

在PERSOL集团，我们的使命是创造一个世界上所有人都能够“微笑面对工作”的未来。我们还将“工作幸福感”定义为人们通过工作感受到的幸福感和满足感。我们支持拥有不同价值观的个人工作。

生活方式和工作方式因人而异。我们相信，所有人都能自由选择自己的工作，舒适地工作，挑战自己的潜力，而不受到歧视，这一点非常重要。我们还相信，这将使人们获得更丰富、更幸福的生活。为此，我们珍视机会平等和多样性，不容忍任何形式的歧视或骚扰，保护所有人的尊严并尊重所有人的权利。

我们制定了PERSOL集团人权政策，以实现建立工作与微笑相联系的社会愿望，并正在推动尊重人权的举措。

1. 承诺

在PERSOL集团（PERSOL HOLDINGS CO., LTD.及其子公司，以下简称“集团”），我们尊重与集团经营活动有关的所有人员的人权，首先是集团的管理人员和雇员（包括临时工等）以及使用集团服务的个人（包括注册临时工、求职者等）。

我们不仅努力避免直接参与任何侵犯人权的行为，也避免在开展集团的经营活动时间接参与这些行为。我们致力于践行以下公约所述的国际公认的人权，并根据《联合国工商企业与人权指导原则》实施各项举措。

- 《国际人权宪章》（“《世界人权宣言》”、“《公民权利和政治权利国际公约》”和“《经济、社会及文化权利国际公约》”）
- 国际劳工组织（ILO）的“《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》”

在整个集团的业务中，我们完善了人权方针和框架，以遵守我们开展业务的每个国家和地区的相关法律法规。我们希望确保我们的经营活动以公平、真诚的方式开展，并符合社会规范。在国际公认的人权标准与某个国家和地区的相关法律发生冲突的情况下，我们将寻求采用更高的标准。

2. 适用范围

本人权政策适用于集团的所有管理人员和雇员（包括临时工等）。我们希望与集团经营活动有关的业务伙伴（客户公司、承包商、服务和设备供应商等）理解并遵守本政策。

3. PERSOL集团的人权问题

- 机会平等及禁止歧视和骚扰

我们尊重个人的权利，以确保向所有人提供平等的机会，包括集团的管理人员和雇员（包括临时工等）以及使用集团服务的个人（包括注册临时工、求职者等）。

我们不容忍任何形式的基于性别、性取向、年龄、种族、国籍、信仰、宗教、残疾等方面的歧视，我们也不容忍被认为在工作场所不适当的行为或骚扰，例如社会上不可接受的言语或肢体行为或交流。

- 隐私保护及使用算法时的考虑因素

我们考虑了与处理个人数据有关的隐私保护，并致力于防止和减少侵犯隐私风险可能产生的负面影响。
*。

此外，在使用算法进行数据分析和预测时，我们也给予了充分的考虑，以确保个人不会遭受不公平的歧视并确保不会丧失多样性。

**关于个人隐私的问题（包括歧视和其他侵犯人权的行为）可能社会上显现的风险。*

- **确保健康和安**

健康和安是我们日常经营不可或缺的一部分。我们致力于持续改善我们的工作场所在健康、安全和环境方面的表现。我们认为，对公司及其职工而言，最重要的是始终努力做到安行事。我们致力于确保健康和安。

- **禁止强迫劳动、童工和人口贩运**

我们对所有形式的强迫劳动、童工、人口贩运和其他现代奴隶制及相关活动实施零容忍政策。

- **适当的工资支付及适当的工作时间管理**

我们遵守与公平的工资支付和工作时间管理有关的适用法律法规。

- **尊重言论自由、结社自由和集体谈判权**

我们尊重根据个人自由意愿发表言论、结社和加入组织的权利，并尊重行使集体谈判权的自由。

在解决上述问题时，我们特别关注可能处于弱势的群体的权利，例如妇女、外籍工人、残疾人、性少数群体、土著和原住民、种族和民族群体等。

此外，为防止和减少上述问题带来的负面影响，我们相信，作为前提，能够理解许多人的感受、思维方式和观点的个人的参与和努力至关重要。为了实现这些目标，我们不仅不容忍歧视、骚扰和其他造成多样性损失的行为，而且还努力培养一种理解和尊重多样性的企业文化，并致力于促进多样性（多样性、包容性和平等性），从而向社会输出这些价值观，实现集团“微笑面对工作”的愿景。

4. 治理

尊重人权的监督责任由合规负责人承担，负责合规的部门作为核心与各集团公司的相关部门进行协调，推动尊重人权方面的举措。

负责合规的部门定期汇总信息，并分别通过可持续性委员会和风险管理委员会向总部管理委员会（HMC）提供关于本政策实施的最新情况。代表董事、总裁兼首席执行官向董事会汇报上述情况，董事会定期监督这一过程，并在必要时发布行动指令。

5. 人权尽职调查

我们识别任何潜在的和/或实际的突出的人权影响，并致力于采取必要的行动防止和减少这些影响。一旦情况表明我们造成或促成了人权方面的负面影响，我们将提供适当的补救和纠正措施。

6. 申诉管理

我们在整个集团建立了申诉上报框架，以便所有利益相关方（包括雇员、临时工、求职者等）可以上报任何已发现的人权问题。

一旦收到任何人权申诉，我们将立即采取行动核实事实，考虑采取措施补救问题，并防止问题再次发生。我们还将确保向遭受不利影响的个人提供必要的支持和领导。

7. 与利益相关方的协商

我们就我们的人权方针和承诺与内部和外部利益相关方进行对话和协商，并努力推广我们对人权的尊重。

8. 通讯

有关尊重人权举措现况的信息在集团网站、综合报告等处披露。

9. 人权政策的宣传教育

我们通过教育和其他措施提高对人权管理方针的相关活动的认识，从而在管理人员和雇员之间牢固确立人权政策并促进对人权政策的理解。

2022年12月20日

Takao Wada

代表董事、总裁兼首席执行官

PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

本政策在PERSOL HOLDINGS CO., LTD.的董事会于2022年12月16日召开的会议上获得批准。