



Uppförandekod

Compass Group PLC

Februari 2011

INNEHÅLL

Meddelande från Richard Cousins	4
Uppförandekod	5
Få hjälp och råd	6
Speak Up	7
Vision och värderingar	8
Compass metod	
Måltidssäkerhet	9
Ansvarsfull leverantörskedja	10
Personlig integritet	
Intressekonflikter	11-12
Insideraffärer	12
Gåvor och gästfrihet	13-15
Kommersiell integritet	
Konkurrens och antitrust	16-17
Penningtvätt	17
Mutor och korruption	18-19
Nya territorier, nya sektorer, ombud och konsulter	19
Rapportering och redovisning	20
Datasekretess	21
Anställning	
Hälsa, miljö och säkerhet	22-23
Rättvis behandling och lika möjligheter	24
Arbete utan trakasserier/mobbning	25
Företagstillgångar	
Varumärkesskydd	26
Sekretess	27
Fysiskt tillgångar	27
Informationssäkerhet	28
Extern aktivitet	
Att handskas med myndigheter och tillsynsorgan	29
Välgörande verksamhet	30
Politisk aktivitet	31
Extern kommunikation	32
Miljö	33
Referens	
Policys och ytterligare information	34
Kontakter	35

INLEDNING

Meddelande från Richard Cousins

Som ett av världens ledande måltids - och supporttjänstföretag, har vi satt upp de allra högsta standarderna för kvaliteten på de tjänster som vi erbjuder och hur vi bedriver vår verksamhet. När du arbetar inom Compass Group, oavsett om det är för Eurest, ESS, Restaurant Associates, Medirest, Morrison, GRSA, Chartwells, Sofra Yemek eller någon annan medlem av Compass Group PLC, kan dina handlingar påverka hur vi uppfattas. Vår framgång och framtid avgörs av att var och en av oss agerar professionellt, ansvarsfullt och i enlighet med de standarder som anges i Uppförandekoden.



Uppförandekoden fastställer vårt engagemang för hur man gör affärer på ett rättvist sätt: behandla alla - kunder, kollegor, investerare, leverantörer och underleverantörer, liksom samhället i stort - med ärlighet, integritet och respekt.

Varje individ i Compass Group delar ansvaret för att följa de standarder som anges i Uppförandekoden och att bedriva vår verksamhet på ett professionellt, säkert, etiskt och ansvarsfullt sätt. Det finns inga undantag eller kompromisser. Uppförandekoden samlar våra principer för efterlevnad och etiska frågor och måste följas av alla anställda i koncernen. Se till att du bekantar dig med Uppförandekoden och de principer som avses i den.

Uppförandekoden bygger på våra föreställningar och värderingar och visar vårt engagemang för att leva upp till dessa värden i vårt sätt att bedriva affärer. Uppförandekoden hänvisar också till Compass Speak Up-program som ger medarbetarna i företaget möjlighet att tala med någon oberoende och i förtroende om de är osäkra på vad de ska göra i en viss omständighet eller är oroliga för att Uppförandekoden har överträtts. Vi har alla ett ansvar att "tala ut".

Uppförandekoden har fullt stöd av Compass Group PLC:s styrelse och ledande ledningsgrupp.

Richard Cousins
Koncernchef
Februari 2011



F: Varför behöver vi en Uppförandekod?

S: Uppförandekoden demonstrerar vårt åtagande att uppnå och upprätthålla de högsta etiska normerna överallt där vi är verksamma. Uppförandekoden anger vad Compass förväntar sig av sina anställda, affärspartners och leverantörer och ger vägledning om hur Compass anställda ska följa Compass värderingar i sitt dagliga arbete runt om i världen.

F: Hur tillämpas Uppförandekoden i olika länder?

S: Som ett globalt företag med verksamhet i många länder världen över, erkänner Compass att lagar och föreskrifter skiljer sig från land till land, eller till och med från stat till stat. Var och en av oss måste ta ansvar för att säkerställa att vi följer lagarna i det land där vi arbetar. Om det finns någon konflikt mellan de vägledande principer som fastställs i Uppförandekoden och lokala lagar i landet där du arbetar, bör du följa och tillämpa den högre beteendestandarden.

INLEDNING

Uppförandekod

Uppförandekoden gäller för alla som arbetar för Compass, utan undantag. Det här inkluderar tillfälligt anställda samt kontraktanställda och är oberoende av plats, roll eller rang. Vi har alla ett ansvar att bekanta oss med innehållet i Uppförandekoden och om det är något du är osäker på bör du tala med din chef. Var och en av oss bör se till att vi har full förståelse för vad som förväntas av oss i våra roller och hur principerna i Uppförandekoden gäller för oss.



Och precis som för Compass anställda bör vi inte engagera någon entreprenör, agent, konsult, leverantör, klient, kund, affärspartner eller annan tredje part vars affärsmetoder står i konflikt med Uppförandekoden.

Om du engagerar en tredje part att agera på uppdrag av Compass, är det ditt ansvar att se till att de är medvetna om Uppförandekoden och att de godkänner att agera i enlighet med den. Om möjligt bör du söka en avtalsmässig förpliktelse från dem att de följer Uppförandekoden och du aktivt ska leda tredje part för att säkerställa att de fortsätter att agera i enlighet med den. Eventuella överträdelse av Uppförandekoden av tredje part eller exempel på beteende som strider mot Compass värden (som anges senare) bör rapporteras till din chef. Du bör eftersträva att få bukt med sådant beteende och vid behov överväga att avveckla relationen.

Kom också ihåg att utnämningen av professionella rådgivare eller konsulter först måste godkännas i enlighet med koncernens godkännandemanual. Inga konsulter eller professionella rådgivare kan utses utan det här föregående godkännandet.

I länder där vi är verksamma i ett joint venture kommer vi att eftersträva att tillämpa Uppförandekoden som om vi drev hela verksamheten själva och aktivt försöka påverka våra affärspartners att tillämpa liknande principer.

Alla anställda är skyldiga att följa Uppförandekoden och de principer som ingår i den (inklusive nya anställda i Compass Group genom förvärv eller vunna kontrakt). Underlåtenhet att följa Uppförandekoden kan resultera i disciplinära åtgärder fram till uppsägning.



Om du är ansvarig för att övervaka eller leda kollegor inom Compass har du ytterligare ansvar att se till att:

- Du är en bra förebild för dina direktrapporterande medarbetare och genom exempel, uppvisar ett gott etiskt beteende;*
- Alla dina direktrapporterande medarbetare är medvetna om Uppförandekoden och har möjlighet att diskutera hur den tillämpas på deras roll - och naturligtvis alla farhågor som de kan ha. Du bör kanske överväga att göra det här till en del av det årliga medarbetarsamtalet, och*
- Uppförandekoden följs av de som rapporterar in till dig. Överväg det här när du sätter mål och planerar projektarbeten och agera snabbt om du blir medveten om brott mot Uppförandekoden genom att omedelbart ta upp frågan med din närmaste chef.*

INLEDNING

Hjälp och råd

Det kan kännas enklare att vara tyst eller ignorera oetiskt beteende, men vårt engagemang för integritet innebär att ingen av oss ska ignorera en juridisk eller etisk fråga som bör åtgärdas.

Var och en av oss har ett ansvar att rapportera alla potentiella eller faktiska överträdelser av Uppförandekoden eller något beteende som strider mot Compass värderingar och affärsprinciper. Denna skyldighet gäller oavsett om det är du direkt eller om du blir medveten om ett problem som involverar en kollega eller en tredje part som står i kontakt med Compass.

Om möjligt bör du överväga att först prata med din chef om juridiska och affärsetiska frågor.

Om du känner dig osäker, tala med din chef. Om det inte är lämpligt med hänsyn till omständigheterna, kan du också få råd och vägledning av HR eller ledningsgruppen.

Referensdelen som du hittar på sidan 33 i slutet av Uppförandekoden innehåller användbar kontaktinformation.

Du kan också använda vår **Speak Up** - funktion. Du hittar mer information på sidan 6.



F: Innehåller Uppförandekoden allt jag behöver veta?

S: Du hittar exempel på situationer som kan uppstå under din anställning i Uppförandekoden, tillsammans med vägledning om hur Compass förväntar sig att du beter dig i dessa situationer. Det är dock omöjligt att täcka alla möjliga scenarier som kan uppstå, och som en internationell ledande professionell organisation förväntar sig Compass att var och en av dess anställda tar personligt ansvar så att de agerar i enlighet med principerna i Uppförandekoden.

"Frågor & Svar" är avsedda att besvara både specifika frågor som kan uppstå och mer allmänt beskriva hur vi förväntar oss att du ska bete dig.

INLEDNING

Speak Up

“**Speak Up**” är en koncerngemensam funktion i Compass för våra medarbetare där de konfidentiellt kan ta upp sin oro över handlingar och beteenden som de känner kan vara felaktig, osäkra, oetiska eller till och med olagliga; frågor som de känner att de inte kan ta upp med sin närmaste chef eller genom normala förfaranden. Anställda kan göra det här via en konfidentiell hjälptelefon och webbplats som drivs av en oberoende specialistleverantör och är tillgänglig 7 dagar i veckan, 24 timmar om dygnet.



Vårt rykte bygger på de normer vi fastställt för kvaliteten på de tjänster vi erbjuder; våra verksamhetskontroller och -rutiner och vår etik och integritet. Om dessa standarder äventyras, undergräver vi vårt anseende och vi äventyrar vår verksamhets säkerhet och framtida framgång. Vi kan inte låta sådant hända. Vi delar alla ansvaret för att bedriva vår verksamhet på ett professionellt, tryggt, etiskt och lagligt sätt.

Nyckeln till att uppnå det här är att ha en kultur som tillåter öppen och ärlig kommunikation, där våra medarbetare känner att de kan ta upp händelser och beteenden med sina chefer som de känner bryter mot dessa normer, och som kan utgöra en potentiell risk för dem själva, deras kollegor, våra klienter och kunder, vår verksamhet och vårt rykte.

Även om vi anser att vi har en sådan kultur, vill vi se till att varenda en av våra medarbetare känner att de kan "tala ut" om dessa frågor. Men det är inte alltid så enkelt. Av någon anledning känner människor ibland att de inte kan "tala ut".

Speak Up - programmet erbjuder våra medarbetare en konfidentiell metod för att ta upp frågor som de känner hotar deras, deras kollegors eller våra kunders, klienters och affärspartners, våra normers eller vårt ryktes säkerhet.

Alla frågor hanteras av oberoende specialister som inte är anställda av Compass Group. Kontakten med **Speak Up** är helt konfidentiell och det finns inget krav på dig att lämna dina uppgifter, såvida du inte känner dig bekväm att göra så, även om det vore mer ändamålsenligt att säkerställa en mer fullständig utredning om du gav dina personliga uppgifter. Rapporten lämnas till en specialutbildad "case manager" som genomför en konfidentiell utredning av det rapporterade problemet.

