

BELEID INZAKE MENSENRECHTEN | September 2024

Op wie is dit van toepassing?

- Alle medewerkers en werknemers van Compass, inclusief bestuurders en leidinggevenden.
- Al onze meerderheidsbelangen, inclusief dochterondernemingen en joint ventures.
- Al onze zakenpartners, inclusief agenten, tussenpersonen en leveranciers.
- Andere derden, zoals aannemers, consultants en zakenpartners die voor ons of namens ons handelen.

Wanneer we een minderheidsbelang hebben in een onderneming, promoten en stimuleren we actief de toepassing van dit Beleid binnen die onderneming.

Het respecteren van mensenrechten is een gedeelde verantwoordelijkheid, en het is dus aan iedereen die voor Compass werkt of met Compass samenwerkt om de verwachte normen en principes na te leven en toe te passen zoals uiteengezet in dit Beleid.

Strategie en context

Bij Compass rust onze strategie op drie pijlers: **Prestaties, Mensen, Doel** – en we zijn gepassioneerd toegewijd aan het doen van wat juist is.

We zijn een wereldleider en betrouwbare partner in voedsel- en ondersteunende diensten, en via de pijler Mensen in onze strategie streven we ernaar een unieke, zorgzame en winnende cultuur te bevorderen die kansen biedt aan iedereen en mensenrechten respecteert. Onze [Compass-Verplichtingen](#) (Respect, Groei en Teamwerk), evenals onze Compass-Waarden, vormen de basis van onze cultuur die mensen centraal stelt in het bedrijf en bepalen hoe Compass-medewerkers geacht worden integer te handelen en elkaar met respect te behandelen.

De pijler Doel van onze strategie streeft naar een positieve sociale en ecologische impact door de gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze medewerkers, consumenten en gemeenschappen te verbeteren, en door samen te werken met onze leveranciers en partners om hen te inspireren hetzelfde te doen.

We benaderen mensenrechten zoals we onze bedrijfsactiviteiten uitvoeren: ethisch en integer, zoals uiteengezet in onze [Gedragscode voor zakelijk handelen](#) en onze [Wereldwijde Gedragscode voor Leveranciers](#); onze acties en gedragingen tonen zo onze inzet en de Waarden van Compass.

Onze inzet voor mensenrechten

Wij geloven dat ieder mens recht heeft op fundamentele vrijheden en rechten, ongeacht wie die persoon is of waar die woont. Onze inzet strekt zich uit tot “kwetsbare groepen”, waaronder:

- Vrouwen en meisjes

- LGBTQ¹
- Kinderen
- Vluchtelingen en migrerende werknemers
- Nationale minderheden
- Ouderen
- Personen met een handicap
- Inheemse volkeren

Wij verbinden ons ertoe de internationale normen inzake mensenrechten te respecteren, waaronder het Internationaal Handvest van de Rechten van de Mens, de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Verklaring van de IAO inzake de fundamentele principes en rechten op het werk, de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de VN-richtlijnen inzake bedrijven en mensenrechten, de fundamentele verdragen van de IAO en de basiscode van het Ethical Trading Initiative. Wij zijn ondertekenaars van het VN Global Compact en respecteren de principes ervan.

Compass verbindt zich uitdrukkelijk tot de naleving van de **vier fundamentele verdragen van de IAO**:

- de vrijheid van vereniging;
- het recht op collectieve onderhandelingen;
- het uitbannen van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid, de afschaffing van kinderarbeid;
- het uitbannen van discriminatie in arbeid en beroep.

Op basis van deze benadering hanteren wij **een brede reikwijdte voor de naleving van mensenrechten**, waaronder:

- nultolerantie voor discriminatie en ongepast gedrag in al hun vormen, met name jegens "kwetsbare groepen";
- bevordering van diversiteit, gelijkheid en inclusie, waaronder gendergelijkheid en de bevordering van de rol van vrouwen en personen uit een breed scala van etnische minderheden;
- burgerrechten, politieke en milieurechten;
- economische, sociale, land- en culturele rechten en religieuze overtuigingen;
- fundamentele beginselen en rechten op het werk;
- bevordering van een gezonde en veilige werkomgeving;
- erkenning van de rol van mensenrechtenverdedigers bij de bevordering en bescherming van mensenrechten.

