企業行動規範

Compass Group PLC

2011 年 2 月制定

2018 年 1 月改定

目次

序文
ドミニク・ブレイクモアからのメッセージ 3
企業行動規範 4
サポートやアドバイスを求める 5
Speak Up 6

ビジョンと価値観 7

COMPASSの姿勢
食品の安全性 8
責任感のあるサプライチェーン 9

従業員の公正性
利害対立 10-11
インサイダー取引 11
贈答品と接待 12-14

商取引における公正性
競合と独占禁止 15-16
マネーロンダリング 16
賄賂と汚職 17-18
新規の地域、部門、代理店、およびコンサルタント 18
報告と会計 19
データ保護 20

雇用
安全衛生 21-22
公正な処遇と機会均等 23
嫌がらせやいじめのない職場 24

企業資産
商標保護 25
守秘義務 26
物的資産 26
情報の保全 27

社外活動
政府機関および公的規制機関との交渉 28
地域活動と慈善活動 29
政治活動 30
渉外 31
環境 32

参照
方針と詳細情報 33
連絡先 34

序文

ドミニク・ブレイクモアからのメッセージ

世界をリードする食品及びサポートサービス会社として、当社が提供するサービスの質と事業活動のあり方に関するきわめて高水準の基準を設定しま した。Eurest、ESS、Restaurant Associates、Medirest、Morrison、GRSA、Chartwells、Levy、 Sofra Group、およびCompass Group PLCの他のメンバーを含むすべてのCompass Group従業員である皆様の行動が当社のイメージに影響することもあり 得ます。当社の成功及び将来は、私たち一人一人がプロ精神と責任感を持ち、企業行動規範の基準を順守することにかかっています。

企業行動規範は、顧客、同僚、投資家、サプライヤ、下請業者等全員、さらにはより広範な地域社会に対して、誠実さ、誠意、敬意を持って公正に事業活動を行うことを規定しています。

Compass Groupの全従業員は、この企業行動規範の基準に基づいて行動し、プロ精神を持って安全、倫理的、かつ責任をもって従事する義務を共有しています。そこには例外や妥協はありません。企業行動規範は当社のコンプライアンスおよび倫理的問題に関する方針を明確にするもので、Groupの全従業員が順守する必要があります。この企業行動規範とこれに明記される各々の方針についてよく理解を深めてください。

企業行動規範は当社の信念と価値観に基づき、当社の事業活動におけるそれらの価値観の実践の表明です。 また、企業行動規範にはCompass Speak Upプログラムについても言及されています。これは、Compass Groupの従業員が特定の状況下でどのように行動すべきかを判断できない場合または企業行動規範の規定に関する違反があると考えられる際に担当者に安心してご相談いただくためのプログラムです。私たち全員には「声を上げる」責任があります。

企業行動規範はCompass Group PLCの取締役会および上級管理者のチームが全面的にサポートしています。

ドミニク・ブレイクモア
グループ最高経営責任者
2018年1月

質問: 企業行動規範が必要とされる理由は何ですか？

回答: 企業行動規範は当社の事業活動に関わる高水準の倫理基準の確立および維持に対する私たちの義務を表すものです。 企業行動規範は、Compassが従業員、取引先、およびサプライヤに対して期待する事柄を規定し、世界中のCompass従業員が日常業務においてCompassの価値観を遂行するためのガイダンスを提供するものです。

質問: 企業行動規範は各国にどのように適用されるのですか？

回答: 世界各地の国々で事業活動を行っているグローバル企業として、**Compass**は法律や規制が各国毎もしくは州毎に異なることを認識しています。Compassの全従業員は勤務先が所在する国の法律を順守する責任があります。企業行動規範に規定される行動方針が勤務先が所在する国の法律と相違する場合、高い基準を規定している方に従う必要があります。

序文

企業行動規範

企業行動規範はCompassに勤務するすべての人員に対して例外なく適用されます。その中には派遣社員および契約社員も含まれ、勤務地、役職、あるいは勤務年数の違いに関わりなく適用されます。全従業員が企業行動規範の内容をよく理解し、不確実な点があれば担当のラインマネージャーに報告する必要があります。また、全従業員が自分自身の役割に対して何が求められるか、さらに、どのような点で企業行動指針の方針の適用を受けるかを十分に理解する必要があります。

Compassの従業員として、私たちは企業行動規範に抵触する商慣行が見られるすべての契約者、代理店、コンサルタント、サプライヤ、取引先、顧客、提携先、あるいはその他の第三者と取引を行うことはできません。

Compassの従業員として第三者と取引を行う場合、第三者に対して企業行動規範の内容を理解し、それを順守することに合意するよう求めなければなりません。可能な場合は、第三者との間で企業行動規範の順守を求める契約を交わし、第三者が企業行動規範に基づいて継続的に行動するように常に監督を行う必要があります。第三者による企業行動規範に対する違反または企業行動規範に抵触する恐れのある行動（下記参照）は担当のラインマネージャーに報告してください。そのような行動は根絶し、必要があれば関係を断つことも考慮する必要があります。

また、専門のアドバイザーやコンサルタントを選任する際はグループ承認マニュアルの規定に基づいて事前承認を受ける必要があります。事前承認を受けることなく、コンサルタントやアドバイザーを選任することはできません。

当社が共同事業を展開する国においては、当社は事業全体を統括する視点に立ち、企業行動規範を順守し、提携先に対しても同様の方針を順守するよう積極的に働きかけます。

全従業員が企業行動規範とそれに規定される方針を順守することが求められます（買収または契約を通じたCompass Groupの新入社員を含みます）。企業行動規範に対する違反があった場合、最終的には解雇を含む懲戒処分を受ける結果となることがあります。

