

## 私たちのスピークアンドリッスンアップポリシー | 2021年11月

### 従業員を守ろう。コンパスを守ろう。



#### 1 はじめに

- 1.1 コンパスグループでは、従業員とカルチャーが世界中何百万の消費者へのサービスの仕方に違いを生み出しています。私たちは、正直かつ誠実に事業を行い、従業員が安心して発言し、聞くことができる包括的な環境を作ること全力を尽くします。
- 1.2 私たちは、世界中の取締役、役員、従業員、労働者、コンサルタント、請負契約者（このポリシーでは「あなた」と呼びます）、代理人、仲介者、コンサルタント、サプライヤー、その他のビジネスパートナー（「ビジネスパートナー」）を含むすべてのコンパス関係者がこれらの基準を維持し、当社の価値とコンパスグループ企業行動規範（「当社のCoBC」）と関連ポリシー、さらにすべての適用法に従って活動することを期待しています。
- 1.3 私たちは、オープン、信頼、説明責任の原則に基づく誠実な文化を大切にし、育みます。もし何かがおかしいと感じたら、あなたやビジネスパートナーが声を上げることを勧めます。コンパスの従業員は誰も、声を上げた人に耳を傾け、フォローアップする義務と責任があります。
- 1.4 私たちは、あなたが倫理、またはコンプライアンス上のジレンマや問題について、ガイダンスを参照して、スピークアップリソースを利用することを勧めます。私たちは、あなたが非倫理的、違法、またはその他の不適切な状況や行動に懸念を持った場合は自由に意見を述べることを、また、当社のCoBCが守られていないことが示唆されるような場合には、内密に報告することを望んでいます。機密保持および報復からの保護に関する詳細は、以下のセクション9および10を参照してください。

#### 2 目的

- 2.1 本方針の目的は以下の通りです。
  - スピークアップ・ヘルプラインを利用する前に、私たちはあなたの声に耳を傾け、あなたが最も快適に感じる方法で誠実に懸念を伝えることができることを保証します。
  - 声を上げ、懸念を照会する場所と方法について、選択肢をお知らせします。
  - グループ倫理・誠実性部門は、他の事業部門から独立した専門のチームであり、スピークアップ・プラットフォーム（ウェブ・インテーク）やヘルプラインを通じて受け取った報告の初期レビューなど、当社のグローバルなスピークアッププログラムを監督・管理する役割を担っています。
  - 当社の価値観を支持する一環として、懸念が真剣に受け止められ、フォローアップされ、適切に調査されることを認識した上で、速やかに懸念を申し出ることは、あなたの義務であり権利であることを、あなたと確認します。
  - たとえ懸念が誤りや根拠がないことが判明しても、報復を恐れることなく誠実に懸念を申し出ることができるという安心感を与えます。
  - 懸念がどのように管理され、適切にフォローアップされるかについて透明性を確保し、耳を傾けるというコンパスのコミットメントを示します。

### 3 適用範囲

- 3.1 このポリシーは、コンパス事業で働くすべてのコンパス従業員、またコンパス事業の日常的な管理下にあるか、または過半数を所有するジョイントベンチャー企業、コンソーシアムを含むすべてのビジネスパートナー、および世界中のコンパス事業で働く、または代理人として働くすべてのビジネスパートナーに適用されます。
- 3.2 当社のCoBCの潜在的または実際の違反を生じさせる不正行為に関連する懸念または情報を有する者は、本ポリシーの下で懸念を提起することができます。これには、現在及び過去の従業員、請負業者、供給業者、サービス提供者、研修生、合弁事業パートナー、当社が事業を行っている地域社会のメンバー、及びそのパートナー、扶養家族、親族が含まれますが、これらに限定されるものではありません。
- 3.3 コンパスでは、適用されるすべての現地法を尊重し遵守します。現地の法律が、報告当事者の権利と保護、懸念の処理、調査、その他コンパス事業に適用される義務など、より厳格または特定の要件を定めている場合は、このグループポリシーの現地補遺として、その国に基づいた方針を管理者が実行する必要があります。このような場合、グループ倫理・誠実性部門に通知する必要があります。