Onze Verantwoordelijkheid inzake Mensenrechten

Bij Compass erkennen wij het belang en de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren voor alle medewerkers binnen onze eigen activiteiten en andere bedrijven van de Groep, voor de werknemers in onze toeleveringsketen en voor de gemeenschappen waarmee wij zakelijke relaties onderhouden, inclusief zij die mogelijk onbedoeld worden beïnvloed door onze activiteiten, bijvoorbeeld met betrekking tot landrechten.

Wij zullen onze kennis en ons begrip van belangrijke risico's voor mensenrechten binnen al onze activiteiten blijven ontwikkelen, in het besef dat we actief zijn in diverse en complexe omgevingen. Compass zal er altijd voor zorgen dat het minimaal voldoet aan de lokale wetgeving met betrekking tot mensenrechten. In landen waar wij actief zijn en waar het kader voor mensenrechten minder ontwikkeld is, zal Compass een internationale benadering hanteren

¹ **LGBTQI+** staat voor lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, queers (of soms: in vraagstelling), intersekse en andere genderidentiteiten. Het teken + vertegenwoordigt andere seksuele oriëntaties, waaronder panseksuelen en aseksuelen.

door zich te houden aan de verwachtingen en vereisten zoals vastgelegd in dit Beleid. Samen met de ondersteunende beleidslijnen van de **Groep**² vormen deze de minimale gedragsnormen die van alle medewerkers van Compass en, indien van toepassing, van de zakenpartners van Compass worden verwacht.

Respect voor mensenrechten op onze werkvloer en binnen onze activiteiten

Wij zetten ons actief in voor de bevordering van de mensenrechten van onze werknemers, arbeiders, aannemers, consultants, zakenpartners – waaronder agenten, tussenpersonen en leveranciers – evenals van consumenten, klanten, investeerders, aandeelhouders en de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Deze inzet gaat verder dan louter naleving: wij streven ernaar een positieve rol te spelen in de ontwikkeling en verbetering van mensenrechten wereldwijd.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie

Wij waarderen al onze medewerkers, ongeacht hun achtergrond, waaronder – maar niet beperkt tot – ras, geslacht, huidskleur, afkomst, etniciteit, religie, overtuiging, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -expressie, politieke opvatting of sociale afkomst. We hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt op het gebied van gendervertegenwoordiging op hogere niveaus en streven ernaar dat het personeelsbestand van Compass de diversiteit van onze gemeenschappen weerspiegelt, om kansenongelijkheid te verkleinen en sociale mobiliteit te bevorderen.

Wij zijn bijzonder alert op risico's van intimidatie, discriminatie en/of ongelijkheid waarmee mensen uit “kwetsbare groepen” worden geconfronteerd, omdat deze personen vaak kwetsbaarder zijn voor het ondermijnen van hun rechten.

Wij tolereren geen enkele vorm van intimidatie (inclusief seksuele intimidatie), pesterijen of discriminatie op welke grond dan ook. Wij erkennen bestaande wettelijke beschermingsstatussen (indien van toepassing) en streven ernaar dat al onze medewerkers de kans krijgen om te slagen. Dit omvat de verplichting om een veilige en beschermde werkplek te bieden binnen al onze activiteiten en die van onze vennootschappen binnen onze Groep, voor onze werknemers, consultants en aannemers.

Moderne slavernij

Wij zetten ons in om moderne slavernij, arbeidsuitbuiting – inclusief die van kinderen of andere “kwetsbare groepen” – en mensenhandel in al haar vormen uit te bannen. Wij streven dit doel na door voortdurende waakzaamheid en verbetering van onze processen en operaties, en door van onze zakenpartners te verwachten en te eisen dat zij onze waarden delen en soortgelijke verplichtingen aangaan als voorwaarde om met ons samen te werken.

