



PERSOL Group Human Rights Policy

At the PERSOL Group, our mission is to create a future where anyone in the world can "Work and Smile."

We also define "Work Well-being" as the happiness and satisfaction that people feel through their work, and we support the work of individuals with diverse values.

Lifestyles and workstyles are different from person to person. We believe it is important that all people can freely choose their own work, work comfortably, and challenge their own potential, without suffering discrimination. We also believe that this will lead to the realization of a richer and happier life. For that purpose, we value equality of opportunity and diversity, do not tolerate any forms of discrimination or harassment, and protect the dignity and respect the rights of all people.

We have established the PERSOL Group Human Rights Policy in line with our aspirations for a society where work is linked to smiles, and are advancing initiatives for the respect of human rights.

1. Commitment

At the PERSOL Group (PERSOL HOLDINGS CO., LTD. and its consolidated subsidiaries, hereafter, "the Group"), we respect the human rights of all people concerned with the Group's business activities commencing with the Group's officers and employees (including temporary staff, etc.) and individuals who utilize the Group's services (including registered temporary staff, job seekers, etc.).

We endeavor not only not to be directly involved with any violations of human rights, but also not to be complicit indirectly in the Group's business activities. We are committed to the application of internationally recognized human rights contained below and implement initiatives in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

- The International Bill of Human Rights ("the Universal Declaration of Human Rights," "the International Covenant on Civil and Political Rights," and "the

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights").

- "The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work" of the International Labour Organization (ILO).

Across the Group's operations we have refined our human rights approaches and frameworks to observe the related laws and regulations of each country and region where we operate. We aspire to ensure the conduct of our business activities is undertaken in a fair and sincere manner in accordance with social norms. In cases where internationally recognized human rights standards and the related laws of each country and region conflict, we seek to adopt the higher standard.

2. Scope of Application

This human rights policy applies to all officers and employees of the Group (including temporary staff, etc.). We expect business partners involved with the Group's business activities (client companies, contractors, service and equipment suppliers, etc.) to understand and observe this policy.

3. Human Rights Issues of the PERSOL Group

• Equality of opportunity and prohibition of discrimination and harassment

We respect the rights of individuals to ensure that equal opportunities are provided to all, including the Group's officers and employees (including temporary staff, etc.) as well as individuals who utilize the Group's services (including registered temporary staff, job seekers, etc.).

We do not tolerate any form of discrimination based on gender, sexual orientation, age, race, nationality, creed, religion, disabilities, etc., and we do not tolerate behavior or harassment deemed to be inappropriate in the workplace such as socially unacceptable verbal or physical conduct or communications.

• Protection of privacy and considerations when using algorithms

We give consideration to the protection of privacy concerning the handling of personal data and work to prevent and mitigate the negative effects that may emerge from privacy violation risk.*

Also, when implementing data analyses and predictions using algorithms, we give

sufficient consideration so that individuals do not suffer unfair discrimination and diversity is not lost.

*Risk that problems concerning the privacy of individuals (including discrimination and other violations of human rights) may manifest in society.

- **Ensuring health and safety**

Health and safety are an integral part of our daily operations. We strive to continuously improve our workplace health, safety, and environmental performance. We think it is most important for both the company and its workers to always strive to act safely, and we work to ensure health and safety.

- **Prohibition of forced labor, child labor, and human trafficking**

We have a zero-tolerance policy against all forms of forced labor, child labor, human trafficking, and other modern slavery and related activities.

- **Appropriate payment of wages and appropriate working hours management**

We adhere to the applicable laws and regulations associated with fair payment of wages and working hours management.

- **Respect of freedom of expression, freedom of association, and collective bargaining rights**

We respect expression, forming associations, and membership in organizations in accordance with the free will of the individual, as well as freedom of the exercise of collective bargaining rights.

In addressing the above-stated issues, we pay special attention to the rights of people who may be vulnerable, such as women, foreign workers, persons with disabilities, LGBTQ+, indigenous and first nation peoples, racial and ethnic groups, etc.

Also, to prevent and mitigate the adverse impacts regarding the above-stated issues, as a prerequisite, we believe that the presence and efforts of individuals who can understand the feelings, ways of thinking, and perspectives of many people is essential. To those ends, we not only do not tolerate discrimination, harassment, and other actions that cause a loss of diversity, but also strive to foster a corporate culture that can understand and respect diversity, and work toward the promotion of diversity (diversity, inclusion and

equality [DI&E]) in order to provide these values to society toward achieving the Group vision "Work and Smile."

