

Vår policy för Speak and Listen Up | April 2022



Skydda våra anställda. Skydda Compass.

1 Introduktion

- 1.1 På Compass Group gör våra människor och vår kultur skillnad i vad vi gör och hur vi levererar till miljontals konsumenter runt om i världen. Vi är fast beslutna att bedriva vår verksamhet med ärlighet och integritet och skapa en inkluderande miljö där människor känner sig bemyndigade och säkra att tala och lyssna.
- 1.2 Vi förväntar oss att all Compass-personal, inklusive direktörer, tjänstemän, anställda, arbetare, konsulter och andra kontrakterade var som helst i världen (benämnt "du" i denna policy), och agenter, mellanhänder, konsulter, leverantörer och andra affärspartners ("Affärspartners") upprätthåller dessa standarder och agerar i enlighet med våra värderingar och Compass Group Code of Business Conduct ("vår CBC"), relaterade policyer samt vid var tid tillämpliga lagar.
- 1.3 Vi värdesätter och främjar en kultur av integritet baserad på principer om öppenhet, förtroende och ansvarsskyldighet och uppmuntrar dig och våra affärspartners att rapportera om något inte känns rätt. Alla på Compass har en skyldighet och ett ansvar att lyssna på de som rapporterar samt att följa upp.

- 1.4 Vi uppmuntrar dig att använda våra Speak Up-resurser nedan för att söka vägledning om etiska dilemman, frågor om regelbrott eller andra frågor. Vi vill att du uttrycker dina åsikter fritt och i förtroende rapporterar eventuella bekymmer om oetiska, olagliga och olämpliga omständigheter eller beteenden som tyder på att vår CBC inte följs. För mer information om sekretess och skydd mot represalier hänvisas till avsnitt 9 och 10 nedan.

2 Syfte

- 2.1 Syftet med denna policy är att:
 - försäkra dig om att vi är här för att lyssna och ge dig möjlighet att ta upp problem i förtroende på ett sätt som du känner dig mest bekväm med innan du använder vår Speak Up-hjälplinje;
 - informera dig om dina alternativ var och hur du rapporterar och hänvisar problem;
 - ge vägledning om hur man kan hantera dessa frågor, inklusive den roll som utförs av Group Ethics & Integrity, ett dedikerat centralt team - oberoende av andra affärsområden - som övervakar och hanterar vårt globala Speak Up-program, inklusive den första översynen av rapporter som mottagits via Speak Up-plattformen (via webb) & hjälplinje;

- påminna er, som en del av att upprätthålla våra [värderingar](#), att det är er skyldighet och rättighet att skyndsamt rapportera bekymmer samt att ärenden kommer att tas på allvar, följas upp och/eller undersökas på lämpligt sätt;
- försäkra dig om att du kan rapportera ditt ärende i förtroende utan rädsla för repressalier, även om dessa farhågor visar sig vara felaktiga eller ogrundade; och
- ge insyn i hur bekymren kommer att hanteras och följas upp på lämpligt sätt, vilket visar Compass engagemang i att lyssna.

3 Omfattning

- 3.1 Denna policy gäller för all Compass-personal som arbetar på alla Compass-företag, inklusive alla joint venture-företag eller konsortier som står under Compass dagliga kontroll eller är majoritetsägda, och alla affärspartners som arbetar eller representerar någon Compass-verksamhet var som helst i världen.
- 3.2 Alla som har problem eller information om tjänstefel som ger upphov till ett potentiellt eller faktiskt brott mot vår CBC kan ta upp sådana problem enligt denna policy. Detta inkluderar men är inte

begränsat till nuvarande och tidigare anställda, entreprenörer, leverantörer, tjänsteleverantörer, praktikanter, joint venture-partners, medlemmar i de samhällen där vi är verksamma och även deras partners, familjemedlemmar och släktingar.

- 3.3 Compass kommer att respektera och följa gällande lokala lagar. Om lokala lagar har strängare eller mer specifika krav, inklusive rapporteringsparters rättigheter och skydd, hantering, utredningar och andra tillämpliga skyldigheter för någon Compass-verksamhet, bör ett landbaserat policyarbete genomföras med ledning genom ett lokalt tillägg till denna koncernpolicy. Avdelningen för gruppetik bör meddelas under sådana omständigheter.

4 Policykrav: Vår skyldighet och rätt att ta upp frågor

- 4.1 Att ställa frågor, vara nyfiken och rapportera om kända eller misstänkta missförhållanden eller olämpliga omständigheter eller beteenden gynnar och skyddar oss alla.¹ Vi har alla en gemensam skyldighet och individuell rätt att rapportera problem kring omständigheter som är oförenliga med vår CBC med hjälp av våra Speak Up-resurser.