Wij zijn actief toegewijd aan de vier fundamentele verdragen van de IAO en tolereren geen enkele vorm van uitbuiting, zoals dwangarbeid, schuldbindingverplichte arbeid, slavernij of mensenhandel. Alle arbeid moet vrijwillig zijn, en werknemers moeten vrij zijn om hun dienstverband te beëindigen volgens de voorwaarden van hun arbeidsovereenkomst en in overeenstemming met de toepasselijke arbeidswetgeving. Het inhouden van originele identiteits- of immigratiedocumenten is strikt verboden.

Wij erkennen dat in sommige omgevingen werknemers mogelijk worden gevraagd om wervingskosten te betalen in het kader van grensoverschrijdende aanwerving van migrerende werknemers. Wij erkennen dat dit het risico op schuldbinding kan vergroten en kwetsbaarheden kan creëren, waardoor zij gedwongen of onder dwang moeten

² Beleid | Compass Group (compass-group.com)

werken. Daarom hanteren wij het principe van de “werkgever betaalt” in al onze activiteiten: geen enkele migrerende werknemer mag betalen voor een baan.

Wij zetten ons in om bewustzijn te creëren over de risico's van moderne slavernij en ervoor te zorgen dat onze medewerkers en leidinggevendenden in al onze operaties begrijpen dat alle vormen van slavernij of uitbuiting onaanvaardbaar zijn.

Kinderarbeid

Wij zetten ons in om samen te werken om elk geval van kinderarbeid op te sporen en te corrigeren en om de veerkracht tegen kinderarbeid binnen de activiteiten en toeleveringsketens van Compass te versterken. **Compass zal onder geen enkele omstandigheid de tewerkstelling van een kind tolereren.** Compass erkent dat de risico's voor kinderen vele vormen kunnen aannemen, zoals gedwongen kinderarbeid, mensenhandel, kindhuwelijken, huishoudelijke slavernij en orgaanhandel of andere vormen van uitbuiting.

Wij begrijpen dat er een culturele context bestaat in de plaatsen waar wij actief zijn. Compass hanteert een minimumleeftijd van 15 jaar voor tewerkstelling of de lokale wettelijke minimumleeftijd volgens de toepasselijke wetgeving, afhankelijk van welke van de twee het hoogst is. Alle wettelijke beperkingen met betrekking tot de tewerkstelling van minderjarigen moeten worden nageleefd en zij mogen geen gevaarlijk of onveilig werk verrichten of 's nachts werken, in overeenstemming met de kernconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Wij ondersteunen werkplekopleidingen, stages en andere soortgelijke programma's die in overeenstemming zijn met de toepasselijke lokale wetten en voorschriften.

Vrijheid van Vereniging, Collectieve Onderhandelingen en Werktijden

Compass verbindt zich ertoe de toepasselijke lokale arbeidswetten volledig te respecteren en na te leven met betrekking tot de vrijheid van vereniging van werknemers en het recht op collectieve onderhandelingen.

Wij respecteren de rechten van Compass-medewerkers om vrij te beslissen of zij een vakbond willen oprichten, zich daarbij al dan niet willen aansluiten, zonder enige vorm van represailles, dwang of mishandeling te ondervinden. In gevallen waarin onze medewerkers ervoor kiezen om vertegenwoordigd te worden door een wettelijk erkende vakbond, zullen wij een positieve en productieve dialoog bevorderen met hun wettelijk en vrij gekozen vertegenwoordigers en zullen wij ons inzetten om te goeder trouw te onderhandelen met deze vertegenwoordigers. In situaties waarin de rechten met betrekking tot vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt zijn, moeten alternatieve vormen van dialoog worden gefaciliteerd.

Compass verbindt zich ertoe de toepasselijke nationale en lokale wetten met betrekking tot werktijden, inclusief overuren, volledig te respecteren en na te leven. Compass volgt de aanbeveling van de IAO met betrekking tot maximale werktijden, maar erkent dat in bepaalde geografische gebieden en sectoren alternatieve werkroosters en regelingen nodig kunnen zijn voor de dienstverlening en operationele veerkracht. In deze gevallen zal Compass ervoor zorgen dat de werktijden niet buitensporig zijn, dat zij in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetten en dat zij worden geregeld door relevante contractuele afspraken.

