

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.

Chính Sách Nhân Quyền của Tập Đoàn PERSOL

Tại Tập đoàn PERSOL, sứ mệnh của chúng tôi là tạo ra một tương lai nơi mà bất kỳ ai trên thế giới đều có thể “Làm việc và Mỉm cười”.

Với chúng tôi, “Niềm Vui Nơi Làm Việc” là khi mọi người cảm nhận được sự hạnh phúc và sự hài lòng qua công việc của mình, và chúng tôi sẽ luôn hỗ trợ công việc của mỗi cá nhân thông qua các giá trị khác nhau của Tập đoàn.

Mỗi người có lối sống và phong cách làm việc khác nhau. Chúng tôi tin rằng việc mọi người có thể tự do lựa chọn công việc của mình, làm việc thoải mái và thử thách tiềm năng của chính mình mà không bị phân biệt đối xử là rất quan trọng. Chúng tôi cũng tin rằng điều này sẽ giúp hiện thực hóa một cuộc sống giàu có và hạnh phúc hơn. Vì mục đích đó, chúng tôi đánh giá cao sự bình đẳng về cơ hội và sự đa dạng, và không dung thứ cho bất kỳ các hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối dưới mọi hình thức, đồng thời bảo vệ phẩm giá và tôn trọng các quyền của tất cả mọi người.

Chúng tôi đã xây dựng Chính Sách Nhân Quyền của Tập Đoàn PERSOL dựa trên nguyện vọng của chúng tôi về một xã hội nơi mà công việc gắn liền với nụ cười và thúc đẩy các sáng kiến hướng đến sự tôn trọng nhân quyền.

1. Cam Kết

Tại Tập đoàn PERSOL (PERSOL HOLDINGS CO., LTD. và các công ty con hợp nhất, sau đây gọi là “Tập đoàn”), chúng tôi tôn trọng nhân quyền của tất cả những người có liên quan đến các hoạt động kinh doanh của Tập đoàn, từ nhân viên của Tập đoàn (bao gồm cả nhân viên thời vụ, v.v.) đến các cá nhân sử dụng dịch vụ của Tập đoàn (bao gồm nhân viên thời vụ đã đăng ký, ứng viên, v.v.).

Chúng tôi nỗ lực để tránh liên quan trực tiếp đến bất cứ hành vi vi phạm nhân quyền nào mà cũng có thể ảnh hưởng liên đới đến các hoạt động kinh doanh của Tập đoàn. Chúng tôi cam kết áp dụng các quyền con người được quốc tế công nhận được liệt kê bên dưới và thực hiện các sáng kiến phù hợp với Các Nguyên Tắc Hướng Dẫn về Kinh Doanh và Nhân Quyền của Liên Hiệp Quốc.

- Bộ Luật Nhân Quyền Quốc tế (“Tuyên Ngôn Quốc Tế về Nhân Quyền”, “Công Ước Quốc Tế về Quyền Dân Sự và Chính Trị,” và “Công Ước Quốc Tế về Quyền Kinh Tế, Xã Hội và Văn Hóa”).
-

- “Tuyên Bố ILO về các Nguyên Tắc và Quyền Cơ Bản trong Lao Động” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Xuyên suốt quá trình vận hành của Tập đoàn, chúng tôi đã luôn cải tiến các phương thức tiếp cận và khuôn khổ của hoạt động nhân quyền để tuân thủ pháp luật và quy định liên quan, hiện hành tại từng quốc gia và khu vực nơi chúng tôi có hoạt động kinh doanh. Chúng tôi luôn mong muốn việc đảm bảo các hoạt động kinh doanh của Tập đoàn được thực hiện một cách công bằng và thực tâm phù hợp với các chuẩn mực xã hội. Trong trường hợp các tiêu chuẩn nhân quyền được quốc tế công nhận và pháp luật liên quan của mỗi quốc gia và khu vực có sự xung đột, chúng tôi sẽ ưu tiên áp dụng tiêu chuẩn cao hơn.

