PERSOL

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.

PERSOL

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ของกลุ่มบริษัท PERSOL Group

PERSOL Group ภารกิจหลักของเราคือ การสร้างอนาคตที่บุคลากรทุกคนทั่วโลกสามารถ "ทำงานด้วยรอยยิ้ม" (“Work and Smile.”)

การที่แต่ละคนนั้นมีวิถีชีวิตในการดำรงชีพและรูปแบบการทำงานของตนเองที่แตกต่างกันไป ดังนั้นเราจึงเชื่อว่าทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะเลือกงานของตัวเอง ให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีความท้าทายในศักยภาพของตนเองโดยปราศจากความกังวลในด้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเราเชื่อว่า จะทำให้ชีวิตสมบูรณ์และมีความสุขยิ่งขึ้น ดังนั้นเราจึงให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในด้านโอกาสและความหลากหลายและเราจะไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นการเลือกปฏิบัติ หรือ การล่วงละเมิดไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม และจะปกป้องเกียรติและเคารพสิทธิของทุกคน

เราได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ของกลุ่มบริษัท PERSOL Group เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมย์ของบริษัทที่ประสงค์ให้พนักงานทำงานด้วยรอยยิ้มและสร้างมาตรการในการเคารพสิทธิมนุษยชนให้สูงขึ้น

1. ข้อผูกพัน

PERSOL Group (PERSOL Holdings Co., Ltd. และบริษัทย่อย ซึ่งต่อไปนี้จะรวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัท") เคารพในสิทธิมนุษยชนของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทในทุกระดับทั้งในระดับเจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) และบุคคลที่ใช้บริการของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราวที่มีชื่อในทะเบียน และผู้หางาน ฯลฯ)

เราจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทางอ้อมในการกระทำผิดในกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท เรามุ่งมั่นที่จะนำกฎระเบียบต่างๆ ในด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลที่ปรากฏด้านล่างนี้มาบังคับใช้ และดำเนินโครงการริเริ่มต่างๆ ตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

- กฎหมายบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on

Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights)

- ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท เราได้ปรับปรุงแนวทางสิทธิมนุษยชนและกรอบการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศและภูมิภาคที่กลุ่มบริษัทดำเนินกิจการ อีกทั้งปรารถนาที่จะให้กิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทมีการดำเนินการเป็นไปอย่างเป็นธรรมและจริงใจตามบรรทัดฐาน

ทางสังคม ในกรณีที่มาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับสากลขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศและภูมิภาค กลุ่มบริษัทจะนำมาตรฐานที่สูงกว่ามาใช้บังคับ

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่และพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) เราคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท (บริษัทลูกค้า คู่สัญญา ผู้จัดหาสินค้าและบริการ ฯลฯ) เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายนี้

3. ประเด็นสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท PERSOL

- **ความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสและการห้ามการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด**

  บริษัทให้ความเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลเพื่อให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) รวมถึงผู้ใช้บริการของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราวที่มีชื่อในทะเบียน และผู้หางาน ฯลฯ) ได้รับโอกาสที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน

  บริษัทจะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ด้วยเหตุผลเพราะเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ลัทธิ ศาสนา ความพิการ ฯลฯ และไม่ยอมให้มีพฤติกรรมหรือการล่วงละเมิดที่ถือว่าไม่เหมาะสมเกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น ความประพฤติหรือการสื่อสารทางวาจาหรือทางกายที่ไม่เป็นที่ยอมรับทางสังคม

- **การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและการพิจารณาเมื่อใช้การประมวลผล**

  เรามีความตระหนักถึงการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลและมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงการละเมิดความเป็นส่วนตัว*

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการคาดคะเนโดยใช้การประมวลผล การพิจารณาของเราจะเป็นไปอย่างเพียงพอเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใดๆ และคงไว้ซึ่งความหลากหลายของบุคคล

*ความเสี่ยงที่ว่าปัญหาเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของบุคคล (รวมถึงการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชน) อาจปรากฏในสังคม

- **สุขภาพและความปลอดภัย**

  สุขภาพและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำวันของกลุ่มบริษัท โดยเราพยายามปรับปรุงการดำเนินการในด้านสถานที่ทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของเราให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราเล็งเห็นว่าความปลอดภัยนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งบริษัทและพนักงานจะต้องตระหนักและไม่ว่าในการดำเนินการใดๆ ก็ตามจะต้องเป็นไปด้วยความปลอดภัยตลอดเวลา ดังนั้น เราจึงมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