I många länder har **Speak Up** - hjälplinjen satts upp på fler än ett språk, t.ex. i Kazakstan, där operatörerna kan tala kazakiska, ryska och engelska.

Om du vill ha feedback eller en uppdatering, kan du kontakta **Speak Up** igen med ett unikt identifikationsnummer cirka 14 dagar efter att din ursprungliga rapport uppgjordes. Compass kommer inte att tolerera några repressalier för att du rapporterar ett problem, tar upp ett bekymmer eller hjälper till vid en undersökning. Om någon befinns vara inblandad i repressalier mot en individ som har väckt farhågor i god tro kommer denna att bli föremål för disciplinära åtgärder.

F. Min chef har bett mig göra något som jag inte tycker är rätt. Jag försökte diskutera det med honom men han uppmanade mig bara att fortsätta arbetet. Jag är orolig för att min chef kommer att göra det mycket svårt för mig eller att jag kommer att förlora mitt jobb om jag kontaktar **Speak up** om det här.

S: Vi uppmanar dig alltid att tala med någon om du blir medveten om ett problem som oroar dig. Om du inte kan prata med din chef om det här eller någon annan i ledande befattning rekommenderar vi att du ringer **Speak Up**. Alla frågor du rapporterar eller tar fram utreds och vi kommer inte att tolerera några repressalier mot dig för att du rapporterade saken. Du måste göra det rätta och rapportera det här.

*Du hittar en länk med mer information om **Speak Up** - programmet i referensavsnittet i Uppförandekoden på sidan 32.*

VISION OCH VÄRDERINGAR

great people
great service
great results

Vår vision och våra värderingar fångar Compass anda i ord och vad vi står för. De vägleder våra medarbetares beslut, åtgärder och beteenden och visas i våra kunders upplevelse av de tjänster som vi levererar varje dag globalt och som driver vår prestation och tillväxt.

Vår vision – beskriver vad vi vill vara.

Att vara en leverantör av måltidsservice och supporttjänster i världsklass, känd för suveräna medarbetare, suverän service och suveräna resultat.

Vår mission – beskriver hur vi kommer att uppnå det här.

På Compass Group strävar vi alla efter att alltid erbjuda bästa service på effektivaste sätt, till förmån för våra kunder, aktieägare och medarbetare.

Våra principer – de som vägleder oss i vårt beslutsfattande

Säkerhet, hälsa och miljö kommer först – att aldrig kompromissa när det gäller kundernas och medarbetarnas hälsa och säkerhet, och att ta ansvar för den påverkan vårt företag har på miljön,

Ge kunderna och konsumenterna det de vill ha – att vinna kundernas fortsatta lojalitet genom att ständigt bevisa att vi är bäst på kvalitet, service, mervärde och innovation,

Utveckla våra medarbetare och ta vara på mångfalden – att inse värdet av mångfalden och engagemanget våra medarbetare bidrar med. Vi skapar en stimulerande arbetsmiljö där alla har möjlighet att utvecklas, lära och lyckas,

Lönsam tillväxt – att tillföra värde till aktieägarna genom disciplinerad, hållbar tillväxt, baserad på stark ledning som bidrar till och drar fördel av vår globala representation, och

Ständig fokus på resultat och effektivitet – leverera högsta kvalitet och bästa service, samtidigt som vi strävar efter att ha de lägsta kostnaderna och att vara den effektivaste leverantören.

Våra värden – dessa fastställer vad vi kollektivt tror på och vägleder våra beteenden.

Öppenhet, tillit och integritet – Vi håller alltid högsta etiska och yrkesmässiga standard. Vi vill att alla våra relationer ska vara baserade på ärlighet, öppenhet och respekt och strävar efter insyn och en öppen dialog;

Passion för kvalitet – Vi brinner för att leverera tjänster av högsta kvalitet och är stolta över att kunna göra det. Vi strävar efter att upprepa framgångarna, lära av misstagen och utveckla idéer, innovationer och metoder som hjälper oss att bli bättre och ledande på vår marknad;

Framgång genom lagarbete – Vi främjar personligt ansvar men arbetar som ett lag. Vi uppskattar alla kollegors kunskaper, personligheter och insatser, stöttar varandra och delar villigt med oss av bra metoder för att nå gemensamma mål;

Ansvar – Vi tar ansvar för våra handlingar, som individer och som grupp. Vi strävar efter att bidra positivt till kundernas, samhällets och världens välmående – varje dag och överallt; och

Vi kan – Vi har en positiv och kommersiellt medveten "vi-kan"-attityd till de möjligheter och utmaningar vi ställs inför.

Om du står inför en situation där du är osäker på korrekt tillvägagångssätt, kan det vara bra att ställa följande frågor till dig själv:

1. Är åtgärden laglig?
2. Ligger den i linje med Compass värden?
3. Strider den mot våra riktlinjer?
4. Vad skulle andra tycka om det här? och
5. Skulle det vara ok för dig om det rapporterades i en tidning?

Om du fortfarande är osäker efter dessa frågor, be din chef om vägledning.

Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.

GOD MAT OCH GOD SERVICE

Compass är stolta över sin goda mat och bra service. Vi arbetar tillsammans med några av de mest kända kockarna i världen och anställer de som vi anser vara bäst i vår bransch.

De menyer och rätter våra kockar skapar ger ett urval med hög kvalitet, nyttig och välbalanserad mat. Det är vår innovation som gör oss till marknadsledande. Vi arbetar kontinuerligt med att leverera högsta kvalitet på det mest effektiva sättet.



Måltidssäkerhet

Vår huvudsakliga angelägenhet är att maten vi serverar har tillretts enligt de högsta standarderna med kvalitetsprodukter och ingredienser. Som ett absolut minimum kommer vi att följa all tillämplig lagstiftning om livsmedelssäkerhet och godkända uppförandekoder.

För att garantera bästa praxis har vi utvecklat en gemensam minsta driftsstandard och en uppsättning av beteenden som måste tillämpas på varje plats vi verkar. Dessa är baserade på sund vetenskap, myndighetskrav och branschstandarder för bästa praxis.

Vi mäter regelbundet att dessa krav följs och inför prestationsmål för att försäkra våra kunder och klienter att vi tillhandahåller måltider som är säkra att äta och samtidigt uppfyller deras förväntningar på kvalitet.

Alla anställda som arbetar med livsmedel förväntas se till att:

- Maten alltid har tillretts under sanitära förhållanden som inte utsätts för risken för kontaminering;
- De har fått information, utbildning och verktyg som behövs för att göra sitt jobb på ett hygieniskt och kompatibelt sätt; och
- De uppfyller företagets alla livsmedelssäkerhetspolicyer och rutiner.

Ledningen påtar sig rollen som övervakare av våra medarbetare så att de efterlever och överensstämmer med dessa normer.

F: Jag har märkt att en av mina kollegor ibland glömmet att tvätta händerna före matlagning. Ska jag säga något till henne?

S: Dina händer kan lätt sprida bakterier i köket och på livsmedel så det är verkligen viktigt att du alltid tvättar händerna noga före och efter varje matlagning, samt efter att du varit på toaletten eller berört avfallskärl/soptunnor. Vänligen påminn din kollega om det här och om så är lämpligt, ta upp det med din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

COMPASS METOD

Ansvarsfull leverantörskedja

Som koncern köper Compass varor och tjänster från en mängd olika leverantörer, från stora internationella organisationer till specialiserade lokala leverantörer.

Där så är möjligt, gör vi inköp av måltider och råvaror från odlare och producenter nära våra enheter, från ekologiska producenter och deltar i initiativ för rättvis handel. Vi lägger stor vikt på hållbara leveranser.

Vi inser att det kommer att finnas leverantörer i vissa länder som kommer att få det svårare att uppfylla de höga krav som förväntas av stora internationella företag. I dessa fall förväntar vi oss att dessa underleverantörer uppfyller kraven i Compass revision för små och medelstora företag och uppvisar ständiga förbättringar.

Som ett minimum kommer vår upphandlingsverksamhet att uppfylla relevanta standarder för måltidssäkerhet och -hälsa samt säkerhet, uppförandekoder, företagsregler, -lagar och -normer i de länder där vi verkar och kommer att återspegla vårt pågående engagemang för hållbar måltidsupphandling och företagets ansvar (Corporate Responsibility, CR).

Compass strävar ständigt efter att hitta den rätta balansen mellan att bygga långsiktiga relationer till leverantörerna som baserar sig på överensstämmelse med värderingar och beteende, samt kvalitet och pris.

Leverantörer väljs och behålls genom en icke-diskriminerande anbudsfordran och anbudsförfarande. Vårt positiva val av leverantörer inkluderar, om möjligt, en granskning av leverantörens policy och verksamhet i förhållande till god CR-praxis. Vi förväntar oss att våra större leverantörer uppfyller en kraftfull uppsättning av CR-kriterier och vi uppmuntrar och stödjer införandet av bästa praxis bland alla leverantörer och förväntar oss att alla våra leverantörer följer lagen och erkänner vår etiska kod.

Om din roll inbegriper att välja eller arbeta med leverantörer bör du se till att, ur sök- och urvalssynpunkt, ända fram till leverans- och betalning, att relationen genomförs i enlighet med de vägledande principerna för ansvarsfull och etisk handel.

Som ett minimum kommer vi att följa Base Code Ethical Trading Initiative som är en internationellt vedertagen arbetsmarknadspraxis. De centrala delarna är:

- Föreningsfrihet och rätten till att kollektivavtalsförhandlingar respekteras;
- Arbetsförhållanden är säkra och hygieniska;
- Barnarbete är förbjudet;
- Marknadsenliga löner betalas ut;
- Humana arbetstider;
- Ingen diskriminering förekommer;
- Regelbunden sysselsättning tillhandahålls, och
- Ingen hård eller omänsklig behandling är tillåten.

Du hittar mer information om vårt arbete med leverantörer genom att läsa vår inköps- och leverantörspolicyförklaring. En länk till den här finns i Uppförandekodens referensdel.

F: En av de leverantörer som deltar i ett anbudsförfarande för affärer med Compass har indikerat att om vi berättar vilket pris andra potentiella leverantörer erbjuder, kommer han att garantera att han erbjuder oss större besparingar. Det här kan vara bra nyheter för Compass ur ett finansiellt perspektiv men jag känner mig lite illa till mods över det. Vad ska jag göra?

S: Du har rätt att känna dig illa till mods över det här. Om något inte känns rätt, är det förmodligen inte det heller. Även om det är viktigt att hela tiden se efter Compass bästa, bör du aldrig dela leverantörinformation med andra leverantörer. Det här är inte bara ett brott mot tystnadsplikten utan du kan också bryta mot lagen. Du bör förklara för leverantören att det han föreslagit är oetiskt och inte tillåtet i Compass. Du bör rapportera det här till din chef och bör kanske överväga om den här leverantören är någon som du vill fortsätta att göra affärer med.