¹ överträdelse av vår Code of Business Conduct, standarder, policyer och förfaranden; olagligt beteende, såsom stöld, handel med eller användning av olagliga droger, våld eller hotat våld, eller brottslig skada mot egendom; bedrägeri, penningtvätt, finansiering av terrorism, skatteundandragande eller förskingring av medel; erbjudande, givande eller accepterande av en muta; intressekonflikter, finansiella oegentligheter, inbegripet felaktig bokföring, finansiella felaktigheter och oriktiga framställningar. beteende som orsakar

fara för människor, miljö eller det finansiella systemet. Sexuella trakasserier, diskriminering, mobbning eller trakasserier, människorättsfrågor såsom modernt slaveri, utnyttjande av barn eller kränkning av ursprungsbefolkningarnas rättigheter och underlåtenhet att uppfylla eller bryta mot, rättsliga eller rättsliga krav, inklusive skyldigheter att offentliggöra viss information.

- 4.2 Du förväntas inte eller behöver ha absoluta bevis för försummelse eller olämpliga omständigheter för att rapportera.
- 4.3 Du bör ledas av dina instinkter och bör ge så mycket information som möjligt när du rapporterar över hur en situation har uppstått. Vi är här för att stödja våra anställda i att göra det rätta. I detta syfte kommer du inte att utsättas för någon form av disciplinära åtgärder eller repressalier när det gäller ett ärende som tas upp i förtroende och som senare bedöms vara felaktigt eller ogrundat (se avsnitt 10).
- 4.4 Precis som det är en förväntan att eventuella problem omedelbart rapporteras, strävar Compass också efter att bedöma och lösa alla problem i god tid. Eventuella förseningar kommer att meddelas de berörda parterna på ett lämpligt sätt. För de som känner sig bekväma med uppföljning, så kommer Compass rutinmässigt att följa upp ärenden för att undvika eventuella förseningar.

5 Få rätt hjälp

- 5.1 Vi vill hjälpa alla att hitta rätt hjälp och stöd för sina bekymmer eller ärenden så snabbt och effektivt som möjligt. Om din oro inte rör ett eventuellt brott mot vår CBC eller oro för oetiska, olagliga eller andra olämpliga omständigheter eller beteenden bör du använda följande resurser:

- För drift, hälsa, säkerhet och miljöfrågor, kontakta din lokala HSEQ-ansvarig; eller
- För problem som rör din egen anställning eller omständigheter på jobbet, inklusive klagomål² som inte är relaterade till ett eventuellt brott mot vår CBC, uppmuntrar vi dig att ta upp dessa problem direkt med din chef, din enhetschef eller ditt lokala HR-team.

6 Compass Group Speak Up resurser

- 6.1 För frågor om eller misstänkta överträdelser av vår CBC, berätta för någon du litar på genom att prata med:
- din chef eller enhetschef;
 - din lokala HR-chef ("HR") eller Listen Up Champion ("LUC");
 - en medlem av ditt lands juridiska team ("Legal");
 - medlem i Group Ethics & Integrity ("E&I"); eller
 - Ta upp din oro via [Speak Up-plattformen](#).
- 6.2 För dig som inte arbetar online eller föredrar att rapportera via telefon finns särskilda landstelefonnummer till hjälplinjen tillgängliga på vår [etik- och integritetsportal](#) och visas på affischer på Compass arbetsplatser och lokaler.
- 6.3 Rapport som tas emot av och tas upp direkt till ledningen om misstänkta överträdelser av vår CBC måste hänvisas till landet eller regionala Listen Up

² Exempel på klagomål kan vara personlig konflikt med din chef eller annan kollega eller utmaningar med recensioner i samband med prestation, befordran, arbete eller disciplinära åtgärder.

Champion och/eller ansvarig Chefsjurist och kommer i sin tur att bedömas och ingå i Speak Up-systemen efter behov.

7 Göra en rapport

7.1 Om du blir medveten om, eller har anledning att misstänka, att oetiska, olagliga eller andra olämpliga omständigheter eller beteenden kopplade till Compass övervägs, inträffar eller kan ha inträffat, uppmuntras du starkt att rapportera i god tid.

