



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.

Kebijakan Hak Asasi Manusia PERSOL GRUP

Di PERSOL Group, misi kami adalah menciptakan masa depan di mana setiap orang di dunia dapat "Bekerja dan Tersenyum".

Kami juga mendefinisikan "Kesejahteraan Kerja" sebagai kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan orang melalui pekerjaan mereka, dan kami mendukung pekerjaan individu dengan beragam nilai.

Setiap orang memiliki gaya hidup dan gaya kerja yang berbeda. Kami percaya bahwa semua orang bebas memilih pekerjaan mereka sendiri, bekerja dengan nyaman, dan mencari tantangan bagi potensi mereka sendiri, tanpa mengalami diskriminasi. Kami juga percaya bahwa ini akan mengarah pada realisasi kehidupan yang lebih kaya dan lebih bahagia. Untuk itu, kami menghargai kesetaraan kesempatan dan keragaman, tidak mentolerir segala bentuk diskriminasi atau pelecehan, serta melindungi martabat dan menghormati hak semua orang.

Kami telah menetapkan Kebijakan Hak Asasi Manusia Grup PERSOL yang selaras dengan aspirasi kami untuk suatu masyarakat yang menghubungkan pekerjaan dengan senyuman, dan mengedepankan langkah-langkah penghormatan terhadap hak asasi manusia.

1. Komitmen

Di PERSOL Group (PERSOL HOLDINGS CO., LTD. dan anak perusahaannya, selanjutnya disebut "Grup"), kami menghormati hak asasi manusia bagi semua orang yang berkaitan dengan aktivitas bisnis Grup mulai dari pejabat dan karyawan Grup (termasuk pegawai tidak tetap, dll.) dan individu pengguna layanan Grup (termasuk pegawai tidak tetap yang terdaftar, pencari kerja, dll.).

Kami mengupayakan agar tidak hanya tidak terlibat langsung dalam pelanggaran hak asasi manusia, tetapi juga untuk tidak terlibat secara tidak langsung dalam pelanggaran hak asasi manusia dalam aktivitas bisnis Grup. Kami berkomitmen untuk menerapkan hak asasi manusia yang diakui secara internasional yang tercantum di bawah ini dan menerapkan inisiatif sesuai dengan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

- Deklarasi Internasional tentang Hak Asasi Manusia ("Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia," "Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik," dan "Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya""").
- "Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-Hak Mendasar Di Tempat Bekerja" dari

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Di seluruh kegiatan dalam Grup, kami telah menyempurnakan pendekatan dan kerangka kerja hak asasi manusia kami untuk mematuhi undang-undang dan peraturan terkait di setiap negara dan wilayah tempat kami beroperasi. Kami bercita-cita untuk memastikan pelaksanaan kegiatan bisnis kami dilakukan dengan cara yang adil dan tulus sesuai dengan norma sosial. Dalam hal standar hak asasi manusia yang diakui secara internasional dan undang-undang terkait di masing-masing negara dan wilayah bertentangan, kami berusaha untuk mengadopsi standar yang lebih tinggi.

2. Lingkup Penerapan

Kebijakan hak asasi manusia ini berlaku untuk semua pejabat dan karyawan Grup (termasuk pegawai tidak tetap, dll.). Kami mengharapkan mitra bisnis yang terlibat dalam aktivitas bisnis Grup (perusahaan klien, kontraktor, pemasok layanan dan peralatan, dll.) untuk memahami dan mematuhi kebijakan ini.

3. Isu Hak Asasi Manusia PERSOL Group

- **Kesetaraan kesempatan dan larangan diskriminasi dan pelecehan** Kami menghormati hak individu untuk memastikan bahwa kesempatan yang sama diberikan kepada semua orang, termasuk pejabat dan pegawai Grup (termasuk pegawai tidak tetap, dll.) serta individu yang menggunakan layanan Grup (termasuk pegawai tidak tetap yang terdaftar, pencari kerja, dll.).

Kami tidak mentolerir segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, orientasi seksual, usia, ras, kebangsaan, kepercayaan, agama, disabilitas, dll., dan kami tidak menoleransi perilaku atau pelecehan yang dianggap tidak pantas di tempat kerja seperti ucapan verbal yang tidak dapat diterima secara sosial atau perilaku fisik atau komunikasi.

- **Perlindungan privasi dan pertimbangan saat menggunakan algoritme** Kami mempertimbangkan perlindungan terhadap privasi terkait penanganan data pribadi dan berusaha untuk mencegah dan mengurangi efek negatif yang mungkin timbul dari risiko pelanggaran privasi.*
Juga, saat menerapkan analisis dan prediksi data menggunakan algoritme, kami pertimbangkan baik-baik sehingga tidak ada yang mengalami diskriminasi yang tidak adil dan keragaman tidak hilang.

* Risiko privasi individu (termasuk diskriminasi dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya) dapat terjadi dalam masyarakat.

- **Menjamin kesehatan dan keselamatan**

Kesehatan dan keselamatan adalah bagian tak terpisahkan dari aktifitas harian kami.