Om du har frågor om våra leverantörers aktiviteter eller någon av Compass anställdas relationer med leverantörer, tala med din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina bekymmer eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

PERSONLIG INTEGRITET

Intressekonflikter

Anställda måste se till att ingen intressekonflikt - faktisk eller upplevd - uppstår mellan deras plikt som anställd hos Compass och intressen utanför arbetet.

Intressekonflikter kan uppstå på många sätt:

Andra arbetsintressen och anknytningar: arbeta för andra företag samtidigt som du är anställd av Compass eller att vara medlem i andra organisationer kan skapa intressekonflikter. Till exempel:

- ha ett finansiellt intresse i ett annat företag eller organisation;
- inneha en direktör - eller konsultställning;
- utföra tjänster utanför din roll i Compass, eller
- ha ett andra jobb.

Om något av ovanstående avser ett företag eller en organisation som kan betraktas som en konkurrent till Compass eller en kund, entreprenör eller leverantör till Compass, kan en intressekonflikt uppstå.

Vissa arrangemang av det här slaget är aldrig tillåtna. Du får inte arbeta hos eller tillhandahålla tjänster till företag eller organisationer som du utför i din roll på Compass. Om du funderar på att ta ytterligare arbete utanför Compass som kan leda till upplevda eller faktiska intressekonflikter, bör du berätta det här för din närmaste chef och få dennes skriftliga godkännande att fortsätta med dina planer.

Arbeta med nära anhöriga: om du blir medveten om att en nära släkting arbetar för eller tillhandahåller tjänster till en konkurrent, kund, entreprenör eller leverantör, bör du diskutera saken med din chef.

Som en allmän regel bör en släkting inte göra affärer med dig och om det alls är möjligt med någon i din affärsenhet eller någon som kan rapportera in till dig. Vid tillämpning av Uppförandekoden anser vi att en "nära anhörig" utgörs av en make/maka, sambo, förälder, styvförälder, barn, styvbarn, syskon, styvsyskon, syskonbarn, systerdotter, moster, morbror, mor - eller farförälder, barnbarn eller svärföräldrar.

Styrelsen

Vi inser att som en professionell organisation kan våra medarbetare ibland bli ombedda eller uppmanas att ingå i styrelsen för en annan organisation, och det här kan, under vissa omständigheter, skapa en intressekonflikt eller ett juridiskt problem. Innan du accepterar en position som styrelseledamot för en organisation (även icke vinstdrivande), bör du först få ett skriftligt godkännande från ditt lands VD.



F: Vi vill rekrytera ytterligare cateringanställda till enheten där jag arbetar. Min dotter letar efter deltidsarbete innan hon återvänder till universitetet och jag undrar om jag kan rekommendera henne för en roll?

S: Om du tror att din dotter är lämplig för den lediga tjänsten och har de rätta personliga egenskaperna och erfarenheterna, uppmanar vi dig att tala med din chef och rekommendera henne för övervägande. Du måste göra klart att ni är släkt och att du inte får vara involverad i rekryteringsprocessen. Positionen bör dessutom vara en som du inte direkt övervakar eller har nära samarbete med.

Du kan få mer råd och stöd i intressekonflikter från din chef.

*Kom ihåg, du kan alltid diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

PERSONLIG INTEGRITET

Intressekonflikter (forts.)

Investeringar

Intressekonflikter kan uppstå om man investerar i konkurrenter, leverantörer eller kunder. Allt "väsentligt intresse" i en konkurrent, leverantör eller kund kräver ett skriftligt godkännande från ditt lands VD.

Vid tillämpning av Uppförandekoden innebär ett "väsentligt intresse" ekonomiska intressen som faktiskt kan eller uppfattas påverka ditt omdöme. Investeringar i offentliga företag som är noterade på en erkänd aktiebörs (såsom CAC 40, NYSE eller Londonbörsen), där ditt ägande är mindre än 1 % av företaget, är acceptabla.

Många faktiska eller potentiella intressekonflikter kan lösas på ett sätt som är godtagbart för både Compass och individen. Det viktiga är att belysa den potentiella konflikten så att en lämplig åtgärd kan godkännas.

Om du är orolig att du (eller en kollega) kan ha en intressekonflikt, måste du informera din närmaste chef. Underlåtenhet att avslöja en intressekonflikt kan leda till disciplinära åtgärder.

Insideraffärer

Handel med hjälp av "insiderinformation" är ett brott i Storbritannien, USA, Sverige och många andra länder. Insiderinformation är väsentlig information om ett företag som är känt för styrelseledamöter och anställda i bolaget men har inte släppts till allmänheten. Det kan också avse annat offentligt handelsföretag. Det är inte tillåtet att dela insiderinformation eller använda den för att köpa eller sälja aktier.

Du får inte köpa eller sälja Compass - aktier (eller andra börsnoterade företags aktier) om du är i besittning av insiderinformation. Du får inte be andra människor att handla för din räkning eller ge ut insiderinformationen som du har till andra.

Ingen insiderinformation bör avslöjas av någon verksamhet utan föregående skriftligt godkännande från antingen koncernchef, koncernens investerarrelationer, koncernens mediarelationer eller chefsjurist och företagssekreteraren som kommer att:

- Se till att insiderinformationen görs tillgänglig i enlighet med lagen;
- Ger ut insiderinformation via Londonbörsen (eller någon annan tillåten mekanism); och
- Gör meddelanden tillgängliga på Compass Group PLC:s hemsida.

Fullständig kontaktinformation till dessa avdelningar finns i Uppförandekodens referensdel.

F: Vi har arbetat med att ingå ett joint venture - avtal med en ny affärspartner som, om de godkänns, verkligen skulle kunna utveckla verksamheten i båda företagen. Jag vet att min syster och sväger har aktier i det andra företag som de har tänkt sälja. Jag skulle vilja säkerställa att de får det bästa priset på sina investeringar och be dem behålla aktierna tills vår affärsrelation tillkännages. Kommer jag hamna i trubbel om jag gör det här?

S: Ja. Informationen som du har om det nya joint venture - samarbetet är sekretessbelagt och bör inte delas med någon annan part. Det är sannolikt att det betraktas som väsentlig information eftersom investerare (t.ex. din familj) troligen skulle överväga informationen när de fattar beslut om deras aktier. Du får inte röja informationen.

Väsentlig information är information som sannolikt kommer att påverka bolagets aktiekurs när det blir känt för allmänheten. Till exempel information om en ledningsomstrukturering, information om nya produkter, nya väsentliga avtal, större rättstvister eller inkomstpåståenden eller prognoser.

Du kan få mer råd om och stöd i intressekonflikter och insiderhandel från din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

PERSONLIG INTEGRITET

Gåvor och gästfrihet

Att ge och ta emot gåvor eller gästfrihet kan medverka till att skapa goodwill i affärsrelationer, det förstår vi. Men gåvor är bara lämpliga under begränsade omständigheter.



Under inga omständigheter får någon anställd erbjuda, ge eller ta emot gåvor eller gästfrihet, oavsett värde, som kan tolkas som att det påverkar ett affärsbeslut.

Tänk på följande när du står inför en möjlighet att ge eller ta emot gåvor eller gästfrihet:

- Vad är din avsikt när du erbjuder en gåva eller gästfrihet eller vad tror du är affärspartnerns avsikt när de erbjuder samma till dig?
- Är avsikten att skapa en affärsrelation eller för att påverka ett affärsmässigt beslut som tilldelning av ett upphandlingskontrakt?
- Är typen av gåva eller gästfrihet blygsam eller kan det göra att du (som mottagare) känner en skyldighet att ge något tillbaka?
- Har du kontrollerat om gåvan/gästfriheten är laglig i både mottagarens och givarens land? Var speciellt försiktig när du överväger gåvor eller gästfrihet till statstjänstemän eftersom vissa länder inte tillåter det.
- Har du kontrollerat om mottagaren av gåvan eller gästfriheten har rätt att acceptera dessa i enlighet med deras gåvopolicy?
- Är det ok för dig att motivera varför du ger eller tar emot gåvan eller gästfriheten? Om det inte känns rätt, är det förmodligen inte det.

Spelar det någon roll vilken typ av gåva eller gästfrihet som jag erbjuder?

Det finns vissa typer av gåvor eller gästfrihet som aldrig bör anses som acceptabelt. Du får inte ge, erbjuda, ta emot eller godkänna:

- Gåvor eller gästfrihet som omfattar tredje part som deltar i samma anbudsprocess som du - eller kan anses vara - involverad i;
- Gåvor eller gästfrihet som skulle vara olagliga enligt lokal lagstiftning som t.ex. att ge en gåva till en regeringstjänsteman som kan ses som en muta enligt lokal lagstiftning - Se till att du är bekant med dina lokala rättsliga skyldigheter;
- Utbetalningar av kontanter (eller motsvarande medel) eller betala någon annans personliga räkningar eller utgifter;
- All gästfrihet som kan vara i strid med denna Uppförandekod eller som kan anses vara opassande eller olämplig som del av en affärsförbindelse eller som kan ha en negativ inverkan på Compass rykte; och
- Gåvor eller gästfrihet som du inte är beredd att rapportera eller söka godkännande för internt, oavsett om du använder personlig eller företagets gästfrihet.

F: Jag har haft diskussioner i flera månader med en lokal myndighet om outsourcing av stödtjänster. Jag har nu blivit inbjuden till bröllop av en kommunal tjänstemans dotter. Det förväntas i min kultur att gäster ger kontantgåvor på bröllopet. Är detta acceptabelt?

S: Vi förstår att kulturella skillnader ibland kan leda till svåra situationer för oss och samtidigt som vi alltid vill vara känsliga för dessa skillnader, är erbjudande av en penninggåva strängt förbjuden, oavsett omständigheter. Det kan vara lämpligt att erbjuda en gåva utan monetärt värde, men du måste först diskutera detta med din chef och få hans/hennes förhandsgodkännande innan du ger någon gåva.

PERSONLIG INTEGRITET

Gåvor och gästfrihet (forts)

Du måste alltid få ett godkännande från din chef innan du erbjuder eller accepterar gåvor eller gästfrihet.

De 10 största länderna

Du måste alltid få ett godkännande från VD (eller annan lämplig tjänsteman som utsetts av din VD) innan du erbjuder eller godkänner en gåva eller icke budgeterad gästfrihet* som kan överskrida, **för varje mottagare**, följande gränser under någon 12 - månadersperiod som inleds den 1 oktober varje år:

Gästfrihet (inklusive måltider) som överstiger den lägsta (a) 3 000 £ eller (b) den lägsta lokala gränsen som satts av ditt land verkställande direktör;

Gåvor som värderats till mer än 100 £ (eller den lägre lokala gränsen); eller Resor eller övernattnings som tillhandahålls eller erbjuds i form av gästfrihet.