4. Governance

The supervisory responsibility regarding the respect of human rights is borne by the officer in charge of compliance, and the division responsible for compliance coordinates with the concerned divisions at each Group company as the core and advances initiatives for the respect of human rights.

The division responsible for compliance compiles information on a scheduled basis and provides updates on the status of application of this Policy to the Headquarters Management Committee (HMC) via the Sustainability Committee and the Risk Management Committee respectively. The Representative Director, President and CEO reports these to the Board of Directors, which periodically oversees this process and issues directives for action as necessary.

5. Human Rights Due Diligence

We identify any potential and/or actual salient human rights impacts and are committed to implement the necessary actions to prevent and mitigate them. In cases where it becomes clear that we have caused or contributed to an adverse impact on human rights, we provide appropriate remedial and corrective measures.

6. Grievance Management

We have established grievance escalation frameworks across the Group so that all stakeholders including employees, temporary staff, job seekers, etc. can escalate any identified human rights issues.

On receipt of any Human Rights grievance, we take immediate action to confirm the facts, consider measures to remediate the issue and prevent its recurrence. We also ensure that those who have adversely suffered are provided with the necessary support and leadership

7. Stakeholder Consultation

We conduct dialog and consultations with both internal and external stakeholders on our approach and commitments to human rights and strive to promote our respect for human rights.

8. Communication

Information regarding the status of initiatives for the respect of human rights is disclosed on the Group's website, Integrated Report, etc.

9. Human Rights Policy Dissemination and Education

We implement education and measures to raise awareness regarding activities on our approach to human rights management to promote understanding and firm establishment of the human rights policy among officers and employees.

December 20, 2022

Takao Wada
Representative Director, President and CEO
PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

This policy was approved at the December 16, 2022 meeting of the Board of Directors of PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

Polisi Hak Asasi Manusia Kumpulan PERSOL

Di Kumpulan PERSOL, misi kami adalah untuk mencipta masa depan di mana sesiapa sahaja di dunia boleh "Bekerja dan Senyum."

Kami juga mendefinisikan "Kesejahteraan Kerja" sebagai kebahagiaan dan kepuasan yang dirasai oleh orang ramai melalui kerja mereka, dan kami menyokong kerja-kerja individu yang mempunyai pelbagai nilai.

Gaya hidup dan gaya kerja adalah berbeza bagi setiap orang. Kami percaya bahawa ia adalah penting untuk semua orang diberi kebebasan untuk memilih pekerjaan mereka sendiri, dapat berkerja dengan selesa, dan mencabar potensi mereka tersendiri, tanpa menghadapi diskriminasi. Kami juga percaya bahawa ini akan membawa kepada pencapaian kehidupan yang lebih kaya dan bahagia. Oleh sebab itu, kami menghargai persamaan peluang dan kepelbagaian, tidak bertolak ansur dengan sebarang bentuk diskriminasi atau gangguan, dan melindungi maruah serta menghormati hak semua orang.

Kami telah menubuhkan Polisi Hak Asasi Manusia Kumpulan PERSOL yang selaras dengan aspirasi kami untuk membentuk sebuah masyarakat di mana kerja dikaitkan dengan senyuman, dan memajukan inisiatif untuk menghormati hak asasi manusia.

1. Komitmen

Di Kumpulan PERSOL (PERSOL HOLDINGS CO., LTD. dan syarikat-syarikat gabungannya, selanjutnya, "Kumpulan"), kami menghormati hak asasi semua manusia yang terlibat dengan aktiviti perniagaan Kumpulan bermula daripada pegawai dan pekerja Kumpulan (termasuk kakitangan sementara, dll.) dan individu yang menggunakan perkhidmatan Kumpulan (termasuk kakitangan sementara yang berdaftar, pencari kerja, dll.).

Kami berusaha bukan sahaja untuk tidak terlibat secara langsung dalam sebarang pelanggaran hak asasi manusia, tetapi juga untuk tidak bersuhabat secara tidak langsung dalam aktiviti perniagaan Kumpulan. Kami komited terhadap penerapan hak asasi manusia yang diiktirafkan di peringkat antarabangsa yang terkandung di bawah dan melaksanakan inisiatif berdasarkan Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu

mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia.