Respect voor onze gemeenschappen

Wij erkennen dat onaanvaardbare praktijken met betrekking tot het gebruik van land en water schadelijke gevolgen

kunnen hebben voor het milieu en de mensenrechten, en dat wereldwijd geschillen over land- en watergebruik steeds vaker een belangrijke oorzaak van conflicten vormen.

Wij streven ernaar ons begrip van land- en waterrechten als mensenrechten verder te ontwikkelen in het kader van onze bedrijfsactiviteiten. Wij erkennen legitieme bezettingsrechten als een mensenrecht, hoewel onze kernactiviteit niet gericht is op de directe aankoop van land of toegang tot water of de levering ervan. Wij erkennen het recht op drinkwater voor iedereen die direct of indirect door onze activiteiten wordt getroffen.

Onze inzet voor mensenrechten gaat verder dan de vereisten voor onze eigen locaties en operaties en strekt zich uit tot de gemeenschappen waarin wij actief zijn en de leveranciers die wij kiezen. Het gaat erom niet alleen de gezondheid en veiligheid van onze eigen werknemers en medewerkers te waarborgen, maar ook ervoor te zorgen dat onze zakenpartners hun werknemers een veilige en gezonde werkplek bieden die hun welzijn en veiligheid garandeert. Dit omvat het helpen verminderen van het risico van negatieve gevolgen voor de mensenrechten van "kwetsbare groepen", direct of indirect, via onze zakenpartners en de gemeenschappen waarin en waarmee zij werken.

Wij streven ernaar dit te bereiken door de invoering van onze normen voor integriteit in de toeleveringsketen, onze Gedragscode voor Zakelijk Handelen en onze Wereldwijde Gedragscode voor Leveranciers, en wij verwachten dat onze zakenpartners zich hieraan houden, waar van toepassing.

Een verdere verbetering van ons toezicht, onze handhaving en ons engagement met leveranciers zal worden gewaarborgd door de voortdurende implementatie en verbetering van onze kaders en processen voor Risicobeheer in de Toeleveringsketen. Dit omvat onder andere de evaluatie, selectie, integratie en voortdurende beheer van leveranciers met behulp van belangrijke tools, processen en praktijken zoals due diligence, beoordelingen en audits door derden. Door deze maatregelen blijven wij ons inzetten voor een verantwoorde toeleveringsketen die aansluit bij onze kernwaarden en de hoogste normen respecteert op het gebied van mensenrechten en milieubescherming.

Speaking Up

Wij nemen onze verantwoordelijkheid ernstig en bieden verschillende kanalen aan voor medewerkers en derden om zorgen en mogelijke schendingen van onze Gedragscode voor Zakelijk Handelen en ons Groepsbeleid te melden, in overeenstemming met ons Speak and Listen Up - beleid.

Ons doel is om een zorgzame cultuur te bevorderen en te ondersteunen, met sterke integriteit en betrokkenheid, waar iedereen met vertrouwen kan spreken. Wij promoten ons "Speak Up"-programma, inclusief onze vertrouwelijke meldlijn, ons online webportaal en andere Speak-Up kanalen, om de nodige ondersteuning en governance te bieden om deze cultuur te waarborgen en te versterken. De meldlijn wordt beheerd door een onafhankelijke derde partij en is zowel intern als extern beschikbaar. Het garandeert dat alle medewerkers, zakenpartners en andere belanghebbenden hun zorgen kunnen uiten, inclusief die met betrekking tot, maar niet beperkt tot, mensenrechten, moderne slavernij en arbeidsuitbuiting, in volledige vertrouwelijkheid, anoniem indien gewenst (onder voorbehoud van toepasselijke lokale wetten), wanneer zij denken dat er iets mis is. Wij hanteren een strikt beleid van verbod op represailles.

Compass zet zich in om meldingen te onderzoeken, op te volgen en te behandelen, en ervoor te zorgen dat degenen die te goeder trouw bezorgdheid uiten geen enkele vorm van represailles ondervinden, inclusief bedreigingen, intimidatie of andere nadelige behandeling.