Dessutom måste förhandsgodkännande sökas från din koncerns VD för a) varje gästfrihet som värderas till mer än 5 000 £ (för upp till 5 personer), b) gästfrihet som värderas till mer än 7 500 £ (för mellan 6 till 10 personer) eller c) gåvor som värderats till mer än 500 £. AIC godkännande måste alltid sökas för gåvor som värderats till mer än 2 000 £ och för gästfrihet som värderats till mer än 75 000 £.

Alla övriga länder

Du måste alltid få ett godkännande från VD (eller din närmaste chef) innan du erbjuder eller godkänner en gåva eller icke budgeterad gästfrihet* som kan överskrida, **för varje mottagare**, följande gränser under någon 12 - månadersperiod som inleds den 1 oktober varje år:

Gästfrihet (inklusive måltider) som överstiger den lägsta (a) 1 500 £ eller (b) den lägsta lokala gränsen som satts av ditt lands verkställande direktör;

Gåvor som värderats till mer än 100 £ (eller den lägre lokala gränsen); eller Resor eller övernattnings som tillhandahålls eller erbjuds i form av gästfrihet.

Dessutom måste förhandsgodkännande sökas från VD för a) varje gästfrihet som värderas till mer än 2 500 £ (för upp till 5 personer), b) gästfrihet som värderas till mer än 5 000 £ (för mellan 6 till 10 personer) eller c) gåvor som värderas till mer än 250 £. AIC godkännande måste alltid sökas för gåvor som värderas till mer än 1 000 £ och för gästfrihet som värderas till mer än 75 000 £.

De 10 främsta länderna: USA, Kanada, Brasilien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Storbritannien, Italien, Australien och Japan.

* Gästfrihet (oavsett om den tillhandahålls på en plats som drivs av koncernen eller köpt från en tredje part) som redan ingår i en budgets kostnadsställe och som har godkänts som en del av fastställandet av det finansiella årets budget genom respektive lands GMD och som regelbundet ses över under räkenskapsåret, omfattas inte av de ekonomiska gränsvärdena som anges ovan och anses redan ha fått en lämplig nivå av granskning och godkännande. Kraven i denna policy vad gäller tidpunkten då gästfrihet erbjuds och så vidare (till exempel inte under ett anbud) gäller.

Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.

PERSONLIG INTEGRITET

Gåvor och gästfrihet (forts)

Observera att dessa värden är koncernens normer som anges i koncernens godkännandemanual och kan komma att ändras från tid till annan. De lokala gåvorna och gästfrihetspolicyn i det land där du arbetar kan fastställa strängare tröskelvärden som du måste följa. Det är ditt ansvar att bekanta dig både med de tröskelvärden som gäller i ditt lokala land och de tröskelvärden som anges i koncernens godkännandemanual.

Ta emot gåvor

Vi förstår att det i vissa länder och kulturer kan anses vara en förolämpning att avvisa en gåva som erbjuds dig men som annars skulle strida mot Uppförandekoden. Under sådana omständigheter kan du acceptera gåvan, men du måste omedelbart rapportera det till din chef som kommer att avgöra om du kan behålla gåvan, om den skall returneras till givaren eller säljas och intäkterna doneras till välgörenhet.

Under inga omständigheter får du ta emot gåvor i form av kontanter (eller medel till exempel en bankcheck, postanvisningar, investeringar i värdepapper eller betalning av personliga räkningar eller utgifter).

Besök från myndighet, joint venture, delegater från allmänna och statligt bolag

På grund av vår verksamhets karaktär får vi ibland besök från myndigheter, joint venture eller delegater från statligt ägda företag till våra kontor eller andra platser där vi verkar. Även om det är acceptabelt att främja, visa och förklara fördelarna med de tjänster som Compass erbjuder, får man inte försöka påverka några beslut genom att erbjuda personliga förmåner.

Gåvo - och gästfrihetsregister och godkännande

Alla gåvor, gästfrihet och affärers måltider som erbjuds till eller av Compass anställda (oavsett om de accepteras eller avvisas) ska godkännas av din chef. Du måste behålla en kopia av alla dina utgifter eftersom de kommer att utgöra ett register över de gåvor eller gästfrihet som du erbjuder. Dessutom ska du, om du erbjuder gåvor eller gästfrihet själv, informera din chef så att ett register kan hållas, oavsett om du accepterar erbjudandet eller ej. Alla enhetschefer ska föra ett register över alla gåvor och all gästfrihet som erbjuds dem.

Förhandsgodkännande från din chef måste sökas innan du accepterar att betala för resor, logi eller utgifter för besökande regerings- eller statliga tjänstemän.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

KOMMERSIELL INTEGRITET

Konkurrens och antitrust

Compass tar konkurrenslagstiftningen - ibland kallad antitrustlagstiftning - på stort allvar. Överträdelse av konkurrenslagstiftningen kommer inte att tolereras.



Konkurrenslagarna kan variera från land till land och vissa lagar kan även gälla för verksamhet som genomförs utanför ursprungslandet. Konsekvenserna av brott mot konkurrenslagstiftningen kan vara hårda för både företag och privatpersoner. I EU kan ett företag få böta upp till 10 % av sitt företags årsomsättning för att de har deltagit i konkurrensbegränsande beteende. I vissa länder, däribland USA, Brasilien, och Storbritannien kan individer som befinner sig skyldiga till vissa konkurrensbegränsande metoder få fängelsestraff.

En av de faktorer som ofta betraktas av myndigheterna när de utreder huruvida ett företag har agerat på ett konkurrensbegränsande sätt, är de marknadsandelar som företaget har. Det är olagligt i många jurisdiktioner att använda konkurrensbegränsande metoder för att erhålla eller behålla ett monopol eller en dominerande ställning. Du bör ta kontakt med jurist om affärsområdet där du verkar har en betydande marknadsandel.

I vissa länder kan det anses vara konkurrensbegränsande att ta ut olika priser av olika kunder. Om du är involverad i prissättningen av varor eller tjänster i ditt affärsområde, måste du bekanta dig med lokal tillämplig lag. Tala med din närmaste chef för vägledning.

ALDRIG:

- överenskomma (eller ens diskutera) med konkurrenter om till vilket pris som Compass kommer att sälja varor eller tjänster;
- försöka diktera för kunderna det pris till vilket de säljer varor eller tjänster som levererats till dem av Compass;
- automatiskt anta leverantörernas rekommenderade cirkapriser - fatta ditt eget prissättningsbeslut och registrera det;
- acceptera att artificiellt skapa en marknad, dvs. genom att komma överens om hur kunder/kontrakt med ett företag som inte hör till Compass kommer att delas eller genom avstyckning av olika områden med ensamrätt till varandra;
- rigga offerter eller anbud eller ha någon kommunikation med konkurrenter i samband med ett anbud (med undantag, till exempel, i samband med ett officiellt gemensamt anbud eller joint venture som behandlas av ditt lokala juridiska team); och
- överenskomma med något annat företag att på konstgjord väg begränsa produktionen av varor eller tillhandahållande av tjänster.

GÖR INTE - UTAN ATT FÖRST HA SAMRÅTT MED DITT LOKALA JURIDISKA TEAM:

- uppbära priser som ligger under totala kostnader med avsikt att tvinga en konkurrent från marknaden;
- vägra att leverera till en befintlig kund (utom där kunden, till exempel, vägrar att betala räkningar);
- godkänna exklusiva avtal som varar i mer än 5 år; och
- ingå avtal som ger Compass "förköpsrätt" för framtida måltidstjänst - och supporttjänstmöjligheter på en viss plats.

Observera att du bör rådgöra med företagets juridiska avdelning om du inte har ett lokalt juridiskt team i det land där du verkar.

F: Vi har fått påtryckningar från kunder att se över våra kontrakt efter den senaste tidens höjda livsmedelspriser, särskilt vete. Det skulle vara väldigt bra att förstå vad våra främsta konkurrenter gör, eftersom vi måste förbli konkurrenskraftiga samtidigt som vi erbjuder våra kunder det bästa pris vi kan. Ligger det inte i våra kunders intresse om vi kan diskutera det här med våra konkurrenter och komma fram till några allmänna avtal?

S: Det skulle vara olagligt för dig att diskutera prissättningsplaner eller möjligheten att fastställa priser med våra konkurrenter även om du tror att det här skulle vara till viss nytta för våra kunder. Du skulle placera dig själv och företaget i en allvarlig risk för åtal om du skulle göra det här samt skada Compass rykte.

Konkurrenslagstiftningen reglerar mellanhavanden med konkurrenter, kunder, distributörer och övriga tredje parter runt om i världen. Den förbjuder avtal, arrangemang och samordnade affärsmetoder som märkbart hindrar, begränsar eller snedvrider konkurrensen (eller har för avsikt att göra det).

KOMMERSIELL INTEGRITET

Konkurrens och antitrust (forts.)

Branschorganisationer

Compass anställda måste vara särskilt försiktiga när de överväger att gå med i en branschorganisation så att de inte utsätter sig för risken att engagera sig i, eller uppfattas engagera sig i ett konkurrensbegränsande beteende. Du bör inte gå med i en branschorganisation utan godkännande av ditt lands VD. Anställda uppmanas upprätthålla en noggrann förteckning över alla möten med företrädare för konkurrenter.



Branschorganisationer bör inte användas som ett forum för att enas om en gemensam strategi i en kommersiell fråga såsom prisrabatter. Även ett passivt deltagande i möten med diskussioner om till exempel att fastställa priser för marknaden, kan innebära en allvarlig risk för dig och Compass. Du bör göra klart att du inte känner dig bekväm med diskussionen och lämna mötet omedelbart. Du bör då omgående rapportera saken till din närmsta chef.

Om du är osäker om ditt deltagande i branschorganisationsmöten bör du rådgöra med din närmaste chef.

Penningtvätt

Vi förväntas alla följa lagarna som förebygger penningtvätt.

Det är Compass policy att inte acceptera betalning för varor eller tjänster som utförs enligt avtal från våra kunder (i motsats till slutkunder) i kontanter, resecheckar, tredje partsbetalningar eller postanvisningar. Vi förväntar oss vanligtvis att betalningar från kunder dras från bankkonton i den fakturerade kundens namn.

Alla betalningar som Compass gör till en leverantör eller annan tredje part måste också göras till ett bankkonto som innehas i den avtalade tredje partens namn. Eventuella undantag från det här måste godkännas skriftligen i förväg av din ekonomichef.

Det ankommer på den lokala ledningen att se till att Compass bedriver sin verksamhet i enlighet med alla lokala rättsliga krav, inklusive överensstämmelse med valutarapporteringskrav.