### 4 ポリシーの要件：懸念を表明する私たちの義務および権利

- 4.1 質問し、好奇心を持ち、不正行為や不適切な状況、行動の既知または疑いを報告することは、私たち全員に利点を与え、また我々が保護されることでもあります。(※1) 私たちは皆、CoBCに反する状況が企図され、発生し、または発生した可能性があるという懸念を、スピークアップリソースを用いて報告する共通の義務と個人の権利を有しています。
- 4.2 懸念事項を提起するために、不正行為や不適切な状況について完全な証拠を持つことは期待されていませんし、要求もされていません。
- 4.3 自分の直感に導かれ、このような事態がどのように発生したかについて懸念を表明する際には、できる限り多くの情報を提供する必要があります。私たちは、従業員が正しいことを行えるようにサポートします。そのため、誠意を持って提起した懸念が、後に誤りまたは根拠がないことが判明した場合、いかなる形の懲戒処分または不利益も受けません（セクション 10を参照してください）。
- 4.4 懸念事項が迅速に報告されることが期待されているように、コンパスもすべての懸念事項を適時に評価し、解決するよう努めます。遅延が発生した場合は、適切な関係者に通知されます。安心して報告できる場合は、懸念事項のフォローアップを定期的に行うことで、遅延を回避することができます。

---

(※1) 当社の企業行動規範、基準、方針、手順の違反とは、窃盗、違法薬物の取引または使用、暴力または暴力の脅迫などの違法行為、または詐欺、マネーロンダリング、テロ資金、脱税または資金の横領、賄賂の申し出、提供、受領、利益相反、虚偽会計、虚偽記載、不実記載を含む財務上の不正の財産に対する犯罪行為、性的嫌がらせ、差別、いじめ、嫌がらせ、現代の奴隷制度、児童搾取、先住民の権利侵害などの人権問題、開示義務を含む法律または規制要件の不履行または違反など人、環境、金融システムに危険を及ぼす行為。

## 5 正しいヘルプを得るために

- 5.1 私たちは、誰もが自分の懸念や問題に対して適切なヘルプやサポートを、可能な限り迅速かつ効果的に見つけることができるようにしたいと考えています。懸念が、CoBCの違反の可能性や、非倫理的、違法、またはその他の不適切な状況や行動に関するものでない場合、以下のリソースをご利用ください。
- 業務上の健康、安全、環境に関する問題については、ローカルのHSEマネージャーに連絡してください。
  - 当社のCoBCに違反する可能性に関連しない苦情(※2)を含む、あなた自身の雇用上の地位または職場環境に関する懸念については、あなたの上司、ユニットマネージャー、またはローカルの人事チームに直接提起するようお勧めします。

## 6 コンパスグループのスピークアップリソース

- 6.1 CoBCに関する質問、または違反の疑いがある場合は、以下の信頼できる人に話してください。
- あなたの上司またはユニットマネージャー。
  - 現地の人事マネージャー（以下「人事」）またはリッスン・アップ・チャンピオン（以下「LUC」）。
  - あなたの国、地域、またはグループの法務チーム（「法務」）。
  - グループ倫理・誠実性（E&I）担当者、または
  - スピークアップ・プラットフォームを通じて懸念を表明する。
- 6.2 オンラインが使用できない場合、または電話で報告する場合は、ヘルプライン専用の電話番号が倫理・誠実性ポータルで確認でき、コンパスの職場や敷地内のポスターに表示されています。
- 6.3 CoBC違反の疑いについて経営陣に直接寄せられた報告は、国または地域のリッスン・アップ・チャンピオンおよび/または法律顧問に照会し、必要に応じて評価されスピークアップ・システムへ入力が必ず行われます。

## 7 報告を行う

- 7.1 非倫理的、違法、またはその他の不適切な状況や行動がコンパスと関連して企図されている、あるいは発生している、または発生した可能性に気付いた場合、または疑う理由がある場合、適時に懸念を表明することを強く奨励します。
- 7.2 懸念を表明する際には、懸念に効果的に対処するために、問題についてできる限り多くの情報を提供する必要があります。
- 背景、文脈、経緯、懸念の理由。