*Compass*社内の従業員の監督者もしくは管理者の方には、以下を順守いただくことも求められます。

- 適切な倫理行動を示し、部下の模範 となる。
- 部下全員に企業行動規範について理解 し、自らの役職へのその適用について相 談する機会を与え、部下が何らかの問題 を抱えている場合はその事項を年次勤 務評定に含める。
- 直属の部下が企業行動規範を実践してい ることを確認する。特に目標や 作業計画 を策定する際にその確認を行い、企業行 動規範に関する違反があった場合は即座 に担当のラインマネージャーまたは現地 の法務部門に問題を報告し、迅速な行動 をとる。

序文

サポートやアドバイスを求める

非倫理的行動を黙視あるいは無視することは容易なことであるように思われるかも知れませんが、完全な公正を重んじるCompassの従業員には、対処すべき法的または倫理的問題を見過ごすことのないよう意識することが求められます。

Compassの全従業員は、企業行動規範に対する実際の違反または違反の可能性、もしくは、Compassの価値観と事業原則に抵触するすべての行動について報告をする責任があります。この責任は、従業員自身の行動であるか、あるいは同僚またはCompassに関連する第三者の行動であるかを問いません。

すべての法的または業務行動に関する問題は、可能な場合はまず担当のラインマネージャーに報告することが望ましいといえます。

ラインマネージャーに報告することが気詰まりである場合、またはそうすることが適切な状況でない場合は、以下の担当者（または部門）からアドバイスやガイダンスを受けることができます。

- 現地の法務部門
- グループの法務部門
- 現地の人事部門
- グループの社内監査部門、もしくは
- 現地の上級管理者チーム

企業行動規範の33ページの参照セクションに、役立つ連絡先情報があります。

また、**Speak Up**プログラムをご利用いただくこともできます。このプログラムの詳細は6ページをご覧ください。

質問: 企業行動規範には私が知る必要があるすべての事項が記載されているのですか？

回答: 企業行動規範には、Compassでの勤務期間を通じて発生可能な状況の例が明記されています。また、それらの状況において従業員に期待される行動についてのガイダンスも記載されています。発生可能なすべての状況を取り上げることは不可能ですが、Compassは世界的な専門企業として、全従業員に対して企業行動規範に含まれる方針に準拠して行動する個人的責任を持つことを期待しています。

「質問と回答」は、よく尋ねられる特定の質問に対する回答を提供すると同時に、Compassが従業員に期待する行動についての一般的な情報を提供するものです。

序文

Speak Up

「**Speak Up**」は、Compass Groupの全従業員が、不適切、危険、非倫理的、または違法であると見なされる行動や行為を、ラインマネージャーもしくは通常の手続きを通じて報告することができない場合に内密に報告することができるプログラムです。従業員は専門の担当者が24時間制で対応するSpeak Upヘルプラインおよびウェブサイトを利用して報告することができます。

当社に対する信用は、当社が提供するサービスの質に対して定められた基準（操業管理と業務慣行、倫理観と完全な公正性）に基づいています。これらの基準が守られない場合、当社の信用が損なわれ、将来の事業の成功及び安定確保がリスクに曝されることになります。私たちはこのようなことが起こることのないよう努めなければなりません。Compassの全従業員は、プロ精神を持って安全、倫理、かつ合法的な態度で業務を遂行する責任を共有しています。

これらの基準に対する違反が従業員自身、同僚、取引先、顧客、提携先、さらには当社への信用に対するリスクになるとみなされる場合、その活動や行動を直属のラインマネージャーや上司に報告することが出来る公平かつ誠実なコミュニケーションの風土を確立することが、これを達成する鍵です。

Compassには既にそのような風土があるという確信がありますが、全従業員が上記の問題に対して「声を上げる」権限を持っていると感じることを確実にするつもりです。しかし、それは必ずしも容易なことではありません。様々な理由で、「声を上げる」こと ができないと感じる場合があります。

Speak Upプログラムを通じて、従業員は、自分自身、同僚、取引先、顧客、提携先、当社の基準、あるいは当社への信用がリスク に曝されると思われる問題を安心して報告することができます。

すべての問題はCompass Group社外の専門の担当者が対応します。**Speak Up**への連絡は完全に内密に取り扱われ、希望されない場合は個人情報を提供する必要もありません。ただし、個人情報を提供いただくことは、対象の問題をより詳細に調査することにつながります。特別な研修を受けた「ケースマネージャー」が報告いただいた内容を引き受け、問題を内密に調査します。

多くの国では、**Speak Up**ヘルプラインは2つ以上の言語で対応しています。例えば、カザフスタンには、カザフ語、ロシア語、 英語を話すオペレーターがいます。

調査の進捗状況をお知りになりたい場合は、最初に報告を行ってから約14日後に個別識別番号を使用して**Speak Up**にお問い合わせいただけます。Compassは、問題を報告したこと、懸念を提起したこと、もしくは調査を支援したことに対する報復行為は一切許容しません。良心に基づいて報告を行った個人に対する報復行為に関与した人物は懲戒処分に処せられます。

質問: 私自身には正しいとは思われない事柄を行うよう上司から指示されました。そのことについて上司に相談しましたが、ただそれを行うように言われました。私は上司からのこの指示で私の立場がむずかしくなったり、このことについてSpeak Upに相談すると失職したりすることになるのではないかと懸念しています。

回答: 懸念すべき問題に気付いた場合は誰かに相談することをお勧めします。この問題についてラインマネージャーまたは他の上級管理者に相談できない場合はSpeak Upにご相談されることをお勧めします。報告内容について追って調査が行われます。当社は皆様からの報告に対する報復行為は一切許容しません。正しい判断に基づいて行動し、問題がある場合は報告してください。

企業行動規範の*33*ページの参照セクションに***Speak Up***プログラムについての詳細情報が記載されています。

ビジョンと価値観

great people
great service
great results

Compassのビジョンと価値観は当社の精神と姿勢を表す言葉です。ビジョンと価値観は、Compassの従業員の意思決定、活動、行動の指針であり、世界中で当社が日々提供しているサービスに対する顧客体験によって証明されているだけでなく、当社の実績と成長を促す原動力にもなっています。