2. Phạm Vi Áp Dụng

Chính sách nhân quyền này áp dụng cho tất cả nhân viên của Tập đoàn (bao gồm cả nhân viên thời vụ, v.v.). Chúng tôi hy vọng các đối tác kinh doanh có liên quan đến hoạt động kinh doanh của Tập đoàn (công ty khách hàng, nhà thầu, nhà cung cấp dịch vụ và thiết bị, v.v.) đều hiểu và tuân thủ chính sách này.

3. Các Vấn Đề Nhân Quyền Của Tập Đoàn PERSOL

- **Bình đẳng về cơ hội việc làm và nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử và quấy rối**

Chúng tôi tôn trọng quyền của các cá nhân để đảm bảo rằng tất cả mọi người đều nhận được sự bình đẳng trong công việc, bao gồm các nhân viên của Tập đoàn (kể cả nhân viên thời vụ, v.v.) cũng như các cá nhân sử dụng dịch vụ của Tập đoàn (bao gồm nhân viên thời vụ đã đăng ký, ứng viên, v.v.).

Chúng tôi không chấp nhận bất kỳ hình thức phân biệt đối xử liên quan đến giới tính, khuynh hướng tình dục, tuổi tác, chủng tộc, quốc tịch, tín ngưỡng, tôn giáo, sự khuyết tật, v.v. và chúng tôi không chấp nhận các biểu hiện hoặc hành vi quấy rối không phù hợp thông qua hành động, lời nói hoặc đối thoại tại nơi làm việc.

- **Bảo vệ quyền riêng tư và những lưu ý khi sử dụng thuật toán**

Chúng tôi quan tâm đến việc bảo vệ quyền riêng tư liên quan đến việc xử lý dữ liệu cá nhân và nỗ lực ngăn chặn, giảm thiểu các tác động tiêu cực có thể xuất hiện từ rủi ro vi phạm quyền riêng tư.*

Ngoài ra, khi thực hiện phân tích và dự đoán dữ liệu sử dụng thuật toán, chúng tôi sẽ cân nhắc kỹ lưỡng để không mất đi tính công bằng và đa dạng của từng cá thể.

* Rủi ro về các vấn đề liên quan đến quyền riêng tư của cá nhân (bao gồm phân biệt đối xử và các vi phạm nhân quyền khác) có thể xuất hiện trong xã hội.

- **Đảm bảo sức khỏe và sự an toàn**

Sức khỏe và sự an toàn là một phần không thể thiếu trong hoạt động kinh doanh hàng ngày của chúng tôi. Chúng tôi liên tục nỗ lực cải thiện sức khỏe, sự an toàn và chỉ số môi trường tại nơi làm việc. Chúng tôi cho rằng điều quan trọng nhất đối với cả công ty và người lao động là luôn cố gắng hướng đến sự an toàn khi làm việc và chúng tôi luôn cố gắng để đảm bảo được sức khỏe và sự an toàn.

- **Nghiêm cấm lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và buôn bán người**

Chúng tôi có chính sách không khoan nhượng đối với mọi hình thức lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, buôn người, các hình thức nô lệ hiện đại và các hành vi liên quan khác.

- **Trả lương phù hợp và quản lý giờ làm việc thích hợp**

Chúng tôi tuân thủ các luật và quy định hiện hành liên quan đến việc trả lương công bằng và quản lý thời gian làm việc hợp lý.

- **Tôn trọng các quyền về tự do ngôn luận, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể**

Chúng tôi tôn trọng quyền tự do ngôn luận, thành lập hiệp hội và thành viên trong các tổ chức phù hợp với ý chí tự do của cá nhân, cũng như tự do trong việc thực hiện các quyền thương lượng tập thể.

Khi giải quyết các vấn đề nêu trên, chúng tôi đặc biệt chú ý đến quyền của nhóm người có thể dễ bị tổn thương, như phụ nữ, lao động nước ngoài, người khuyết tật, cộng đồng LGBTQ+, người bản địa và thổ dân, các nhóm chủng tộc và dân tộc, v.v.