F: En av våra mindre kunder kontaktade mig nyligen och frågade om de kan betala vår faktura från ett antal olika konton. Är det ok?

S: Det är rätt av dig att kontrollera om det är ok. Vi måste vara mycket försiktiga med denna typ av begäran eftersom det kan tyda på penningtvätt. Hänvisa den här frågan till din närmaste chef innan du ger svar till kunden eftersom det kan finnas en verklig anledning till kundens begäran.

Penningtvätt är den process genom vilken brottslingar försöker dölja det verkliga ursprunget och ägarskapet av pengar som erhållits genom brottslig verksamhet och kan också hänvisa till finansiering av terrorism. Pengar kan filtreras genom en serie transaktioner i syfte att "rena" dem och ge dem sken av att komma från lagliga källor.

Du kan få mer råd och stöd när det gäller konkurrens, konkurrensbegränsande samarbete och penningtvätt från din närmaste chef, ekonomichef eller VD.

*Kom ihåg, du kan alltid diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

KOMMERSIELL INTEGRITET

Mutor och korruption

Mutor är givande eller mottagande av en gåva, betalning eller annan förmån, för att få en kommersiell fördel. En muta behöver inte betalas ut, det är tillräckligt att den begärs eller erbjuds. En muta kan vara ett problem oavsett om det handlar om privat näringsliv eller myndigheter.

Mutor och korruption i någon form är oacceptabelt och vi åtar oss att visa öppenhet i alla våra affärer. De flesta länder har lagar som förbjuder korruption. En överträdelse av någon av dessa lagar är ett allvarligt brott som kan resultera i böter för Compass och fängelse för privatpersoner.

Vi åtar oss att skapa en arbetsmiljö där alla våra medarbetare håller högsta standard beträffande integritet och professionalism. Det här är särskilt viktigt i våra kontakter med statliga, federala, offentliga och lokala myndigheter i något land.

Du bör alltid följa dessa grundläggande regler oavsett om du är i kontakt med någon i det privata näringslivet eller den offentliga sektorn:

- Erbjud aldrig eller gör obehöriga betalningar;
- Försök aldrig att få någon att göra något olagligt eller otillbörligt;
- Rapportera alltid misstankar eller kännedom om olämpliga betalningar som erbjuds eller tas emot; och
- Erbjud aldrig eller ta emot pengar (eller något av värde), gåvor eller mutor, för att få kontrakt eller affärer.

F: Jag driver för närvarande ett anbudsförfarande bland leverantörer för potatis. En av de potentiella leverantörerna har erbjudit mig biljetter till en stor match i helgen. Han kan inte gå själv men har sagt att jag kan ta de två biljetterna och ta en kompis med mig. Kan jag acceptera dessa biljetter?

S: Du bör vara mycket försiktig med att acceptera dessa biljetter. Eftersom du befinner dig mitt i ett anbudsförfarande, kan du anses ha tagit emot en muta och inbjudningar som det här bör artigt avslås medan anbudsförfarandet pågår. Du får inte ge eller ta emot gåvor eller gästfrihet som kan ses påverka ett affärsbeslut.

Compass Groups bedrägeripolicy bekräftar koncernens nolltolerans för bedräglig, ohederlig eller vilseledande verksamhet eller beteende och finns tillgänglig på Mercury för alla anställda vid behov. Du hittar också en länk till den i referensdelen. De etiska reglerna stärker koncernens övergripande strategi för att göra affärer på ett etiskt sätt. Den är också tillgänglig för alla anställda på Mercury och du hittar en länk till den i Uppförandekodens referensdel.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

KOMMERSIELL INTEGRITET

Mutor och korruption (forts.)

Faciliteringsbetalningar

Underlättande betalningar är betalningar av belopp till en offentlig tjänsteman (eller annan person) som ett sätt att säkerställa att de utför sin plikt antingen snabbare, eller överhuvudtaget. Till exempel, för att säkra ett snabbt frigörande av varor som hålls i tullen.

Det är förbjudet för Compass anställda att ge underlättande utbetalningar. Du får inte göra sådana utbetalningar, även om de är för obetydliga belopp eller är "normal" praxis i det land där du verkar.

Nya territorier, nya sektorer, ombud och konsulter

Som en del av vårt riskbedömningsförfarande, måste upprättande av en verksamhet i ett nytt land eller territorium där Compass för närvarande inte verkar, eller etableringen av en ny affärssektor/-linje i ett befintligt land, först godkännas av koncernchefen och koncernens ekonomidirektör i enlighet med det förfarande som anges i koncernens godkännandemanual.

Utöver det här, har processen för utnämning av konsulter och ombud som agerar på uppdrag av Compass (som också återfinns i koncernens godkännandemanual) ändrats.

Var god hänvisa till koncernens godkännandemanual för att förstå de senaste finansiella gränserna bortom vilka godkännande måste sökas. Dessa har minskat avsevärt sedan den första februari 2011.

F: Vi har fått ett ökat antal besök från statliga tjänstemän som ansvarar för att utfärda våra hälso - och säkerhetslicenser. De förväntar sig att bli bjudna på middagar och har bett oss om cigaretter, och ibland kontanter. Jag är orolig att om jag vägrar att ta dem kommer de inte att utfärda våra licenser så att vi inte kan bedriva vår verksamhet. Vad ska jag göra?

S: Även om det är absolut nödvändigt att vi bedriver våra verksamhetsenheter med korrekta licenser och godkännanden, är erbjudande av gåvor eller pengar för att underlätta utfärdandet av licenser strängt förbjudet. Du bör omedelbart rapportera det här till din närmaste chef.

Du kan läsa mer om vår policy om mutor och korruption genom att se till att du är bekant med den etiska koden (en länk till detta finns i referensavdelningen i denna Uppförandekod) och även genom att söka ytterligare vägledning från din närmaste chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

KOMMERSIELL INTEGRITET

Rapportering och redovisning

Det är viktigt att Compass redovisar sin finansiella och ickefinansiella information på ett korrekt och objektivt sätt.



Finansiell rapportering

Alla böcker, register och räkenskaper ska överensstämma med Compass redovisningsprinciper och procedurmanual. Manualen fungerar som en enda referenskälla till överensstämmelse med rapportering enligt International Financial Reporting Standards för samtliga delar av verksamheten och möjliggör att alla Compass företag rapporterar under en enda och tydligt definierad uppsättning principer.

Kom ihåg följande grundregler:

- All dokumentation ska vara korrekt och fullständig och den bör ge en korrekt bild av verksamheten vid varje tidpunkt;
- Styrkande handlingar ska samlas vid tidpunkten för en transaktion;
- Bokföring och dokumentation bör hållas i enlighet med lokala juridiska och skattemässiga krav, men i varje fall, inte mindre än för sex år;
- Årsredovisningar och andra handlingar avseende förvärv och andra större transaktioner bör hållas permanent; och
- Samarbeta fullt ut med alla interna och externa revisioner, se till att du förser revisorerna med korrekt information och ge dem obegränsad tillgång till handlingar och kollegor (alltid med förbehåll för rättsliga hinder).

Du får aldrig:

- Förfalska dokument - finansiella eller icke - finansiella;
- Avyttra eller på annat sätt överföra Compass tillgångar utan ordentlig dokumentation och tillstånd enligt koncernens Godkännandemanual;
- Upprätta oriktiga eller vilseledande bokföringsposter eller utgiftsfordringar; eller
- Förstöra information för att dölja dålig praxis.

Om du är orolig för att man inte följer korrekta finansiella processer eller att någon form av falska eller vilseledande uppgifter förs in, bör du omedelbart rapportera dina åsikter till din chef. Om du inte känner dig bekväm att ta upp frågan med din chef, tala med din lokala ekonomichef, HR eller **Speak Up**.

F: Vi har haft ett riktigt lyckat halvår och har överträffat våra mål. Vi förväntar oss inte att de kommande månaderna kommer att vara lätta och jag undrar om jag ska boka några av våra nya kundintäkter i nästa kvartals siffror för att jämna ut våra resultat. Jag tror inte att det här kommer att ha en negativ inverkan på klienten och jag kommer inte att ändra de faktiska siffrorna. Är det ok?

S: Nej. All verksamhet som syftar till att flytta försäljning eller vinst mellan rapportperioderna kan resultera i en felaktig bild av vår finansiella ställning och är oacceptabelt. Se till att all rapportering är korrekt och inte vilseledande.

Du kan få mer råd och stöd om korrekt rapportering och redovisning från din chef eller koncernens ekonomiavdelning.

Koncernens redovisningsprinciper och rutinmanual och koncernen godkännandemanual innehåller ytterligare information och vägledning om det här ämnet och kan hämtas via Mercury eller via länkar i Uppförandekodens referensdel.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

KOMMERSIELL INTEGRITET

Datasekretess

Som företag har Compass personuppgifter om anställda, våra kunder, leverantörer och tredje part. Denna information kan förvaras både som pappersfiler och elektroniskt. Det är viktigt att vi säkerställer att konfidentiella personuppgifter hela tiden är säkra.

I vissa länder krävs efterlevnad av datasekretessbestämmelser enligt lag och om någon inte respekterar dessa kan det resultera i ekonomiska och straffrättsliga påföljder för både Compass och individen.

Alla personuppgifter som vi innehar får endast användas för yrkesmässigt bruk och vi måste se till att de:

- Inhämtas på ett lagligt sätt;
- Endast behandlas för de ändamål för vilka de inhämtades;
- Är korrekta och relevanta för ändamålet;
- Inte hålls längre än nödvändigt;
- Lagras säkert; och
- Inte överförs till andra länder utan tillräckligt skydd.

Utöver ovanstående punkter har vi alla ett ansvar att se till att enskilda som lämnar personuppgifter till oss är medvetna om vem som kommer ha tillgång till sådana uppgifter och i vilket syfte.

Följ alltid dessa grundregler:

- Personuppgifter får endast hämtas av personer med tillstånd att göra det, och bara för det specifika affärsändamålet;
- Personuppgifter får aldrig överlämnas till obehöriga personer i eller utanför Compass utan nödvändiga medgivanden och avtal för att säkerställa att de också behandlar personuppgifterna med samma grad av sekretess; och
- Alltid se till att personuppgifter förvaras säkert med begränsad tillgång.

Om du får några formella lagar eller förfrågningar eller klagomål från enskilda personer att få tillgång till personlig information som vi håller med avseende på dem, måste du först hänvisa ärendet till ditt lokala juridiska team eller den som lokalt ansvarar för förvaltningen av dataskydd.



F: Jag planerar att köra en kampanj i mitt lokala område för att främja vårt nya stödtjänsterbjudande. Kan jag använda namn och adresser i vår kunddatabas för att sätta ihop några utskick?