Kita berusaha untuk terus meningkatkan kesehatan, keselamatan, dan kinerja lingkungan di tempat kerja kita. Menurut kami, sangat penting bagi perusahaan dan pekerjanya untuk selalu berusaha bertindak dengan aman, dan kami bekerja untuk memastikan kesehatan dan keselamatan.

- **Larangan kerja paksa, pekerja anak, dan perdagangan manusia**

Kami memiliki kebijakan tidak toleran terhadap segala bentuk kerja paksa, pekerja di bawah umur, perdagangan manusia, dan perbudakan modern lainnya serta aktivitas terkait.

- **Pembayaran upah dan manajemen jam kerja yang sesuai**

Kita mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku terkait dengan pembayaran upah dan manajemen jam kerja yang adil.

- **Menghormati kebebasan berekspresi, kebebasan berserikat, dan hak perundingan bersama**

Kami menghormati ekspresi, membentuk asosiasi, dan keanggotaan dalam organisasi sesuai dengan kehendak bebas individu, serta kebebasan pelaksanaan hak perundingan bersama.

Dalam menangani masalah yang disebutkan di atas, kami memberikan perhatian khusus pada hak-hak orang yang lebih rentan, seperti perempuan, pekerja asing, penyandang disabilitas, LGBTQ+, masyarakat pribumi, kelompok ras dan etnis, dll.

Selain itu, untuk mencegah dan memitigasi dampak buruk terkait isu-isu tersebut di atas, sebagai prasyarat, kami percaya bahwa kehadiran dan upaya individu yang dapat memahami perasaan, cara berpikir, dan cara pandang banyak orang sangatlah penting. Untuk tujuan itu, kami tidak hanya tidak mentolerir diskriminasi, pelecehan, dan tindakan lain yang menyebabkan hilangnya keragaman, tetapi juga berusaha untuk mengembangkan budaya perusahaan yang dapat memahami dan menghormati keragaman, dan mempromosikan keberagaman (keanekaragaman, inklusifitas dan kesetaraan [DI&E]) untuk menghadirkan nilai-nilai ini kepada masyarakat untuk mencapai visi "Bekerja dan Tersenyum."

4. Pemerintahan

Tanggung jawab pengawasan atas penghormatan terhadap hak asasi manusia ditanggung oleh pejabat yang bertanggung jawab atas kepatuhan, dan divisi yang bertanggung jawab atas kepatuhan berkoordinasi dengan divisi terkait di setiap Grup perusahaan sebagai inisiatif inti dan lanjutan untuk penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Divisi yang bertanggung jawab atas kepatuhan menyusun informasi secara terjadwal dan menginformasikan status penerapan Kebijakan ini kepada Komite Manajemen Kantor Pusat (HMC) masing-masing melalui Komite Keberlanjutan dan Komite Manajemen Risiko. Direktur Perwakilan, Presiden dan CEO melaporkan hal ini kepada Dewan Direksi, yang secara berkala mengawasi proses ini dan mengeluarkan arahan untuk tindakan yang diperlukan.

5. Uji Tuntas Hak Asasi Manusia

Kami mengidentifikasi setiap potensi dan/atau dampak hak asasi manusia yang nyata dan berkomitmen untuk menerapkan tindakan yang diperlukan untuk mencegah dan menguranginya. Ketika dengan jelas bahwa kami telah menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak buruk terhadap hak asasi manusia, kami memberikan tindakan perbaikan dan perbaikan yang pantas.

6. Manajemen Pengaduan

Kami telah menetapkan kerangka kerja eskalasi keluhan di seluruh Grup sehingga semua pemangku kepentingan termasuk karyawan, pegawai tidak tetap, pencari kerja, dll. dapat mengeskalasi masalah hak asasi manusia yang teridentifikasi. Setelah menerima pengaduan Hak Asasi Manusia, kami mengambil tindakan segera untuk mengkonfirmasi fakta, mempertimbangkan langkah-langkah untuk memulihkan masalah dan mencegah pengulangan. Kami juga memastikan bahwa mereka yang menderita kerugian diberikan dukungan dan kepemimpinan yang diperlukan

7. Konsultasi Pemangku Kepentingan

Kami melakukan dialog dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan internal dan eksternal dengan pendekatan dan komitmen kami terhadap hak asasi manusia dan berusaha untuk mempromosikan penghormatan kami terhadap hak asasi manusia.

8. Komunikasi

Informasi mengenai status inisiatif untuk menghormati hak asasi manusia diungkapkan di situs web Grup, Laporan Terintegrasi, dll.

9. Sosialisasi dan Pendidikan Kebijakan HAM

Kami menerapkan pendidikan dan langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran mengenai kegiatan pendekatan kami terhadap manajemen hak asasi manusia untuk mempromosikan pemahaman dan penegakan kebijakan hak asasi manusia yang tegas di kalangan pejabat dan karyawan.

20 Desember 2022

Takao Wada
Direktur Perwakilan, Presiden dan CEO
PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

Kebijakan ini telah disetujui pada rapat Dewan Direksi PERSOL HOLDINGS CO., LTD pada tanggal 16 Desember 2022