---

(※2) 苦情の例としては、上司や他の同僚との人間関係の対立や、パフォーマンス、昇進、勤務体制、懲戒処分などが考えられます。

- 日付、場所、可能であれば、関係者の氏名または特定できる情報。
- 状況に関連する、またはコンパスが問題を調査するのに役立つと思われる文書、ファイル、参考資料。これらの詳細がすべて揃っていない場合でも、懸念の提起をためらわずに、後で詳細を追加してください。

7.3 私たちは、自分の身元を明かさないう方が安心できるという人がいることを理解し尊重します。そのため、希望すれば匿名で懸念を報告し、匿名性を保つことができます。スピークアップ・プラットフォームまたはヘルプラインを利用することを選択したすべての人に、参照番号を記録し、定期的に確認するか、または、そうすることが快適であれば、あなたの懸念のフォローアップを担当する個人と直接関わるよう求めます。

7.4 以下の図は、本ポリシーに基づき懸念を表明する際に発生する主要なステップを示したものです。



(上図内和訳)

各報告に対して  
報告

あなたはあなたの懸念事項をスピークアップ・プラットフォーム、ヘルプライン、または他のチャンネルを通じて報告します。

レビュー

“倫理・誠実性” チームはあなたの懸念事項をレビューし次のステップを決定します。

要求された場合

調査

適切な懸念事項が公正かつ公平に調査検討されたかどうか

終了

提案事項を終了し、必要に応じて是正または修正が実施される。

アップデートとフォロー

あなたはこの状況において、この事例を通じてアップデートされ追加情報を提供する機会を有する。

## 8 調査

- 8.1 もし適切であると判断された場合、あなたの報告書は調査に割り当てられます。調査は、あなたの報告に記載された人々にこれらの原則、権利、および適用される特権を与えることを含め、敬意を持って、公平かつ公正に実施されます。時折、当社は外部の独立した第三者に、内部調査または状況調査を指揮または支援させることがあります。
- 8.2 あなたが連絡先の詳細を提供した場合、および/またはスピークアップ・プラットフォームやヘルプラインの双方向メッセージ機能を通じて匿名で連絡した場合、あなたの報告が受領されたことの通知を受け取り、あなたのケースが調査またはフォローアップにアップデートされた場合は、最新の情報が提供されます。
- 8.3 あなたは、必要に応じて情報または追加の詳細を提供し続けることにより、内密に調査に参加するよう求められることがあります。当社は、必要に応じて、適切な進捗状況を提供するよう努め、法的、プライバシー、および機密保持を考慮した上で、案件が終了する準備が整った時点であなたに通知し、その結果に関するフィードバックを提供します。
- 8.4 誠意を持って懸念を提起する際には、正直な、事実に即したかつ完全な情報を提供することにより、すべての調査に協力することが期待されます。もしあなたがCoBCやその他のポリシー、基準、手順の違反を含む不正行為に個人的に関与していたことが判明した場合、それを報告しても説明責任は免れませんが、調査への協力はコンパスが下すあらゆる決定の一部として考慮されます。
- 8.5 コンパスはすべての問題を内部で解決するよう努めますが、このポリシーのいかなる内容も、違法行為の疑いを政府当局、規制当局、またはその他の外部の関係者にいつでも報告することを禁止するものと解釈されるべきではありません。

## 9 機密保持

- 9.1 コンパスは、本ポリシーに基づき報告を行う者の機密を保護するよう努めます。報告は、個人識別情報を提供するか、匿名にするかなど、あなたが最も快適に感じる方法でスピークアップリソースを使用して提出することができます。コンパススピークアップのプラットフォームとヘルプラインは、独立した第三者機関によって運営されており、当社が事業を展開しているすべての国で、1年365日、週7日、1日24時間利用することができます。報告された内容は、グループ倫理・誠実性部門に報告され、必要に応じてフォローアップや調査のために機密扱いで検討・指定されます。
- 9.2 懸念事項のフォローアップを支援する追加情報を得るために、身元を明らかにすることが有用な場合があることを覚えておいてください。ただし、身元を明かすことに抵抗がある場合、匿名の報告には、報告された懸念を効果的に追跡調査し、対処できるよう十分に詳細な情報を含める必要があります。
- 9.3 報告書および関連する調査に関する情報を受け取った場合、これを機密事項として扱わなければなりません。
- 9.4 懸念事項に対処し調査する者、または調査結果や改善策を受け取り行動するために厳密に知る必要がある者以外には、問題の調査、調査の実施、法的助言の要請という観点から必要かつ適切である場合を除き、あなたの身元があなたの同意なしに開示されることはありません。