Đồng thời, để ngăn ngừa và giảm thiểu những tác động tiêu cực liên quan đến các vấn đề nêu trên, như một điều kiện tiên quyết, chúng tôi tin rằng sự hiện diện và nỗ lực của những cá nhân có thể thấu hiểu tâm tư, suy nghĩ, quan điểm của số đông là vô cùng cần thiết. Vì những mục tiêu đó, chúng tôi không những không dung thứ cho hành vi phân biệt đối xử, quấy rối và các hành động khác làm mất đi tính đa dạng, mà còn cố gắng nuôi dưỡng văn hóa doanh nghiệp nơi có thể hiểu và tôn trọng sự đa dạng, và thúc đẩy sự đa dạng (tính đa dạng, hòa nhập và bình đẳng [DI&E]) nhằm mang lại những giá trị này cho xã hội và hướng tới sứ mệnh của Tập đoàn đó là “Làm việc và Mỉm cười”.

4. Điều Chỉnh

Nhân viên pháp chế chịu trách nhiệm giám sát việc tôn trọng nhân quyền, và nhiệm vụ nòng cốt của bộ phận pháp chế là phối hợp với các bộ phận liên quan tại mỗi công ty trực thuộc Tập đoàn và thúc đẩy các sáng kiến về tôn trọng nhân quyền.

Bộ phận pháp chế tổng hợp thông tin theo kế hoạch và báo cáo thông tin cập nhật về tình trạng áp dụng Chính sách này cho Ủy ban Quản lý Trụ sở chính (HMC) thông qua Ủy ban Bền vững và Ủy ban Quản lý Rủi ro. Giám đốc đại diện, Chủ tịch và Tổng Giám đốc điều hành báo cáo những nội dung này cho Hội đồng quản trị là bên sẽ giám sát định kỳ quá trình này và đưa ra các chỉ thị hành động khi cần thiết.

5. Rà Soát Thực Hiện Nhân Quyền

Chúng tôi nhận diện mọi tác động bất lợi ảnh hưởng đến nhân quyền dù tiềm ẩn và/hoặc rõ ràng thực tế đến nhân quyền và cam kết thực hiện các hành động cần thiết để ngăn chặn và giảm thiểu các tác động đó. Trong các trường hợp được xác định rõ ràng chúng tôi đã gây ra hoặc góp phần gây ra tác động bất lợi đến nhân quyền, chúng tôi sẽ đưa ra các biện pháp sửa chữa và khắc phục thích hợp.

6. Quản Lý Khiếu Nại

Chúng tôi đã thiết lập các cơ chế báo cáo khiếu nại trên toàn Tập đoàn để tất cả các bên liên quan bao gồm nhân viên, nhân viên thời vụ, ứng viên, v.v. có thể báo cáo bất kỳ vấn đề về nhân quyền nào đã được nhận diện.

Khi nhận được bất kỳ khiếu nại nào về Nhân quyền, chúng tôi sẽ có hành động ngay lập tức để xác nhận sự thật, cân nhắc các biện pháp khắc phục vấn đề và ngăn chặn tái diễn. Chúng tôi cũng đảm bảo rằng những người gặp khó khăn, bất lợi sẽ nhận được hỗ trợ và chỉ đạo cần thiết.

7. Tham Vấn Các Bên Liên Quan

Chúng tôi tiến hành đối thoại và tham vấn với các bên liên quan cả nội bộ và bên ngoài về cách tiếp cận và cam kết của chúng tôi đối với nhân quyền và cố gắng nâng cao hơn nữa sự tôn trọng của chúng tôi đối với nhân quyền.

8. Thông Tin Liên Lạc

Thông tin về tình hình của các hoạt động về việc tôn trọng nhân quyền được công bố trên trang web của Tập đoàn, Báo cáo tích hợp, v.v.

9. Phổ Biến Và Giáo Dục Chính Sách Nhân Quyền

Chúng tôi thực hiện việc giáo dục và tiến hành các biện pháp liên quan nhằm nâng cao nhận thức về các hướng hoạt động của Tập đoàn trong việc quản lý nhân quyền nhằm nâng cao sự hiểu biết và xây dựng vững chắc chính sách nhân quyền đến mọi nhân viên của Tập đoàn.

Ngày 20 tháng 12 năm 2022

Takao Wada

Giám Đốc Đại Diện, Chủ Tịch kiêm Giám Đốc Điều Hành

PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

Chính sách này đã được thông qua tại cuộc họp Hội Đồng Quản Trị của PERSOL HOLDINGS CO., LTD ngày 16 tháng 12 năm 2022.