当社のビジョン - 当社のあるべき像を描く 当社の優秀な人材、サービス、実績に実証された食品サービスおよびポートサービスの世界クラスの提供会社になること。

当社の使命 - その目標を達成する方法を示す*Compass*のすべての関係者は、顧客、株主、および従業員の共通の利益のために最も効果的な方法でより優れたサービスを継続的に提供する。

当社の行動方針 - これらの行動方針は当社の意思決定の基盤

安全、健康、環境を優先 *- 顧客と従業員の安全衛生を妥協することなく、事業が環境に与える影響を責任を持って管理する。*

取引先と顧客への貢献 *- 品質、サービス、価値、およびイノベーションにおける当社の卓越性を常に示すことにより、顧客から持続的な信頼を得る。*

従業員の育成と多様性の尊重 *- 従業員の多様性と貢献を認識する。*やりがいのある職場環境を創出し、全従業員が成長、習得、および成功するための機会とサポートを提供する。

収益の拡大 *- 強固なガバナンスを基盤として、グローバルな展開の利点を助長かつ活用する規律ある持続可能な成長を通じて株主への価値を創出する。*

業績と効率性への持続的な注力 *- 最高水準の品質と業績を提供すると同時に、絶えず最小コストを提供する最も効率性の高い提供会社となること。*

当社の価値観 - Compass全社の信念と行動の指針を示す。

公開性、信用、公正 *- いかなる場合も最高水準の倫理および職業基準を設定すること。*当社はすべての関係性が公正さ、尊 重、公平性、および、開かれた対話と透明性の重視に基づくことを求めます。

品質へのこだわり *- より優れた食品およびサービスを提供すること、それを達成することに熱意を持って臨むこと。*当社は成功を再現し、間違いから学び、改善を通じて市場をリードする基礎となるアイデア、イノベーション、および慣行を推進します。

チームワークを通じた実現 *- 個人の資質を尊重しつつ、チームとして機能すること。*当社は、相互に協力し、共通の目標のため に適切な慣行を容易に実践することで全従業員の専門性、個性、および貢献を尊重します。

責任感 *- 個人およびグループとして自らの行動に責任を持つこと。*当社はいつどこにおいても顧客の健康や福祉、私たちが働く地域社会、および私たちが生活する世界に積極的に貢献します。

意欲 *- 私たちは私たちが直面する機会や課題に対して積極的かつ商取引を意識した「意欲ある」取り組みを行う。*

どのような措置を取るべきか判断できない状況に直面した場合は、以下の質問に対する回答を考えることをお勧めします。

1. その行動は合法的か？
2. *Compass*の価値観に一致しているか？
3. *Compass*の行動方針に一致しているか？
4. それに対して他の従業員はどのように考えるか？ 及び
5. 新聞に掲載された場合、問題はないか？

上記の点を検討したにも関わらず、問題があると思われる場合は、担当のラインマネージャー、現地の人事部門、または現地の法務部門にご相談ください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

ビジョンと価値観

Compassは当社の高品質な食品およびサービスを誇りとしています。当社は世界的に名高いシェフ数名と共同し、業界で最良と思われる人材を採用しています。

当社のシェフが創作するメニューと料理品目には、滋養に富むバランスの取れた高品質の食材を使用しています。Compassがマーケットリーダーとしての立場を占めている理由は、当社のイノベーションにあります。当社は最高品質の食品やサービスを最も効率的な方法で提供するよう絶えず努力しています。

食品の安全性

当社の第一の関心は、高品質な製品および素材を使用することで最高水準の品質の食品を提供することです。最低限のこととして、当社は関連するすべての食品安全の法規制および承認された行動規範を遵守します。

最善慣行（ベストプラクティス）を保証するため、当社は全事業拠点で実施する共通の運営最低基準と行動ルールを策定しました。これらは、健全な科学、規制上の要件、および業界の最善慣行（ベストプラクティス）に基づいています。

当社はこれらの基準に照らし合わせて定期的に準拠評価を行い、施策目標を設定して、当社が取引先や顧客に提供する食品の安全性を保証し、品質に対する要求に応えています。

食品加工に従事する全従業員は以下の条件を守ることが求められます。

- 常に食品が汚染のリスクに曝さない衛生的な条件下で調理をする
- 衛生が確保され規制に準拠した方法で作業をするために必要とされる情報、研修、およびツールが提供されています
- Compassの食品安全に関するすべての方針と手順にしたがう

管理者は、上記の基準への従業員の準拠および順守を監督します。

質問：私はある同僚が食材を調理する前にときどき手を洗うことを忘れることに気付きました。この同僚に対して何か言うべきですか？

回答： 手からは調理場の器具や食材にばい菌が移りやすいため、食材を調理する前後、および、トイレに行った後やごみ箱に触れた後には常に手をよく洗うことが非常に重要です。同僚に対してそのことを説明し、適切である場合はラインマネージャーにも報告を行ってください。

企業行動規範の参照セクションに食品の安全性に関する方針の声明へのリンクがあります。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

COMPASSの姿勢

責任感のあるサプライチェーン

Compassはグループとして、全世界の国際的な主要メーカーから地域の専門メーカーに至る広範に及ぶサプライヤから製品およびサービスの提供を受けています。

可能である場合は、現地の農家や生産者から食品や食材を調達し、有機栽培農家から購買し、フェアトレードの運動に参加します。当社は持続可能な調達を極めて重視しています。

当社は、ある国々には国際的な主要メーカーに期待される基準を満たすことが困難なサプライヤが存在していることを認識しています。これらの場合、これらのサプライヤがCompassの中小企業査定の要件を満たし、持続的な改善を推し進めることを期待します。