- Rang Undang-undang Antarabangsa untuk Hak Asasi Manusia ("Perisyiharan Hak Asasi Manusia Sejagat", "Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Sivil dan Politik", dan "Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Kebudayaan").
- "Pengisyiharan PBA mengenai Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja" oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (PBA).

Di seluruh operasi Kumpulan, kami telah memperhalusi pendekatan dan rangka kerja hak asasi manusia kami untuk mematuhi undang-undang dan peraturan berkaitan di setiap negara dan rantau di mana kami beroperasi. Kami berhasrat untuk memastikan aktiviti perniagaan kami dijalankan secara adil dan ikhlas menurut norma-norma sosial. Dalam kes-kes di mana standard hak asasi manusia yang diiktirafkan di peringkat antarabangsa dan undang-undang yang berkaitan di setiap negara dan rantau berkonflik, kami berusaha untuk menerima pakai standard yang lebih tinggi.

2. Skop Aplikasi

Polisi hak asasi manusia ini terpakai kepada semua pegawai dan pekerja Kumpulan (termasuk kakitangan sementara, dll.). Kami berkehendak bahawa rakan kongsi perniagaan yang terlibat dengan aktiviti perniagaan Kumpulan (syarikat pelanggan, kontraktor, pembekal perkhidmatan dan peralatan, dll.) memahami dan mematuhi dasar ini.

3. Isu-Isu Hak Asasi Manusia untuk Kumpulan PERSOL

• Persamaan peluang dan larangan diskriminasi dan gangguan

Kami menghormati hak-hak individu untuk memastikan peluang yang sama diberikan kepada semua, termasuk pegawai dan pekerja Kumpulan (termasuk kakitangan sementara, dll.) serta individu yang menggunakan perkhidmatan Kumpulan (termasuk pekerja sementara berdaftar, pencari kerja, dll.).

Kami tidak bertolak ansur dengan sebarang bentuk diskriminasi berdasarkan jantina, orientasi seksual, umur, bangsa, kewarganegaraan, syahadat, agama, kecacatan, dll., dan kami juga tidak bertolak ansur dengan tingkah laku atau gangguan yang dianggap tidak sesuai di tempat kerja seperti kelakuan atau komunikasi lisan atau fizikal yang tidak boleh diterima secara sosial.

- **Perlindungan privasi dan pertimbangan apabila menggunakan algoritma**

Kami memberi pertimbangan terhadap perlindungan privasi dalam pengendalian data peribadi dan berusaha untuk mencegah dan mengurangkan kesan negatif yang mungkin timbul daripada risiko pelanggaran privasi.*

Juga, apabila melaksanakan analisis data dan ramalan menggunakan algoritma, kami memberi pertimbangan yang mencukupi supaya individu-individu tidak mengalami sebarang diskriminasi yang tidak adil dan kepelbagaian tidak akan hilang.

*Risiko tentang masalah yang berkaitan dengan privasi individu (termasuk diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia yang lain) mungkin dapat diperlihat dalam masyarakat.

- **Jaminan kesihatan dan keselamatan**

Kesihatan dan keselamatan adalah sebahagian yang penting dalam operasi harian kami. Kami berusaha untuk terus meningkatkan prestasi kesihatan, keselamatan dan alam sekitar tempat kerja kami. Kami fikir ia adalah paling penting bagi syarikat dan pekerjanya untuk sentiasa berusaha untuk bertindak dengan selamat, dan kami berusaha untuk memastikan kesihatan dan keselamatan.

- **Larangan buruh paksa, buruh kanak-kanak dan penyeludupan manusia**

Kami mempunyai polisi toleransi sifar terhadap semua bentuk buruh paksa, buruh kanak-kanak, penyeludupan manusia, dan perhambaan moden yang lain dan aktiviti-aktiviti yang berkaitan.

- **Pembayaran gaji yang sesuai dan pengurusan waktu bekerja yang sesuai**

Kami mematuhi undang-undang dan peraturan-peraturan yang berkenaan dengan pembayaran gaji yang adil dan pengurusan waktu bekerja.

- **Penghormatan terhadap kebebasan bersuara, kebebasan berpersatuan, dan hak perundingan kolektif**

Kami menghormati hak individu untuk bersuara, membentuk persatuan, dan menjadi ahli organisasi atas kehendak bebas individu, serta kebebasan untuk melaksanakan hak perundingan kolektif.