Compass zet zich ervoor in om wereldwijd in al onze activiteiten als een verantwoordelijk bedrijf met integriteit te handelen. Deze toewijding strekt zich ook uit tot het bieden van toegang tot, of het meewerken aan, herstelmaatregelen bij schendingen van mensenrechten die wij hebben veroorzaakt of waaraan wij hebben

bijgedragen binnen onze operaties. We streven ernaar dit te realiseren via onze Speak Up-kanalen en escalatieprocedures, waarmee doeltreffende herstelmaatregelen mogelijk worden gemaakt, zonder daarbij de toegang tot andere vormen van verhaal uit te sluiten, waar van toepassing.

Wij hebben een proces van voortdurende verbetering opgezet dat is gericht op het onderzoeken, herstellen en voorkomen van herhaling van problemen. Dit model maakt deel uit van ons wereldwijde ethiek- en integriteitsprogramma, waarin wij een continu leer- en verbeteringscyclus toepassen. Het omvat het identificeren van oorzaken, het nemen van corrigerende en preventieve maatregelen, het ontwikkelen van geleerde lessen en het geven van bewustwordingstrainingen. Ons auditcomité van de raad van bestuur controleert de effectiviteit van ons "Speak Up"-programma.

In het kader van dit proces verbinden wij ons ertoe samen te werken met onze zakenpartners of met personen die nadelige gevolgen hebben ondervonden. Wanneer mogelijke of daadwerkelijke schendingen van mensenrechten worden geïdentificeerd en deze rechtstreeks verband houden met onze activiteiten met de zakenpartners van Compass, zullen wij onze zakenpartners helpen (indien van toepassing) om deze gevolgen op passende wijze te verhelpen via hun eigen klachten- of meldingsprocedures, of zullen wij de samenwerking ondersteunen om deze via derden te verhelpen.

Meting van onze prestaties

Wij zetten ons voortdurend in om risicogebaseerde due diligence uit te voeren op het gebied van mensenrechten in onze hele onderneming en toeleveringsketen, en om samen te werken met externe specialisten op basis van risico, prioriteit, geografie en probleem. Wij erkennen het belang van due diligence om inzicht en zichtbaarheid te bieden in de gebieden met een hoog risico waarmee onze onderneming en de zakenpartners van Compass worden geconfronteerd. Medewerkers die rechtstreeks betrokken zijn bij risicogebieden voor mensenrechten krijgen ook training over de aspecten die specifiek zijn voor hun rol.

De volgende kernprestatie-indicatoren zullen worden gebruikt om de prestaties van Compass op het gebied van mensenrechten te evalueren :

- maatregelen inzake veiligheid op de werkvloer, zoals de Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR)
- totaal aantal geverifieerde incidenten van schendingen van mensenrechten en genomen maatregelen
- totaal aantal meldingen met betrekking tot mensenrechten die aan Compass zijn gemeld via onze «Speak Up»-kanalen
- belangrijke negatieve gevolgen, zowel daadwerkelijk als potentieel, voor mensenrechten in de toeleveringsketen en genomen maatregelen
- opleidingen over moderne slavernij en mensenrechten

Controle van onze effectiviteit

Dit beleid zal jaarlijks worden herzien door het Corporate Responsibility Committee van de Raad van Bestuur. Elke update zal gebaseerd zijn op de resultaten van het voorgaande jaar.

Informatie over onze aanpak van specifieke mensenrechten, zoals onze relaties met onze medewerkers en andere belanghebbenden, inclusief leveranciers, wordt gedetailleerd beschreven in de bijbehorende beleidslijnen, die op onze website kunnen worden geraadpleegd. Deze beleidslijnen omvatten onder andere:

- Gedragscode voor Zakelijk Handelen;
- Beleid inzake Zakelijke Integriteit;
- Beleid inzake Due Diligence voor Integriteit van Derden (alleen intern);

- Speak and Listen Up - beleid;
- Verklaring van beleid inzake gezondheid en veiligheid op de werkplek;
- Verklaring van beleid inzake voedselveiligheid;
- Normen voor Integriteit in de Toeleveringsketen;
- Wereldwijde Gedragscode voor Leveranciers;
- Beleid inzake Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie;
- Verklaring van milieubeleid ;
- Beleid inzake ontbossing.

Dit beleid moet worden gelezen in samenhang met deze andere beleidslijnen.



Dominic Blakemore

Chief Executive Officer van Compass Group PLC