最低限の基準として、当社の調達活動は、食品安全および安全衛生の基準、行動規範、社内規定、当社が操業する国の法律および基準に準拠し、持続可能な食品調達と企業責任（CR）に対する一貫した努力を反映しています。

Compassは、価値と行動の適性に基づいた長期的な供給関係の構築と品質および価格の間に適切なバランスを持たせるよう常に取り計らってきました。

サプライヤは不公平のない競売および入札のプロセスを通じて選定および留保されます。当社のサプライヤ選定のプロセスには、実施可能な場合に、適正な企業責任（CR）の慣行に関するサプライヤの方針と活動の審査が含まれます。当社は規模が大きいサプライヤに対しては一連の企業責任（CR）の堅固な基準を満たすよう求め、すべてのサプライヤに対して最善慣行（ベストプラクティス）の採用を奨励および支援し、法律を順守すると同時に当社の倫理規範を認識することを求めます。

サプライヤの選定と調整を担当する従業員の方は、サプライヤの発掘と選定から供給と決済までのプロセスで、責任ある倫理的な取引の行動方針に基づいて手続きを行うことが求められます。

最小限の基準として、当社は国際的に認知された労働慣行の規範である倫理的取引の基本的規範の運動の枠組みに則って行動します。倫理的取引の基本的規範には以下の主な項目が含まれます。

· 結社の自由と団体交渉の権利の尊重
· 安全かつ衛生的な労働条件
· 児童労働の禁止
· 生活賃金の保証
· 不当な長時間労働の禁止
· 差別の禁止
· 正規雇用の提供
· 過酷または非人道的な処遇の禁止

サプライヤとの関係に関する詳細情報については、当社のサプライチェーンの公正性に関する方針の声明をご参照ください。企業行動規範の参照セクションに本件へのリンクがあります。

質問: Compassとの契約に入札しているあるサプライヤの担当者から、他のサプライヤが提示する価格を彼に教えれば大幅値引きを保証すると言われました。コストの面を考えればCompassにとってこれは有望な情報ですが、私は少し不安に感じています。どうすればよいですか？

回答: この状況で不安に感じることはもっともです。何かが正しくないと感じられる場合、恐らくそれは実際に正しいことではありません。Compassにとって最も有益な選択肢を模索することは重要ですが、特定のサプライヤの情報を他のサプライヤと共有することは望ましくありません。それは守秘義務に抵触するだけでなく、違法と見なされる可能性もあります。そのサプライヤの担当者に対して、彼のオファーは非倫理的であり、Compassでは容認されない旨を説明する必要があります。この問題を担当のラインマネージャーに報告すると同時に、このサプライヤとの取引を継続することが望ましいかを考えてみることが必要です。

サプライヤの行動または*Compass*従業員のサプライヤとの関係について問題があると思われる場合は、担当のラインマネージャーもしくは現地の調達マネージャーにご相談ください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

従業員の公正性

利害対立

実際のものであるか認知されているものであるかに関わらず、Compassの従業員は当社の従業員としての職務と職務外の利害との間に対立が生じないように取り計らわなければなりません。

利害対立は以下のような多くの状況で生起することが考えられます。

他社における雇用および提携:Compassでの雇用期間中に他社に雇用されること、または他の組織に所属することは、利害対立の要因になる可能性があります。例:

- 他の企業または組織で経済的な利益を得る
- ディレクターまたはコンサルタントの職位に就く
- Compassの役職に関係しないサービスを提供する
- 副業を行う

上記の項目のいずれかが、Compassの競合他社、取引先、契約会社、またはサプライヤに関連する場合、利害対立の要因になる可能性があります。

上記に類する行為は許可されません。Compassでの役職において取引のあるすべての企業または組織に雇用されたりサービスを提供したりすることはできません。利害対立が実際に生じるか、または認知される要因となる可能性のあるCompass社外のビジネス上の取引を行うことを検討している場合は、その件について担当のラインマネージャーに通知し、文書による承認を得て、計画を続行することが必要です。

近親者との関係: 近親者が、競合他社、取引先、契約会社、またはサプライヤに勤務していたりサービスを提供していたりする場合、そのことを担当のラインマネージャーに通知する必要があります。

原則として、従業員の近親者は従業員とビジネス上の取引をしてはならず、可能である場合は、従業員が所属する事業部のスタッフまたは従業員の部下との間でビジネス上の関係を結ぶこともできません。企業行動規範の枠組みにおいて、「近親者」には、配偶者、パートナー、親、継親、息子または娘、継子、兄弟姉妹、継兄弟姉妹、甥、姪、叔母、叔父、祖父母、孫、あるいは姻族が含まれます。

取締役会

専門会社として、当社はCompassの従業員が時に他の組織の取締役会の役員になるよう依頼もしくは推薦されることがあるこ とを認識しています。これは状況によって利害対立もしくは法律問題の原因になることが考えられます。あらゆる組織(非営利団 体を含む)の取締役会の役員の引き受けを承諾する前に、現地の業務執行取締役から文書による承認を得る必要があります。

質問: 私が勤務する部門で数名のケータリングスタッフを必要としています。.私の娘が大学に復学する前にパートタイムの仕事を探しているため、娘をスタッフに推薦したいと考えています。

回答: あなたの娘さんがそのスタッフとして適性があり、適格な個人的資質と経験を持ち合わせている場合は、担当のラインマネージャーに相談のうえ、推薦されることをお勧めします。その際に、あなたが親族であること、採用のプロセスには関与しないこと、また、その職種はあなたが直接監督に当たるか、もしくは緊密に共同作業をするものではないことを明確に伝える必要があります。

利害対立に関する更なるアドバイスおよびサポートについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、または現地の人事部門に問い合わせることもできます。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

従業員の公正性

利害対立（続き）

投資

競合他社、サプライヤ、または顧客へ投資することは利害対立の要因となります。競合他社、サプライヤ、または顧客への投資関連する「実質的利益」に対しては、現地の業務執行取締役の事前の文書による承認を得る必要があります。