S: Du får endast skicka ut marknadsföringsmaterial till personer som har samtyckt till att få denna typ av information, annars kan du bryta mot lokala personuppgiftslagar. De uppgifter som lagras i en kunddatabas kan ha samlats för andra ändamål och du kan därför inte anta att de är okej att använda. Du bör prata med din chef eller marknads- och kommunikationsavdelningen för ytterligare vägledning.

Du kan få ytterligare stöd och vägledning om dataskydd från din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

ANSTÄLLNING

Hälsa, miljö och säkerhet

Hos Compass gör våra medarbetare oss inte bara till ett bra företag att arbeta för och göra affärer med, utan ett fantastiskt företag som är känt för sin höga standard och kvalitet.

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. De är nyckeln till verksamhetens framgång. Det är varje chefs ansvar att se till att de leder på ett sätt som motiverar och inspirerar våra medarbetare, utan undantag, för att ge suverän service till varandra, till våra kunder och klienter.

Alla medarbetare inom företaget har en moralisk förpliktelse att skydda såväl varandra som våra kunder och vår miljö genom att eftersträva en trygg, skadefri och sund arbetsplats, servera mat som alltid är riskfri att äta samt att minimera vår miljöpåverkan.

Hälsa, miljö och säkerhet är fortfarande vår främsta operativa prioritet. Alla ledningsmöten i Compass har en hälso- och säkerhetsrapport som en av sina första punkter på dagordningen. Vår hälso- och säkerhetspolicy granskas årligen av Compass Group PLC:s styrelse för att säkerställa att de fortsätter att uppfylla verksamhetens behov och relevant lagstiftning.

Compass arbetar för att erbjuda en trygg och säker arbetsmiljö för alla anställda och främja bästa praxis i hela Compass. Vi har utvecklat en policy, lägsta verksamhetsnormer och beteenden som lanseras i Compass hela verksamhet. Konkret kommer vi att:

- Eftersträva att förhindra att anställda, kunder eller entreprenörer skadas;
- Göra en fullständig riskbedömning så snart som möjligt när man ingår ett nytt avtal;
- Överväga de säkerhetsmässiga konsekvenserna av våra upphandlingsbeslut; och
- Se till att alla medarbetare är väl utbildade för att på ett säkert sätt kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Vi förväntar oss också lika höga krav på våra leverantörer och entreprenörer.

Vi arbetar hårt för att ständigt förbättra vår hälso- och säkerhetsprestation och vi har börjat mäta våra resultat mot ett antal tydliga mått för att försäkra våra kunder och andra som arbetar med oss att vi verkar i en säker miljö.

Vi tror att ett engagemang för säkerhet kräver en välavvägd strategi från både ledning och anställda.



ANSTÄLLNING

Hälsa och säkerhet (forts.)

Som ett led i den här strategin förväntar sig Compass att ledningen på alla nivåer kommer att:

- Säkerställa att hälso - och säkerhetsnormerna följs;
- Erbjuder och underhåller en säker arbetsmiljö vid alla tillfällen;
- Utveckla, främja och implementera företagets hälso - och säkerhetssystem och rutiner;
- Effektivt använda Compass resurser för att tillgodose våra hälso - och säkerhetsnormer och mål; och
- Utbilda alla medarbetare så att de kan arbeta på ett säkert och effektivt sätt.

Förutom ovanstående, förväntar sig Compass att alla anställda:

- Utvecklar, främjar och implementerar företagets hälso - och säkerhetssystem och rutiner;
- Rapportera alla osäkra handlingar eller förhållanden till sin närmaste chef omgående;
- Aktivt bidrar med idéer för att göra arbetsplatsen säkrare och mer produktiv;
- Aldrig går iväg från en osäker handling eller fara. Om du ser att någon annan utför en osäker handling, ska du förklara för den personen varför det inte är säkert och be att de slutar. Om de vägrar, är det ditt ansvar att rapportera det här till din närmaste chef;
- Inte komma till arbetet under påverkan av icke - ordinerade läkemedel eller alkohol;
- Alltid använda rätt personlig skyddsutrustning;
- Se till att du vet vad du ska göra om en olycka sker på din arbetsplats, och
- Alltid använder säkra arbetsmetoder.

F: Jag organiserar en stor grupp av tillfällig personal för att hjälpa mig vid ett kommande idrottsevenemang. Vi har väldigt begränsad tid på oss och räknar med att vara otroligt upptagna. Jag planerar att hoppa över hälso - och säkerhetstalet och nödproceduren eftersom de flesta av de tillfälligt anställda har arbetat för mig förut. Är det ok?

S: Nej. Vi har alla ett ansvar att garantera en trygg och säker arbetsmiljö för alla som arbetar för Compass. Det är viktigt att du lägger några minuter med att informera teamet om vilka förfaranden som de måste följa i händelse av brand eller annan nödsituation.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning om hälso - och säkerhetsfrågor från din chef, HR eller ditt lokala HSE - team.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

ANSTÄLLNING

Rättvis behandling och lika anställningsmöjligheter

Compass respekterar och värdesätter den individualitet och mångfald som varje anställd tillför verksamheten och vi försöker skapa en positiv och öppen arbetsmiljö.



I förhållande till våra medarbetare:

- Åtar vi oss att basera våra relationer med våra medarbetare på respekt för individens värdighet och rättvis behandling för alla;
- Vi strävar efter att rekrytera och befordra anställda utifrån deras lämplighet för jobbet utan diskriminering; och
- Vi tolererar inte någon form av diskriminering eller sexuella, fysiska, psykiska eller andra trakasserier av något slag mot våra anställda.

För att hjälpa oss att uppnå våra mål har vi utvecklat en enkel struktur med mål, åtgärder och insatser som fokuserar på fem nyckelområden för ledning av människor och utveckling:

- Attrahera - rekrytera rätt personer, på rätt sätt och som återspeglar mångfalden i samhället;
- Behålla - erbjuda rätt belöningar och förmåner och en god arbetsmiljö så att människor vill stanna hos oss;
- Utveckla - se till att människor har rätt kompetens att göra sitt jobb och utveckla sin karriär hos oss;
- Engagera - knyta alla våra medarbetare till våra mål, motivera dem att uppnå dem och erkänna deras uppnådda resultat; och
- Prestera - ha rutinerna på plats för att hantera och kontinuerligt förbättra individuella prestationer.

Som anställd måste du:

- Behandla dina kollegor rättvist och med värdighet och respekt. Diskriminering av något slag kommer inte att tolereras;
- Följ alla tillämpliga arbets- och anställningssysselsättningslagar i landet där du arbetar. Se till att du är bekant med tillämplig lokal lagstiftning - prata med HR för ytterligare vägledning, och
- Rapportera alla fall av kränkningar av vårt engagemang för jämställdhet. Var inte rädd att säga ifrån - vi har alla ett ansvar att ta itu med problem som vi blir medvetna om.

F: Jag ansökte nyligen till en ny roll i vårt företag som skulle ha inneburit en befordran för mig. Jag hade en intervju tillsammans med fyra andra interna kandidater men jag fick inte jobbet. Jag fick höra "inofficiellt" att de letar efter en man för rollen eftersom det finns krav på internationella resor och de tror inte att en kvinnlig medarbetare skulle vara villig att lämna en ung familj. Vad kan jag göra?

S: Det är oacceptabelt för dig att bli diskriminerad på grund av ditt kön. Alla kandidater till lediga tjänster bör bedömas efter sina kvalifikationer och lämpligheten för arbetsuppgiften. Du bör ta upp det här med din chef eller HR. Om det känns obehagligt att göra det, kan du kontakta **Speak Up**.

Du kan få ytterligare stöd och vägledning om principerna för rättvis behandling och lika möjligheter under vilka vi verkar från din chef eller HR.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

ANSTÄLLNING

Arbete utan trakasserier/mobbning

Vi förväntar oss att alla medarbetare ska behandlas rättvist och med respekt. Vi tolererar inte trakasserier eller mobbning av något slag på arbetsplatsen mot våra anställda - eller våra leverantörer, affärspartners eller kunder.

Se till att du alltid följer dessa grundläggande regler:

- Skämta inte om etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder;
- Distribuera inte, visa eller förvara material som kan anses stötande på företagets egendom, t.ex. e-post, tecknad film, bilder etc.;
- Sprid inte illvilliga rykten eller använd e-post, röstbrevlåda eller andra metoder för att överföra nedsättande eller diskriminerande kommentarer; och
- Behandla alltid personuppgifter konfidentiellt. Missbruka dem inte, och kom ihåg:
- Stötande, hofullt, kränkande eller skadligt beteende av något slag kommer inte att tolereras.

Alla former av trakasserier eller övergrepp strider mot företagets policy och kommer inte att tolereras. Om du blir mobbad eller trakasserad, eller är medveten om att någon annan blir det, tala med din chef eller HR.

Du kan också kontakta **Speak Up**.

F: Några av mina arbetskamrater har gjort narr av min dialekt. Jag förstår att det här började som något harmlöst skoj, men kommentarerna har blivit mer personliga och jag finner det här ganska upprörande. Jag vill inte att någon ska hamna i trubbel, men jag skulle verkligen vilja att det upphör. Vad ska jag göra?

S: Vi vill uppmuntra dig att tala med dina kollegor och förklara den effekt som deras beteende har på dig. Om det känns obehagligt att göra det här, eller om det inte stoppar deras beteende, bör du tala med din chef eller HR. Ingen diskriminering av något slag får tolereras;

Du kan få ytterligare stöd och vägledning om att arbeta utan trakasserier och mobbning från din chef eller HR.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

FÖRETAGSTILLGÅNGAR

Varumärkesskydd



Vårt rykte är en viktig faktor för att attrahera kunder och konsumenter till Compass och det är viktigt att vårt anseendes värde och goodwill skyddas och främjas på ett lämpligt sätt genom att bland annat vidta åtgärder för att hantera och skydda våra varumärken på rätt sätt.

Som marknadsledande inom måltidsservice - och supportservicesektorn producerar vi ofta recept, processer, icke - offentliga idéer och strategier som tillhör Compass och som vi måste skydda. Användningen av ett varumärke i samband med vår verksamhet och tjänster skapar betydande goodwill, anseende och varumärkesvärde. Vi måste också skydda andra affärshemligheter, såsom kunduppgifter och personaluppgifter och se till att det är konfidentiellt.

Dessutom hjälper våra affärshemligheter, såsom information som finns i Compass Service Framework eller recept och processkartor, oss att skilja oss från våra konkurrenter och behålla konkurrensfördelar på marknaden.

Du bör rådgöra med ditt lokala juridiska team om du funderar på att utveckla ett nytt varumärke eller ny teknik där du vill lita på immateriella rättigheter. Se även Compass Groups immaterialrättspolicy (en länk till denna finns i Uppförandekodens referensdel).