## 10 報復からの保護

- 10.1 コンパスでは、懸念を表明したこと、または懸念を表明することができたことに対する報復や不利益な行為を固く禁じており、これを容認するものではありません。
- 10.2 コンパスでは、善意で懸念を表明する能力、意図、または事実、あるいは報告で提起された問題が誤りまたは根拠がないことが判明した状況において、報復を受けたり不利益な行為を受けたりすることがないように、従業員を保護します。
- 10.3 適切と見なされる他の手段の中で、私たちは利用可能な従業員支援サービスの詳細を提供し、あなたの健康や幸福に関する懸念が生じた場合、（競合する場合を除き）人事または他の機能パートナーと連携することができます。
- 10.4 不利益となる行為または報復からの保護は、本方針に基づく調査を実施、支援、または参加する個人にも適用されます。
- 10.5 報告をしようと考えたり、懸念を提起したり、調査に協力した結果、何らかの報復や不利益な行為を受けたと思われる場合、または他者に対する報復を目撃した場合は、コンパススピークアップリソース（第6項に記載）を使用して報告してください。
- 10.6 私たちは、スピークアップ・プラットフォームまたはヘルプラインを利用して懸念を表明したすべての人に、何らかの報復を受けたと考えているかどうかを確認するために、フォローアップを行います。

## 11 本方針の遵守

- 11.1 当社のCoBCに対する違反または違反の疑いを正当な理由なくスピークアップリソースに報告またはエスカレートすることを怠ったり、このポリシーの範囲内でいかなる人物に対しても報復行為を行ったり、その当事者となることによってこのポリシーに違反したことが判明した者は、懲戒処分の対象となる可能性があります。ビジネスパートナーの場合、これにはコンパスとの関係終了が含まれますが、これに限定されるものではありません。
- 11.2 また、意図的に虚偽の申し立てを行った者、内部レビューや調査の過程で虚偽または誤解を招く情報を提供した者、その他不誠実な行動をとったことが判明した者は、懲戒処分の対象となる場合があります。

## 12 モニタリングと見直し

- 12.1 倫理・誠実性グループ長は、本方針の範囲、効率及び有効性、関連法の変更、並びにスピークアップ報告及び調査に関して収集された管理情報を考慮し、本方針の年次見直しを主導します。
- 12.2 倫理・誠実性グループ長は、コンパスグループPLCの企業責任委員会と監査委員会の職務権限に基づき、本ポリシーの見直しとスピークアッププログラムの有効性についてそれぞれ報告するものとします。コンパスグループPLCの企業責任委員会は、本ポリシーの修正案を適宜承認するものとします。
- 12.3 本方針に対するコメント、および本方針を改善する方法の提案を歓迎します。コメント、提案、および質問は、倫理・誠実性ポータルサイトの「質問する」機能を使ってお寄せください。

12.4 本ポリシーに対する例外は、倫理・誠実性グループ長の承認を必要とします。

### 13 記録とプライバシー

13.1 コンパスグループは従業員のプライバシーに配慮し、スピークアップ・ウィーアーリスニングプログラムの一環として、適用されるデータ保護と保存のガイドラインに従って記録を保持します。

### 14 雑則

14.1 このポリシーはコンパス従業員の雇用契約の一部を構成するものではなく、当社はいつでもこのポリシーを変更することができます。

このポリシーは、コンパスグループPLCの執行委員会および取締役会によって承認されています。



ドミニク・ブレイクモア

グループ最高経営責任者