企業行動規範の枠組みにおいて、「実質的利益」とはCompassの従業員の判断に実際または可能性として影響を与えると考えられるすべての財務上の権益を意味します。認知された証券取引所（CAC 40、NYSE、ロンドン証券取引所など）に上場された株式開会企業への投資のうち、所有率が1%未満のものについては容認されます。

実際上または可能性として起こり得る利害対立は、多くの場合、Compassと従業員との合意を通じた解決が可能です。重要な点は、適切な措置が取り計らわれるように潜在的な利害を特定することです。

あなた自身または同僚に利害対立に関する懸念がある場合、担当のラインマネージャーに通知することが必要です。利害対立について通知を怠った場合、懲戒処分を受けることがあります。

インサイダー取引

「内部情報」を利用した取引は、英国、米国、およびその他の多くの国では犯罪行為です。内部情報とは、企業の幹部および従業員は既知であり、社外に対しては非公開の重要な企業情報です。この情報は他の株式公開企業に関連する場合もあります。内部情報を共有すること、あるいはそれを使用して株式の売買を行うことは容認されません。

内部情報を既知であるときに、Compassの株式（または他の株式公開企業の株式）の売買を行うことはできません。他の人物に代理人として既知の内部情報を利用して取引を依頼または委託してはなりません。

グループ最高経営責任者、グループIR部門、企業渉外担当役員、総務担当役員及び法務担当役員の事前の文書による承認を得ることなく、内部情報を社外に公開することはできません。これらの承認者は以下の事項を実施します。

- 内部情報を合法的に利用可能とする。
- 内部情報をロンドン証券取引所（または許可されたその他の機関）を通じて公開する。
- Compass Group PLCのウェブサイト上で通知する。

これらの部署の連絡先情報は企業行動規範の参照セクションにあります。

質問: 新規の提携先との間で共同事業契約の締結を進めています。これが成功すれば、両社の事業が成長する機会につながることが期待されます。私の妹と義理の兄弟が提携先の株式を所有しており、その販売を考えていることを知っています。私は彼らがその株式の売買を通じて最大の利益を得られるようにしたいと考えているため、共同事業の締結が実際に公表されるまで株式を保持するように勧めました。問題がありますか？

回答: はい。新規の共同事業契約に関する情報は機密情報であり、第三者と共有することは違反に当たります。あなたのご親族のような投資家が所有する株式について意思決定を行う際にその情報が使用される可能性があるため、その情報は重要情報であると見なされることが考えられます。その情報は絶対公開しないでください。

重要情報とは、公表されることによって企業の株価に影響を与える可能性のある情報です。例えば、幹部の再編、新製品に関する情報、重要な新規契約、主要な係争、もしくは、損益計算書または損益の予測に関する情報です。

利害対立およびインサイダー取引に関する更なるアドバイスおよびサポートについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、または現地の人事部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

従業員の公正性

贈答品と接待

当社は贈答品または接待の授受はビジネス関係における信用を構築するために有効であることを理解していますが、それは限定された状況においてのみ適切とされます。

従業員はいかなる状況においても、金額や価値に関わりなく、ビジネス上の意思決定に影響する可能性あると見なされる贈答品または接待の提供の申し出または授受を行うことはできません。

贈答品または接待の授受に相当する機会に直面した際には以下の点に留意してください。

- 贈答品または接待を提供する自分自身の目的は何か、または、同様の提供を行う提携先の目的は何であると考えられるか
- ビジネス関係を構築すること、あるいは入札した契約の締結などのビジネス上の意思決定に影響を与えることが目的か
- 贈答品または接待の性格は穏当であるか、または（受け取る側として）何かを返礼する義務があると感じるものか
- 提供する側と受け取る側の双方の国で贈答品または接待が合法であることを確認済みか。国によっては政府関係者への贈答品または接待の提供は容認されない可能性があるため注意が必要です
- 贈答品または接待がそれらの受け取りに関する自社の方針に抵触していないことを確認済みか
- 贈答品または接待の授受の正当性を説明することができるか。正しくないと思われる場合、恐らくそれは実際に正しいことではない可能性があります

提供する贈答品または接待の種類は重要ですか？

受け取りが可能であると見なされない贈答品または接待の種類があります。以下の贈答品または接待の提供の申し出または授受を行うことはできません。

- 従業員が関与している（または関与が認められる可能性がある）競売または入札に関与する第三者との間の贈答品または接待
- 現地法で賄賂と見なされる可能性がある政府関係者への贈答品の提供など、現地法に抵触する違法な贈答品または接待（現地法の規制を十分理解することが必要です）
- 現金（または現金の等価物）の提供または他人の請求書あるいは費用の代払い
- この企業行動規範に抵触するか、ビジネス関係の一部として不適当と見なされる、もしくは、Compassの評価に否定的な影響を与える可能性があるすべての接待
- 個人的なものであるか会社として授受されるものであるかに関わらず、社内において報告したり承認を得たりすることができない贈答品または接待

質問: 私はサポートサービスの外部委託について現地の政府機関と数ヶ月間協議しています。今回、私は現地の政府関係者の娘さんの結婚式へ招待を受けました。私の国では、結婚式で現金を贈る習慣があります。問題はありませんか？

回答: 当社は文化的な違いがときどき困難な状況につながることを認識し、常に善処するよう努めていますが、状況がどのようなものであるかに関わらず、現金を贈ることは厳しく禁じられます。現金以外の贈答品を贈ることは適切とみなされることもありますが、その前にまず担当のラインマネージャーに相談し、承認を受ける必要があります。