Kom ihåg följande grundregler:

- Gå aldrig med på att överlåt våra immateriella rättigheter till klienter, kunder eller annan tredje part utan att först samråda med din närmaste chef;
- Gå aldrig med på att dela någon av våra immateriella rättigheter eller konfidentiella information utan att först ha ingått ett godkänt sekretessavtal. Rådgör med din chef eller ditt lokala juridiska team om du är osäker; och
- Använd aldrig Compass immateriella egendom eller konfidentiella information för egen vinning eller av skäl som saknar samband med din roll på Compass.

Vi eftersträvar att respektera tredje parters immateriella rättigheter och konfidentiella information. Du måste följa dessa grundläggande regler:

- Bara kopiera handlingar och material när du har särskilt tillstånd att göra det;
- Inte medvetet göra intrång i i en tredje parts patent, varumärke eller annan immateriell rättighet. Var god rådfråga din närmaste chef om du är osäker;
- Använd inte någon tredje parts konfidentiella uppgifter om du inte är behörig att göra det i ett undertecknat sekretessavtal som uppfyller lokala interna riktlinjer; samt
- Installera inte någon olicensierad programvara på någon av Compass datorer eller annan utrustning.

Om du har frågor, tala med din chef eller be om råd från ditt lokala juridiska team.

F: Jag har nyligen börjat jobba hos Compass och kom från en av deras främsta konkurrenter. Innan jag lämnade företaget tog jag kopior av några inköpsdata, inklusive prisinformation, som jag verkligen tror skulle vara fördelaktigt för mitt nya team. Visst skulle användningen av denna information ligga i bästa intresse för Compass?

S: Nej. Det är inte bara sannolikt att du kommer att bryta mot dina sekretessskyldigheter till din tidigare arbetsgivare och principerna i Uppförandekoden, du skulle mycket väl kunna bryta mot lagen. Du får inte ta med eller använda konfidentiell information från tidigare arbetsgivare. Det här betyder inte att du inte kan använda någon allmän kunskap eller allmänna färdigheter som du lärt dig hos någon tidigare arbetsgivare. Om du är osäker, prata med din närmaste chef.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning om varumärkesskydd från din chef eller företags marknads- och kommunikationsavdelning.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

FÖRETAGSTILLGÅNGAR

Sekretess

Ingen anställd får röja konfidentiell information beträffande något företag inom Compass, eller dess verksamhet, utanför koncernen utan särskilt tillstånd att göra det.

Om konfidentiella uppgifter lämnas ut till en annan part, får de frigöras först efter ingående av ett skriftligt sekretessavtal eller åtagande med den andra parten.

Om du har skyldighet att avslöja konfidentiell information i enlighet med beslut som fattats av en behörig rättslig eller statlig myndighet, reglerande - eller tillsynsmyndighet, ska du första meddela det till din närmaste chef och få det godkänt innan den lämnas ut.

Anställda får inte använda Compass konfidentiella information för sin egen personliga eller en väns eller släktings vinning.

Du bör också se till att du är bekant med din lokala IT-policy och följer dess riktlinjer i fråga om säkerhet och användning av Compass IT-system. Kom ihåg att företaget kan övervaka och registrera din användning av IT-systemet när som helst och utan föregående meddelande.

Fysiska tillgångar

Vi har alla ett ansvar att se till att Compass egendom som vi använder eller kommer i kontakt med i vårt arbete inte skadas, missbrukas eller slösas bort. Vi har också ett ansvar att rapportera andra personers missbruk av Compass egendom.

Se också till att all Compass egendom som du använder är väl underhållen så att den kan användas säkert och korrekt.

F: När jag bar ut papper som skulle återvinnas hittade jag en påse med listor över anställda samt löneinformation. Jag är orolig för att denna information kunde ha setts av någon. Vad ska jag göra?

S: Du bör ta dokumenten till HR och rapportera det till din chef eller HR. Vi är alla ansvariga för att upprätthålla säkerheten och sekretessen på konfidentiell information och du har rätt att bli bekymrad över vad du hittat. HR kommer att se till att dokumenten destrueras på ett säkert sätt och att den som lämnade dokumenten påminns om sina skyldigheter i det här avseendet.

Konfidentiell information är all information eller kunskap som om det läckte ut utanför Compass skulle kunna skada Compass intressen. Exempel inkluderar (men är inte begränsade till):

- utvecklingsmaterial för en ny produkt eller tjänst;
- opublicerade finansiella upplysningar;
- affärsidéer, processer eller strategier;
- försäljning, marknadsföring och andra företagsdatabaser, samt
- personaldata.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning i frågor om sekretess från din chef.

*Kom ihåg, du kan alltid diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

FÖRETAGSTILLGÅNGAR

Informationssäkerhet

Compass system - det är vår IT-hårdvara, programvara, kontorsutrustning, telefon och e-postsystem - är alla avsedda att användas för att genomföra Compass affärer. Varje användare är skyldig att utnyttja lokalerna på ett professionellt och ansvarsfullt sätt i alla lägen.



För att skydda både Compass och individer som använder våra IT-system, bör du alltid se till att din användning av Compass IT-system:

- inte bryter mot lagen i det land där du arbetar;
- inte riskerar att ge Compass namn ett dåligt rykte; och
- inte orsakar skador på eller störningar i Compass verksamhet.

Under vissa omständigheter kan missbruk av antingen internet eller e-post utgöra ett brott. Var och en av oss har ett ansvar att säkerställa att vi förstår de rättsliga restriktioner som gäller i det land där vi arbetar, och se till att vi följer dem. Tala med din närmaste chef för ytterligare vägledning om de rättsliga begränsningar som kan gälla i det land där du arbetar.

Se till att du alltid följer dessa grundläggande regler:

- inte installera eller använda oauktoriserad maskinvara eller programvara på något av Compass system;
- skydda användarnamn eller lösenord som du tilldelats och inte dela dem med andra;
- inte öppnar eller hämtar, skapar eller vidarebefordrar e-post, dokument eller bilder som kan orsaka anstöt, ångest eller trakasserier för andra;
- begränsa din användning av Compass system för personligt bruk till ett minimum och
- se till att du regelbundet sparar och säkerhetskopierar data eller arbete som du förvarar i ditt system i enlighet med råd från IT-avdelningen.

F: Jag driver ett litet företag hemifrån under helgen och säljer handgjorda smycken. Det finns ingen motsättning mellan det här och mitt arbete för Compass (jag har kontrollerat saken med min chef) och det påverkar vanligtvis inte mitt arbete. Jag har en massa beställningar för tillfället och vill spendera min lunchrast till att besöka min hemsida för att kontrollera vissa kundbeställningar. Är det här tillåtet?

S: Även om Compass tillåter kort och tillfällig personlig användning av Internet, tillåter vår policy inte att anställda använder Internet på jobbet för personliga monetära intressen eller vinningar. Du måste bedriva din "hemma" - verksamhet hemma.

Den här vägledningen måste läsas tillsammans med Compass policy för godkänd IT-användning (som kan nås via Mercury). En länk till denna policy finns också i Uppförandekodens referensdel. Om du är osäker på någon fråga kan du tala med din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

EXTERN AKTIVITET

Att stå i kontakt med regeringar och offentliga tillsynsorgan



Du kan komma i kontakt med myndighetspersoner eller representanter från offentliga tillsynsmyndigheter i ditt arbete för Compass. Om du uppmanas att förse dem med information i samband med en utredning eller undersökning, har du skyldighet att se till att du är sanningsenlig och korrekt och att Compass berättigade intressen skyddas.

Kontakta alltid ditt lokala juridiska team innan du besvarar en begäran om upplysningar från ett oväntat myndighetsorgan. Du bör se till att all information och alla filer som är relevanta för utredningen bevaras och inte förstörs. Det här inkluderar att se till att alla elektroniska system för registeravytrande tillfälligt avbryts för att säkerställa att relevanta register behålls.

Compass anställda förväntas samarbeta fullt ut i undersökningen. Du får inte hindra insamlingen av uppgifter av vederbörligen godkända tjänstemän eller hämnas på någon som samarbetar med utredningen.

Om statliga tjänstemän besöker ditt kontor eller enhet och begär information, var god se till att du följer dessa grundläggande regler:

- kontakta omedelbart ditt lokala juridiska team;
- be att få se deras ID och ta en kopia av dem;
- klargör med personerna vilken organisation de företräder, vilken typ av utredning som gäller; och
- se till att företrädarna inte lämnas utan uppsikt.

Du bör kontakta ditt lokala juridiska team om du känner tvivel och se till att du är bekant med nödvändiga lokala förfaranden i händelse av kontakter med lokala myndigheter och offentliga tillsynsorgan.

F: I mitt tidigare företag, hade vi inte rätt att ge ut någon information till någon utomstående, oavsett vilka de var. Jag vill inte hamna i problem för brott mot sekretessen. Vad är det rätta för mig att göra?

S: Det första du bör göra är att kontakta din närmaste chef - han eller hon kommer att ge dig råd om vilken information som kan och inte kan ges till någon tredje part.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning i frågor om sekretess från din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

EXTERN AKTIVITET

Välgörande verksamhet

Framgång i affärsverksamhet är beroende av efterlevnad av rättsliga restriktioner, tillsammans med lyhördhet för lokala sedvänjor och konventioner som reglerar affärsrelationer. De samhällen där vi verkar (och varifrån vi tar våra anställda) är viktiga för oss.



Compass arbetar för att ge ett positivt bidrag till en hållbar utveckling av de samhällen där vi verkar. Vi eftersträvar att ta hänsyn till den oro som finns i det större samhället - inklusive nationella och lokala intressen - i hela vår verksamhet. Vi använder vår expertis för att bidra till välfärden i samhället på ett sätt som är anpassat till våra affärsmål.

Det är viktigt att visa respekt för kulturer och seder i andra samhällen och länder och alltid följa lokala lagar. Vissa affärsmetoder som kan vara acceptabla i ett land kan vara oacceptabla i ett annat. Att vara medveten om skillnaderna kan påverka det sätt du gör affärer på.

Alla Compass anställda förväntas följa dessa grundregler:

- respektera alltid kulturen och affärsederna i de samhällen och länder där du arbetar (under förutsättning att de inte strider mot principerna i Uppförandekoden);
- följ alltid lokala lagar och bestämmelser. Kontakta din närmaste chef om du behöver hjälp i det här avseendet; och
- håll alltid din närmaste chef underrättad om eventuell planerad kommunikation med utsedda icke - statliga organ och sök deras godkännande innan du engagerar dig med sådana parter.

Genom sina donationer och sin sponsring, syftar Compass till att förbättra sin inverkan på miljön där de verkar och de samhällen de tjänar för att gynna alla sina intressenter.