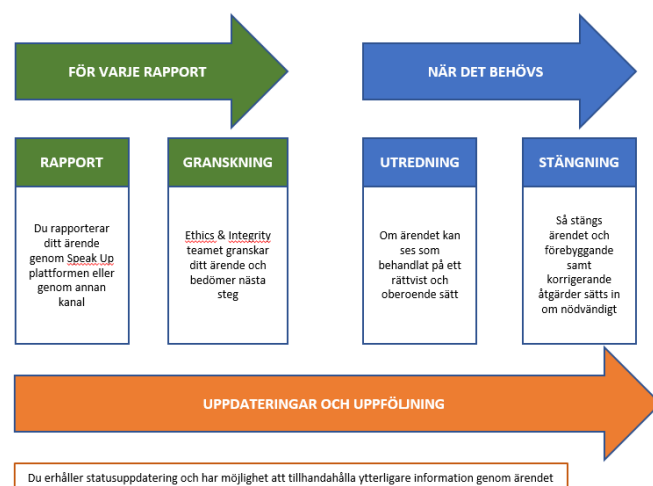
7.2 När du rapporterar ditt ärende bör du ge så mycket information om problemet som du kan för att hjälpa till att problemet hanteras effektivt. Detta är inkluderat, men inte begränsat till:

- bakgrund, sammanhang, historia och orsak till rapporteringen;
- datum, platser och, om möjligt, namn eller identifieringsuppgifter för de berörda; och
- alla dokument, filer eller referenser som kan vara relevanta för situationen eller som du tror skulle hjälpa Compass att undersöka problemen. Om du inte har alla dessa uppgifter, låt inte detta hindra dig från att rapportera för att i ett senare skede lämna kompletterande information.

7.3 Vi förstår och respekterar att vissa människor känner sig mer bekväma med att inte avslöja sin identitet, så att du kan rapportera anonymt och förbli anonym om du vill. Vi ber dig och alla som väljer att använda Speak Up-plattformen eller hjälplinjen att notera sitt referensnummer och återkomma

regelbundet eller att engagera sig direkt, om du känner dig bekväm med att göra det, med den person som har fått i uppdrag att följa upp ditt ärende.

7.4 Diagrammet nedan beskriver de viktigaste stegen som kommer att uppstå när du uttrycker dina problem enligt den här principen.



8 Utredning

8.1 Om det är lämpligt så kan din rapport komma att utredas. Utredningar genomförs på ett respektfullt, opartiskt och rättvist sätt, inbegripet att ge dessa principer, rättigheter och tillämpliga privilegier till de personer som nämns i rapporteringen. Från tid till annan kan vi anlita en extern oberoende tredje part för att leda eller stödja en intern utredning.

8.2 Om du har angett kontaktuppgifter och/eller är anonym via Speak Up-plattformen eller tvåvägs kommunikationen via hjälplinjen, så får du en bekräftelse på att din rapport har tagits emot och kommer att uppdateras om ditt ärende tilldelas för

utredning eller uppföljning.

- 8.3 Du kan bli ombedd att delta konfidentiellt i en utredning genom att tillhandahålla information eller ytterligare upplysningar efter behov. Vi strävar efter att ge dig lämpliga uppdateringar vid behov, och du kommer att informeras när ärendet är redo att avslutas och ges feedback om resultatet, med förbehåll för juridiska, integritets- och sekretessöverväganden.
- 8.4 När du tar upp frågor i god tro förväntas du samarbeta med alla utredningar genom att tillhandahålla ärlig, sanningsenlig och fullständig information. Om du bedöms ha varit personligen inblandad i tjänstefel, inklusive ett brott mot vår CBC eller andra policyer, standarder och procedurer, kommer rapporteringen inte att befria dig från ansvarsskyldighet – men ditt samarbete med utredningen kommer att betraktas som en del av alla beslut som Compass fattar.
- 8.5 Compass strävar efter att lösa alla frågor internt men ingenting i denna policy bör tolkas för att förbjuda dig att när som helst rapportera misstänkt olagligt beteende till någon relevant statlig myndighet, tillsynsmyndighet eller annan extern part.

9 Sekretess

9.1 Compass kommer att skydda konfidentialiteten för alla personer som rapporterar enligt denna policy. Rapporten kan skickas in med hjälp av våra Speak Up-

resurser på ett sätt som du känner dig mest bekväm med, oavsett om du vill vara anonym eller ej. Vår Compass Speak Up-plattform och hjälplinje drivs av en oberoende tredjepartsleverantör och är tillgänglig 365 dagar om året, 7 dagar i veckan, 24 timmar om dygnet, i alla länder där vi är verksamma. Mottagna rapporter skickas till Group Ethics & Integrity för konfidentiell granskning och för uppföljning och/eller utredning, vid behov.