従業員の公正性

贈答品と接待（続き）

従業員は、贈答品または接待の授受を行う前に必ず担当のラインマネージャーの承認を受ける必要があります。

上位10か国の場合

従業員は、各年10月1日を起算日とする12か月間において各受領者につき以下の制限額を超える贈答品または予算外の接待*の授受を行う前に必ず業務執行取締役（または同職に指名された適正な責任者）の承認を得る必要があります。

（a）3,000英ポンドまたは（b）当該国の業務執行取締役が定めた現地で適用されるより低い限度額を超える接待（食費を含む）100英ポンド（または現地で適用するより低い限度額）を超過する額の贈答品、あるいは接待の一部として提供される出張費または宿泊費

また、a）5,000英ポンドを超える接待（最大5名が対象）、b）7,500英ポンドを超える接待（6名から10名が対象）、あるいはc）500英ポンドを超える贈答品については、事前にグループ業務執行取締役の承認を得る必要があります。2,000英ポンドを超える贈答品または75,000英ポンドを超える接待は必ずAICの承認を得る必要があります。

上位10か国以外のすべての国の場合

従業員は、各年10月1日を起算日とする12か月間において各受領者につき以下の制限額を超える贈答品または予算外の接待*の授受を行う前に必ず業務執行取締役（または同職に指名された適正な責任者）の承認を得る必要があります。

（a）1,500英ポンドまたは（b）当該国の業務執行取締役が定めた現地で適用されるより低い限度額を超える接待（食費を含む）100英ポンド（または現地で適用するより低い限度額）を超過する額の贈答品、あるいは接待の一部として提供される出張費または宿泊費

また、a）2,500英ポンドを超える接待（最大5名が対象）、b）5,000英ポンドを超える接待（6名から10名が対象）、あるいはc）250 英ポンドを超える贈答品については、事前にグループ業務執行取締役の承認を得る必要があります。1,000英ポンドを超える贈答品または75,000英ポンドを超える接待は必ずAICの承認を得る必要があります。

---

*対象の国のグループ業務執行取締役により当該会計年度予算の決済の一部として承認済みであり、当該会計年度中に定期審査を受けることになっている、コストセンターの予算に既に含まれる接待（*Group*が運営する場所または第三者からの購入に関わらず）は、上記の金額の制限を受けず、適切なレベルの精査と認可を既に受けているものと見なされます。接待が提供される時期（入札中は実施しないなど）に関するこの方針の要件が適用されます。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

従業員の公正性

贈答品と接待（続き）

これらの値はグループ承認マニュアルに記載されたグループ全体の基準で、時々変更されることがあります。従業員の勤務先が所在する国での現地の贈答品および接待の制限額はより厳しい場合がありますが従ってください。従業員は、当該国で適用される制限額とグループ承認マニュアルで規定される制限額の双方を理解する義務があります。

贈答品の受け取り

当社は、国や文化によっては提供された贈答品を断ることが礼儀に反するものと見なされる可能性がある一方、それを断らなければ企業行動規範に抵触する恐れがある状況を理解しています。そのような状況では、贈答品を一旦受け取り、それを即時に担当のラインマネージャーに通知する必要があります。その後、ラインマネージャーが、贈答品を受領するか、贈り主に返送するか、あるいは慈善団体への寄付の手続きを経て売却するかを決定します。

いかなる状況においても、現金（または銀行小切手、郵便為替、投資有価証券、または個人の請求書あるいは費用の代払い）の贈答を受領することはできません。

政府機関、共同事業、公益企業および国営企業の担当者の訪問

当社の事業の特徴として、当社が世界各地で運営する事業所または生産現場において、政府機関、共同事業、公益企業および国営企業の担当者の訪問を受けることがあります。Compassが提供するサービスの特長を宣伝、実演、および説明することは容認されますが、意思決定に影響を与えるような個人的利益の提供を行うことはできません。

贈答品と接待の記録と承認

*Compass*の従業員との間で授受されるすべての贈答品、接待、および交際費は、受領または拒否されたかに関わらず、担当のラインマネージャーの承認を得る必要があります。従業員は提供される贈答品または接待の記録が参照しやすい形式で明記されたすべての費用請求書のコピーを保管する必要があります。また、従業員が贈答品ま たは接待を受けた場合は、受領の有無に関わらず、担当のラインマネージャーに通知し、記録を保管する必要があります。全ラインマネージャーは自分及び部下に提供された全ての贈答品および接待の記録を保管する必要があります。記録例はグループ法務部門にあります。

当社へ訪問している政府関係者または州関係者の出張費、宿泊費、またはその他の費用の支払いに合意する前に担当のラインマネージャーの承認を得る必要があります。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についてい つでもご報告いただけます。

商取引における公正性

競合と独占禁止

Compassは、時に独占禁止法とも呼ばれる競争法への準拠を極めて重視しています。競争法に対する違反は容認されません。

競争に関連する法律は国毎に違いがあり、法律の中には国外で実施される事業に適用されるものもあります。競争法に対する違反は、企業および個人が厳しく罰せられる結果となります。EUでは、企業の非競争行動への関与に対して、グループの年間売上高の最大10%までの罰金が科せられます。
米国、ブラジル、英国を含む数か国では、何らかの非競争行動への関与を指摘された個人は実刑判決を受けることがあります。

企業が非競争的な行動をしたかを審査する際に政府当局がしばしば検討する要因の一つは、その企業の市場占有率です。多くの司法管轄区では、非競争的な手段による市場の独占あるいは優位性を得ることは違法とされています。従業員は自分の事業分野が極めて高い市場占有率を示している場合は現地の法務部門に報告する必要があります。

国によっては、顧客別に価格を調整することは非競争的と見なされることがあります。従業員が自分の事業分野の商品またはサービスの価格設定に関与している場合、現地の適用法を理解することが求められます。ガイダンスについては、現地の法務部門にお問い合わせください。