Ketika menangani isu-isu yang dinyatakan di atas, kami memberikan perhatian khusus kepada hak-hak orang yang mungkin terdedah, seperti wanita, pekerja asing, orang kurang upaya, LGBTQ+, orang asli dan suku asal, kumpulan kaum dan etnik, dll.

Juga, untuk mencegah dan mengurangkan kesan buruk berkaitan dengan isu-isu yang dinyatakan di atas, sebagai prasyarat, kami percaya bahawa kehadiran dan usaha individu yang dapat memahami perasaan, cara berfikir, dan perspektif orang ramai adalah penting. Untuk tujuan itu, kami bukan sahaja tidak bertolak ansur dengan diskriminasi, gangguan dan tindakan lain yang menyebabkan kehilangan kepelbagaian, tetapi juga berusaha untuk memupuk budaya korporat yang dapat memahami dan menghormati kepelbagaian, dan berusaha ke arah mempromosikan kepelbagaian (kepelbagaian, kemasukan dan kesaksamaan [DI&E]) untuk menerapkan nilai-nilai ini dalam masyarakat demi mencapai visi Kumpulan "Bekerja dan Senyum".

4. Tadbir Urus

Tanggungjawab penyeliaan berkaitan dengan penghormatan hak asasi manusia ditanggung oleh pegawai yang bertanggungjawab untuk pematuhan, dan bahagian yang bertanggungjawab untuk pematuhan penyelarasannya dengan bahagian-bahagian berkenaan di setiap syarikat Kumpulan sebagai inisiatif teras dan maju untuk menghormati hak asasi manusia.

Bahagian yang bertanggungjawab untuk pematuhan akan menyusun maklumat secara berjadual dan memberi maklumat terkini berkaitan status aplikasi Polisi ini kepada Jawatankuasa Pengurusan Ibu Pejabat (*HMC*) melalui Jawatankuasa Kelestarian dan Jawatankuasa Pengurusan Risiko masing-masing. Wakil Pengarah, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif melaporkan maklumat tersebut kepada Lembaga Pengarah, yang akan mengawasi proses ini secara berkala dan mengeluarkan arahan tindakan jika diperlukan.

5. Usaha Wajar Hak Asasi Manusia

Kami mengenalpasti sebarang kesan hak asasi manusia yang berpotensi dan / atau yang sebenar, dan komited untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencegah dan mengurangkan kesan tersebut. Dalam kes-kes di mana ia adalah jelas bahawa kami telah menyebabkan atau menyumbang kepada kesan buruk terhadap hak asasi manusia, kami telah menyediakan langkah-langkah pemulihan dan pembetulan yang sesuai.

6. Pengurusan Aduan

Kami telah menujuhkan rangka peningkatan aduan di seluruh Kumpulan supaya semua pihak berkepentingan termasuk pekerja, kakitangan sementara, pencari kerja, dll. dapat melaporkan sebarang isu hak asasi manusia yang dikenalpasti.

Apabila menerima sebarang aduan Hak Asasi Manusia, kami akan mengambil tindakan

segera untuk mengesahkan fakta-fakta, mempertimbangkan langkah-langkah untuk memulihkan isu tersebut dan mencegah daripada perkara tersebut berulang. Kami juga akan memastikan bahawa mereka yang telah mengalami kesan buruk diberikan sokongan dan kepimpinan yang diperlukan.

7. Konsultasi Pihak Berkepentingan

Kami mengadakan dialog dan konsultasi dengan kedua-dua pihak berkepentingan dalam dan luaran mengenai pendekatan dan komitmen kami terhadap hak asasi manusia dan berusaha untuk mempromosikan penghormatan kami terhadap hak asasi manusia.

8. Komunikasi

Maklumat mengenai status inisiatif bagi penghormatan hak asasi manusia akan dilampirkan di laman web Kumpulan, Laporan Bersepadu, dll.

9. Penyebaran dan Pendidikan Polisi Hak Asasi Manusia

Kami melaksanakan pendidikan dan langkah-langkah untuk meningkatkan kesedaran berkenaan aktiviti-aktiviti pendekatan kami terhadap pengurusan hak asasi manusia dalam mempromosikan pemahaman dan penetapan polisi hak asasi manusia yang kukuh di kalangan pegawai dan pekerja.

Disember 20, 2022

Takao Wada

Wakil Pengarah, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif
PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

Polisi ini telah diluluskan pada Disember 16, 2022 dalam mesyuarat Lembaga Pengarah PERSOL HOLDINGS CO., LTD.