F: Jag har blivit kontaktad av en kund som har bett oss att vara värd för en välgörenhetsmiddag på vår restaurang. Kan jag göra det här?

S: Tala med din chef innan du accepterar att hjälpa till. Compass uppmuntrar stöd av samhället och välgörenhet, men det är viktigt att se till att godkännandeprocessen följs, särskilt som begäran har kommit från en klient.

Compass har en godkännandeprocess som måste följas innan några donationer till välgörande ändamål kan göras. Bekanta dig med Compass policy för donationer till välgörande ändamål (en länk finns i Uppförandekodens referensdel).

De välgörenhetsbidrag som tillhandahålls av ett Compass-företag måste dokumenteras i ditt företags register, och där så krävs enligt lag, publiceras i offentliga handlingar antingen av Compass eller mottagaren.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

EXTERN AKTIVITET

Politisk aktivitet

Som ett led i att göra affärer, engagerar sig Compass ibland med statliga organ, offentliga intressegrupper, branschorganisationer och andra liknande organ runt om i världen. Samtidigt som vi gör det här måste vi se till att följa lokala lagar som styr den politiska verksamheten.

Det hör inte till Compass policy att göra donationer till politiska partier. Det är dock möjligt att vissa rutinmässiga aktiviteter som genomförts av Compass oavsiktligt kan falla inom den bredare ramen av den brittiska lagstiftningen som kontrollerar politiska donationer och utgifter och som vi måste följa. Alla sådana utgifter måste först godkännas av Compass Group PLC:s aktieägare och kommer att redovisas i årsredovisningen.

Compass anställda får inte ägna sig åt lobbying eller ha kontakt med lagstiftare, politiska kandidater, myndigheter, regeringsanställda eller offentliga intressegrupper, om de inte gör det under ledning av koncernens mediarelationer, investerarelationer eller koncernens juridiska avdelning. Se företagets kommunikationskod (en länk till denna finns i Uppförandekodens referensdel) för ytterligare information.

Se till att du alltid följa dessa grundläggande regler:

- Gör inte en donation på uppdrag av Compass till någon politisk organisation som främjar partipolitisk verksamhet;
- Håll alla personliga politiska aktiviteter separat från ditt arbete och använd inte företagets tid och resurser till att stödja dem - se avsnittet för intressekonflikt i denna kod för ytterligare information; och
- Se till att du talar med direktören för mediarelationer, investerarelationer eller företagets juridiska avdelning innan du tar kontakt med någon regering, myndighet, lagstiftare eller lobbygrupp på uppdrag av Compass.

F: Jag har blivit kontaktad av en lobbygrupp som gör en kort film om miljöeffekterna av engångsmuggar. Jag tror att det här verkligen skulle kunna bidra till att främja vårt goda anseende när det gäller miljöfrågor. Jag tror att de har för avsikt att ta denna film till regeringen. Betyder det här att jag inte kan delta i filmen?

S: Du har rätt att ifrågasätta det här. Du bör ta kontakt med koncernens avdelning för mediarelationer och diskutera förslaget mer i detalj med dem. De, tillsammans med företagets juridiska avdelning kan ge dig råd om vad du kan svara och vilken nivå, om några, av involvering du kan ha.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning i frågor om Compass politiska aktivitet från din chef.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

EXTERN AKTIVITET

Extern kommunikation

Som en del av vårt dagliga arbete kan vi komma i kontakt med viktiga "intressenter", t.ex. anställda, affärspartners, kunder, investerare, media, samhällen och regeringar. Det är viktigt att vår intressentkommunikation hanteras i enlighet med Compass kommunikationskod.



Du får aldrig tala med journalister eller investeringsanalytiker om Compass affärer, antingen formellt eller informellt. Endast utnämnda människor har rätt att tala med externa målgrupper, till exempel marknaden, analytiker, investerare och press. Det här innebär:

- Vår VD, koncernens finansdirektör och Compass Group PLC:s huvudsakliga styrelseledamöter;
- Direktören för företagsstrategi, investerare och mediarelationer,
- Direktören för mediarelationer,
- Koncernens chefsjurist och styrelsens sekreterare; och
- Andra människor som uttryckligen har fått tillåtelse av en av ovanstående personer.

Kontaktuppgifter till ovanstående personer finns i Uppförandekodens referensdel. Alla övriga anställda är förbjudna att ge viktig information till någon utanför Compass utan skriftligt godkännande från en behörig person. Om du blir kontaktad av någon extern part för att ge information om vår verksamhet bör du i första hand hänvisa frågan till en behörig person.

Rörelsedrivande företag är inte tillåtna att publicera något uttalande, pressmeddelande eller presentation internt eller externt, som kan innehålla eller utgöra insiderinformation (dvs. information som sannolikt kommer att ha en väsentlig inverkan på priset på Compass Group PLC:s aktier) utan förhandsgodkännande från koncernens investerarerelationer som ansvarar för att publicera ett pressmeddelande till marknaderna. Se även avsnittet för insiderhandel i Uppförandekoden för vidare vägledning.

F: Jag såg en artikel i en tidning under helgen om Compass som innehöll felaktigheter. Kan jag kontakta tidningen och be dem korrigera sin rapport?

S: Det är bra att du är uppmärksam på den här typen av material men kontakta inte tidningen själv. All mediakommunikation ska hanteras via kommunikationsavdelningen. Du hittar fullständig kontaktinformation till dessa avdelningar i referensdelen av Uppförandekoden.

Compass kommunikationskod finns för att ge ett sammanhängande flöde av kommunikation inom Compass och dess inre och externa publik. En länk till denna policy finns också i Uppförandekodens referensdel.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning om extern kommunikation från kommunikationsavdelningen.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

EXTERN AKTIVITET

Miljö

Miljön är inte en sektor, utan en inställning och attityd som utgör en nödvändig del av alla våra aktiviteter. Kort sagt är det viktigt att alla visar miljömässigt ansvar i alla sina kontrollområden, oavsett läge.



Som ett av de största måltidsserviceföretagen i världen, erkänner Compass att vi har en inverkan på de miljöer där vi är verksamma och på den globala miljön i allmänhet.

Utöver att följa all tillämplig miljölagstiftning, har Compass utvecklat en egen gemensam uppsättning beteenden som håller på att införas i alla våra verksamheter. Vi fortsätter att driva förbättringar inom vår verksamhet, särskilt inom leverantörskedja och miljöprestanda.

På de flesta av våra orter där vi inte är direkt ansvariga för upphandling av verktyg, utrustning, bränsle etc., arbetar vi nära våra kunder för att utreda hur man bäst förbättrar miljöprestandan i vår verksamhet.

Grundläggande regler som du måste följa:

- Alla anställda måste följa företagets regler och förfaranden i samband med miljöfrågor;
- Se till att du är utrustad med rätt information, utbildning och verktyg som krävs för att genomföra ansvarig miljöpraxis;
- Se till att du förebygger eller minimerar utsläpp av föroreningar i miljön som ett resultat av ditt arbete;
- Se till att avyttra allt avfall på rätt sätt och ta vederbörlig hänsyn till god avfallshanteringspraxis. Du bör vara medveten om det bästa miljömässiga alternativet för avyttrande av särskilda avfallsmaterial på din arbetsplats. Varje anställd som befinner sig ha bortskaffat avfall på ett olämpligt eller olagligt sätt kan bli föremål för disciplinära åtgärder;
- Alla anställda bör överväga energieffektivitet i alla aspekter av sitt arbete och vidta åtgärder för att spara energi när så är möjligt;
- Alla medarbetare ska använda återvunnet material i sitt arbete när det finns tillgängligt och bör återvinna lämpliga objekt i linje med lokala eller nationella återvinningssystem som kan finnas tillgängliga; och
- Alla anställda bör se till att de inte utför aktiviteter som förorenar vattnet.

F: Kommer jag att straffas om jag tar upp frågor om hälsa och säkerhet på enheten där jag arbetar? Vi har uppmanats att avyttra använd matolja genom att hälla ner den i avloppet utanför.

S: Compass prioritet nummer ett är hälsa och säkerhet. Om du har frågor om hälsa och säkerhet som bekymrar dig bör du rapportera dem till din chef på en gång och i förekommande fall, sluta arbeta eller avstå från arbetsuppgiften som orsakar problem. Om du känner dig osäker att tala med din chef, HR eller **Speak Up**. Vi kommer inte att tolerera någon form av hämnd mot någon tar upp problem.

Med miljö menar vi en plats som kan påverkas av vad vi gör, till exempel:

- vårt närområde som kan påverkas av buller, lukt och rök;
- den lokala miljön som kan påverkas av föroreningar, trafik och bortskaffande av vårt avfall; och
- den globala miljön som kan påverkas av förbrukningen av energi från fossila bränslen eller vissa kemikalier som skadar atmosfären.

Du kan få ytterligare stöd eller vägledning om miljöfrågor från företagets miljösamordnare, din chef eller HR. Du hittar också en länk till vår miljöpolicy i Uppförandekodensreferensdelen.

*Kom ihåg att du alltid kan diskutera dina funderingar eller problem genom att kontakta **Speak Up**.*

REFERENSAVSNITT

Länkar till policys och ytterligare information

Allmänt tillgängliga dokument på Compass Group PLC:s hemsida (www.compass-group.com)

1. Uppförandekod
2. Måltidssäkerhetspolicy
3. Miljöpolicy
4. Inköps - och leverantörskedjeförklaring

Handlingar endast för internt bruk (distribuera inte externt) hämtas från policyavsnittet på Mercury (<http://mercury.compass-group.com>)

1. Compass Groups bedrägeripolicy
2. Compass Groups gåvo - och gästfrihetspolicy
3. Compass Groups immaterialrättspolicy
4. Compass policy för godkänd IT-användning
5. Compass Groups donationspolicy
6. Koncernens kommunikationskod
7. Compass Groups Speak Up-program
8. Koncernens godkännandemanual
9. Compass redovisningspolicys och procedurmanual

REFERENSAVSNITT

Kontakter

Koncernens juridiska avdelning

Mark White Group General Counsel & Company Secretary
mark.white@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573006

Stuart Pain Deputy General Counsel
stuart.pain@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573013

Koncernens personalavdelning

Jane Kingston Group HR Director
jane.kingston@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573103

Intern granskning

Trevor Gelnar Director of Group Internal Audit
trevor.gelnar@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573158

Företagsstrategi, investerare - och mediarelationer

Sarah John Director of Corporate Strategy, Investor and Media Relations
sarah.john@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573064

Intern kommunikation

Katie Burke Group Internal Communications
katie.burke@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 574173

Koncernens hälsa och säkerhet

Nicki Crayford Director of Health, Safety & Environment
Nicki.crayford@compass-group.co.uk

+44 (0) 1932 573141

Annat

Speak Up
www.compass-speakup.com