以下の行為は絶対に行わないでください。

- Compassの商品またはサービスの価格を競合他社と合意（あるいは協議）すること
- Compassが提供する商品またはサービスの再販価格を顧客に対して指示すること
- サプライヤから推奨される小売価格をそのまま採用すること（社内で価格決定を実施し、それを記録する必要があります）
- Compass以外の企業と取引のある顧客または契約者の保有率に関して合意を行ったり、独占販売領域を相互に分割したり することによって、市場を人為的に分配することに合意すること
- 競売価格や入札を操作したり、競売価格や入札について競合他社と協議したりすること（現地の法務部門が実施する正式な共同入札または共同事業の場合などは除く）
- 商品の生産量またはサービスの提供を他社と合意して人為的に制限すること

現地の法務部門に相談せずに、以下の事項を行わないでください。

- 競合他社を市場から排除するために、総コストを下回る価格を請求する
- 既存の顧客に対して提供を拒否する（顧客が支払いを拒否した場合などを除く）
- 期間が5年間以上の独占契約に合意する
- 特定の現場における食品サービスおよびサポートサービスの「最初の拒否」の機会をCompassに提供する契約を締結する

あなたの勤務先がある国に法務部門が所在しない場合は、グループ法務部門までご相談ください。

質問: 最近の食品の価格（特に小麦）の上昇を受けて、取引先から契約内容の見直しを迫られています。競争力を維持し、最善の価格を取引先に提供するにあたり、当社の主要競合他社がどのように対処しているかを理解することは非常に役立つと考えられます。実際に当社が競合他社と協議し、何らかの全般的な合意に達することができれば、取引先の利益につながることは確かです。

回答: 取引先の利益につながることであっても、価格計画または価格決定の可能性を競合他社と協議することは違法となる可能性があります。それを実行した場合、あなた自身とCompassが告訴される重大なリスクが発生し、当社への評価にも悪影響が及ぶ恐れがあります。

競争法によって、全世界の競合他社、顧客、配給会社、およびその他の第三者との取引は規制されています。競争を明白に妨害、制限、または歪曲する（あるいはそれらを意図する）合意、調整、および業務慣行の協定は禁止されます。

商取引における公正性

競合と独占禁止（続き）

事業者団体

Compassの従業員は、あらゆる非競争的行動への関与もしくはその可能性のリスク に曝されないため、事業者団体への加入を検討する際は特に注意する必要がありま す。現地の業務執行取締役の承認を得ることなく、事業者団体に加入することはでき ません。その件を通知した後、業務執行取締役がグループ法務部門に連絡し、許可を得ます。従業員は競合他社の担当者との 会議を記録し保管することが推奨されます。

事業者団体は、価格の引き下げなどの商業上の問題に関する共通の合意を行う公開討論の場として利用することはできません。市場価格に関する合意等について話し合われている会議への参加は、それが受動的なものであっても、あなた自身と Compass が深刻なリスクに曝される原因になります。そのような討論へは参加しない意思を伝え、即時にその場を去ることが 賢明です。その後、その件を現地の法務部門に迅速に報告する必要があります。

事業者団体の会議への参加について疑問がある場合は、現地の法務部門にご相談ください。

マネーロンダリング

Compassの全従業員はマネーロンダリング防止法へ準拠することが求められます。

Compassは、契約に基づいて、現金、出張費、小切手、第三者支払い、または郵便為替の形式で（最終顧客ではなく）取引先から商品またはサービスに対する支払いを受け取らない方針を定めています。通常、当社の取引先からの支払いは、請求先の取引先の名義による銀行口座からの振替により行われます。

Compassがサプライヤまたはその他の第三者に対して行うすべての支払いについても、契約者である第三者の名義による銀行口座への振替で行われます。上記の例外は現地の法務部門または担当の財務部長から事前に文書による承認を得る必要があります。

Compassの現地の管理部門には、為替報告の要件を含む現地のすべての法規制を順守して業務を遂行する責任があります。

質問: 最近、ある小規模の取引先から複数の口座から請求書を支払うことが可能であるかを尋ねられました。問題ありませんか？

回答: それが正しいことであるかを確認することは賢明です。マネーロンダリングに関与する可能性があるため、この種の要望に対して慎重な態度を取る必要があります。取引先の要望には実際上の理由があることもあり得るため、取引先に応答する前に担当のラインマネージャーまたは現地の法務部門にこの問題を報告してください。

マネーロンダリングとは、犯罪行為によって取得された資金の出所や所有者を隠ぺいおよび偽装する行為で、テロ行為の資金源であることも考えられます。資金を「浄化」し、資金源が合法的であることを装うため、資金が一連の取引にかけられる場合もあります。

競合と独占禁止およびマネーロンダリングに関する詳細なアドバイスとサポートについては、現地の法務部門またはグループ法務部門にお問い合わせください。連絡先情報は企業行動規範の参照セクションにあります。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

商取引における公正性

賄賂と汚職

賄賂とは、商業上の利益を得るために、贈答品、金銭、またはその他の便益を授受することです。賄賂は実際に授受が行われる時点ではなく、それが依頼あるいは抵抗された時点で成立します。賄賂は民間企業または公共機関の別を問わず、問題となります。

賄賂または汚職はいかなる形態においても容認されず、当社はすべての商取引で透明性を維持することに努めています。ほとんどの国では汚職を禁止する法律が制定されています。それらの法律に対する違反は、Compassに罰金が科されるか、個人が懲役刑を受ける結果となる重罪です。

当社は全従業員が最高水準の整合性と職業意識を維持する職場環境の創造に尽力しています。これは、すべての国の政府機関、連邦機関、州機関、公共機関、および現地の公益機関の担当者との取引において極めて重要です。

取引相手が民間企業または政府機関の担当者であるかに関わりなく、全従業員は以下の基本的なルールを守ることが求められます。

- 承認を受けていない金銭を授受しない
- 違法行為または不適正な行動に第三者を誘導しない
- 不適正な金銭の授受に関する疑いや事実を常に報告する
- 契約または取引の獲得を目的として、金銭（金額は関係ない）、贈答品、またはリベートを授受しない