- 9.2 Tänk på att det kan vara till hjälp för dig att identifiera dig så att du kan kontaktas för ytterligare information som kan hjälpa till att följa upp din rapportering. Om du däremot känner att du inte är bekväm med att avslöja din identitet, bör anonyma rapporter innehålla tillräckligt detaljerad information för att vi effektivt ska kunna följa upp och ta itu med det rapporterade problemet.
- 9.3 Om du får någon information om någon rapport och relaterad utredning måste du behandla detta som konfidentiellt.
- 9.4 Din identitet kommer inte att avslöjas utan ditt samtycke till någon utöver dem som hanterar och undersöker problemen eller de som är involverade på en strikt behovsgrund för att ta emot och agera på resultaten eller vidta åtgärder, såvida inte detta är nödvändigt och proportionerligt i samband med att undersöka ärendet, genomföra en utredning och/eller söka juridisk rådgivning.

10 Skydd mot repressalier

- 10.1 Compass förbjuder strikt och tolererar inte vedergällning, repressalier eller annat skadligt beteende som svar på att du rapporterar ett ärende eller på annat sätt nyttjar rapporteringsplattformen Speak Up.
- 10.2 Compass kommer att skydda dig från att utsättas för repressalier eller för annat skadligt beteende. Compass kommer även skydda din förmåga i god tro kunna rapportera ett ärende eller under omständigheter där frågor som tas upp i ditt betänkande visar sig vara felaktiga eller ogrundade.
- 10.3 Bland andra åtgärder som anses lämpliga kan vi ge dig information om tillgängliga supporttjänster för anställda och samarbeta med HR eller andra supportfunktioner (om det inte resulterar i en intressekonflikt eller dylikt) om det uppstår problem angående din hälsa och välbefinnande.
- 10.4 Skydd mot skadligt beteende eller vedergällning gäller även personer som genomför, bistår eller deltar i en utredning enligt denna policy.
- 10.5 Om du tror att du har utsatts för någon form av vedergällning eller skadligt beteende till följd av att du överväger att göra en anmälan, har tagit upp en oro eller hjälpt till i någon utredning, eller om du bevitnar vedergällning mot någon annan, bör du använda Compass Speak Up-resurser (som anges i punkt 6) för att rapportera det.

- 10.6 Vi följer upp med alla som tar upp en oro med hjälp av Speak Up-plattformen eller hjälplinjen för att kontrollera om de tror att de har drabbats av någon form av vedergällning.

11 Överensstämmelse med denna policy

- 11.1 Alla som bedöms ha brutit mot denna policy genom att försumma att rapportera eller eskalera ett brott eller misstänkt brott mot vår CBC till våra Speak Up-resurser utan goda skäl, eller genom att hämnas eller vara part i repressalier eller annan vedergällning mot någon person inom ramen för denna policy, kan resultera i disciplinära åtgärder. När det gäller affärspartners kan detta inkludera men får inte begränsas till enbart uppsägning av någon relation med Compass.
- 11.2 Dessutom kan felaktiga anklagelser, lämnande av oriktiga eller vilseledande uppgifter under en intern granskning eller utredning eller på annat sätt har handlat i ond tro, kan resultera i disciplinära åtgärder.

12 Övervakning och översyn

- 12.1 Koncernens chef för etik & integritet kommer årligen att leda en översyn av denna policy, med beaktande av dess omfattning, effektivitet och ändamålsenlighet, ändringar i relevanta lagar och ledningsinformation som samlas in avseende Speak Up-rapporter och utredningar.

- 12.2 Koncernchefen för etik & integritet kommer att rapportera om sin översyn av policyn och effektiviteten i Speak Up-programmet i enlighet med de mandat som styr Compass Group PLC:s kommittéer för företagsansvar och internrevision. Compass Group PLC:s kommitté för företagsansvar kommer att godkänna eventuella föreslagna ändringar av denna policy, när så är lämpligt.
- 12.3 Ni uppmanas att bidra till denna policy och föreslå hur den kan förbättras. Kommentarer, förslag och frågor ska skickas via koncernetik- och integritetsportalen enligt följande [länk](#).

- 12.4 Eventuella undantag från denna policy kräver godkännande från koncernens chef för etik & integritet.

13 Register och integritet

- 13.1 Compass Group bryr sig om din integritet och kommer att behålla dina personuppgifter, som en del av det konfidentiella Speak Up, We're Listening-programmet, i enlighet med gällande lagstiftning för dataskydd och lagring.

14 Diverse

- 14.1 Denna policy ingår inte i någon Compass-personals anställningsavtal och vi kan när som helst ändra policyn.

Denna policy har godkänts av Compass Group Plc:s verkställande kommitté och styrelse.



Dominic Blakemore

Verkställande direktör