- **การห้ามใช้แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์**

  เราดำเนินนโยบายที่ต่อต้านการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ รวมถึงการเป็นทาสสมัยใหม่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

- **การจ่ายค่าจ้างแรงงานและการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม**

  เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างแรงงานและการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม

- **ความเคารพต่อเสรีภาพในการแสดงออก เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองแบบรวมกลุ่ม**

  เราเคารพการแสดงออก การก่อตั้งสมาคม และการเป็นสมาชิกในองค์กรต่าง ๆ ตามเจตจำนงเสรีของแต่ละบุคคล รวมถึงเสรีภาพในการใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองแบบรวมกลุ่ม

ในการดำเนินการในประเด็นต่างๆ ที่ระบุไว้ข้างต้นนั้น เราให้ความใส่ใจเป็นพิเศษกับสิทธิของบุคคลในกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง แรงงานต่างชาติ คนพิการ กลุ่มที่แสดงออกถึงความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBTQ+ ชนพื้นเมือง กลุ่มเชื้อชาติ และกลุ่มชาติพันธุ์ ฯลฯ

นอกจากนี้เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์เกี่ยวกับประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ในเบื้องต้น เราเชื่อว่าการที่มีบุคคลผู้ที่สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิด วิธีคิด และมุมมองที่หลากหลายของคนจำนวนมากนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ด้วยเหตุนี้ เราจึงต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการกระทำอื่นๆ ที่จะทำให้สูญเสียความหลากหลายทางความคิด อีกทั้งยังมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจและเคารพในความหลากหลาย บริษัทจึงส่งเสริมให้เกิดความหลากหลาย (รวมถึงความหลากหลาย (diversity) การยอมรับในความแตกต่าง (inclusion) และความเสมอภาค (equality) [DI & E]) เพื่อมอบคุณค่าเหล่านี้แก่สังคม อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ของกลุ่มบริษัท คือ "การทำงานด้วยรอยยิ้ม"

4. การกำกับดูแลกิจการ

หน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลด้านการเคารพในสิทธิมนุษยชนนั้นเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละบริษัทในกลุ่มเป็นหลักและส่งเสริมโครงการริเริ่มต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลตามกำหนดเวลาและให้การปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการบังคับใช้นโยบายนี้ไปยังสำนักงานใหญ่คณะกรรมการบริหาร (Headquarters Management Committee) ผ่านคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Committee) และคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Committee) ตามลำดับ ส่วนผู้อำนวยการ (Representative Director) ประธาน (President) และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) จะเป็นผู้รายงานเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการนี้เป็นระยะและมีคำสั่งดำเนินการต่างๆ ตามที่จำเป็น

5. การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

เราระบุถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและ/หรือเกิดขึ้นจริง และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบดังกล่าว ในกรณีที่มีความชัดเจนว่ากลุ่มบริษัทเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อสิทธิมนุษยชน เราจะดำเนินมาตรการเยียวยาและแก้ไขที่เหมาะสม

6. การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการร้องทุกข์

กลุ่มบริษัทได้กำหนดกรอบการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการร้องทุกข์ทั่วทั้งกลุ่มบริษัทเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน รวมถึงพนักงาน พนักงานชั่วคราว ผู้หางาน ฯลฯ สามารถแจ้งปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่พบเห็น

เมื่อบริษัทได้รับข้อร้องเรียนและ/หรือการร้องทุกข์ในเรื่องสิทธิมนุษยชนใดๆ บริษัทจะดำเนินการทันทีเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง พิจารณามาตรการในการแก้ไขปัญหาและป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นซ้ำ อีกทั้งจะให้ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสม

7. การให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทจะมีการพูดคุยและให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรของบริษัท เกี่ยวกับวิธีการ แนวทาง และพันธสัญญาของเราต่อสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

8. การสื่อสาร

กลุ่มบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานะโครงการริเริ่มในเรื่องความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนบนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท รายงานรวม ฯลฯ

9. การเผยแพร่และการให้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายสิทธิมนุษยชน

เรามีการให้ความรู้ความเข้าใจและดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนได้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและจัดให้มีนโยบายสิทธิมนุษยชนในกลุ่มเจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท

วันที่ 20 ธันวาคม 2565

นายทาคาโอะ วาดะ
กรรมการและประธานบริษัท
บริษัท เพอร์ซอล โฮลดิ้งส์ จำกัด

นโยบายฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพอร์ซอล โฮลดิ้งส์ จำกัด เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565.