質問: 現在、私はじゃがいものサプライヤの入札を統括しています。ある入札者から週末に開催されるフットボールの大試合のチケットを提供されました。彼自身は試合を見に行くことができないが、私と友人にチケットを譲ってくれると言いました。これらのチケットを受け取ってよいですか？

回答: チケットの受け取りには非常に慎重でなければなりません。入札プロセスの途上であるため、このようなケースは賄賂や招待と見なされる可能性があり、丁重にお断りすることが望ましいといえます。ビジネス上の意思決定に影響を与えると見なされる贈答品や接待を提供もしくは受領することは回避する必要があります。詳細については、贈答品と接待に関する方針をご参照ください。

*Compass Group*の横領および不正防止に関する方針は、詐欺的、不正的、あるいは偽善的な行動に対する断固とした措置を規定し、全従業員は必要に応じてグループのイントラネット上で参照することができます。
倫理規範は、倫理的な商慣習に対するグループ全体の方策を補足するものです。
倫理規範についても、全従業員はグループのイントラネット上で参照することができます。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

商取引における公正性

賄賂と汚職（続き）

円滑化のための支払い

円滑化のための支払いとは、業務の迅速化あるいは実施を確約する手段として、公務員（またはその他の人物）に少額の心付けを提供することです。例えば、税関に留保されている品物を迅速に取り寄せることなどです。

Compassの従業員は円滑化のための支払いを禁止されています。少額であるか、もしくは自国で習慣とされているかに関わらず、これに類する支払いを行うことはできません。

新規の地域、部門、代理店、およびコンサルタント

Compassのリスク査定手順の一部として、当社が進出していない国または地域で新たに新規事業を立ち上げる場合、または既存の国に新たな事業部を創設する場合は、グループ承認マニュアルに記された手順にしたがって、グループ代表部長およびグループ財務部長の承認を得る必要があります。

加えて、Compassの代理店およびコンサルタントの選考プロセス（グループ承認マニュアルに記載）が変更しました。

承認が必要とされる限度額の最新内容については、グループ承認マニュアルを参照してください。この額は2011年2月1日以降、大幅に引き下げられました。

質問: 当社の安全衛生に関するライセンスの許諾を担当する政府機関の担当者から頻繁に訪問を受けるようになりました。夕食への招待や、たばこ、時には現金の提供を求められることがあります。それを断るとライセンスを発行してもらえず、操業することができなくなる不安があります。どうすればよいですか？

回答: 操業するためにすべての適正なライセンスや承認を受けることは不可欠ですが、ライセンスを許諾されるために贈答品や現金を提供することは厳しく禁じられます。この件を即時に担当のラインマネージャーに報告する必要があります。

賄賂と汚職に関する当社の方針については、倫理規範（企業行動規範の参照セクションにリンクがあります）を読み、現地の法務部門から詳細なガイダンスを受けてください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

商取引における公正性

報告と会計

Compassには、正確かつ客観的な方法で財務および財務以外の情報を記録する義務があります。

財務報告

すべての書籍、記録、および計算書は、Compassの会計方針および手順に関するマニュアルに準拠していなければなりません。このマニュアルは、事業の全領域に関する国際財務報告基準への準拠について記された唯一の参照資料であり、これによってCompassの各事業部は単独かつ明確な一連の方針に基づいて報告を行うことができます。

以下の基本的なルールを守ってください。

- すべての記録は正確かつ完全であり、あらゆる時点での事業状況が正確に理解できるものであること
- 関連文書は取引が行われた時点で収集すること
- 会計記録および会計文書は、現地の法律と会計上の要件に基づいて管理し、いかなる場合も6年以上保管すること
- 買収およびその他の重要な取引に関連する年次財務諸表および文書は永久的に保管すること
- 社内外の監査には全面的に協力し、監査人に対して正確な情報を提供し、（法規制に準拠している限り）文書や同僚への無制限のアクセスを許可すること

以下の行為は絶対に行わないこと。

- 財務情報あるいは財務以外の情報であるかに関わりなく、記録を改ざんすること
- グループ承認マニュアルに基づく適正な文書および承認を得ることなく、Compassの何らかの資産を廃棄あるいは移譲すること
- 虚偽、もしくは誤解を生じる可能性がある会計情報や費用項目を含めること
- 不正な慣行を隠ぺいするために情報を破棄すること

正しい財務手順に沿っていない、または虚偽、もしくは誤解を生じる可能性がある会計情報が含まれている疑いがある場合は、速やかに担当のラインマネージャーに報告する必要があります。ラインマネージャーに報告することが気詰まりである場合は、現地の財務部長、人事部門、または**Speak Up**に連絡いただくこともできます。

質問: 過去半年間は業績が好調で、目標を上回る結果となりました。今後数か月間は業績が芳しくないことが予想されるため、新しい取引先との収益の一部を次の四半期に割り当てて業績の配分を均等にしたいと考えています。これによって取引先に影響はなく、また、実際の収支の総額を変更するわけではありません。問題ありませんか？

回答: いいえ。売上または収益を決済期間の間で移行させることは、当社の財務状況が正しく反映されない結果となるため、容認されません。すべての収支報告が正確で、誤解につながることのないように取り計らうことが必要です。

報告と会計の正確性に関する詳細なアドバイスおよびサポートについては、担当のラインマネージャー、現地の財務部門、もしくはグループ財務部門にお問い合わせください。

グループ会計方針／手順マニュアルおよびグループ承認マニュアルには、この件に関する詳細な情報とガイダンスが記載されています。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

商取引における公正性

データ保護

Compassは企業として、従業員、取引先、サプライヤ、およびその他の第三者に関する個人データを保持しています。この情報は紙ファイルと電子ファイルの両方で管理されてい ます。これらの個人データの機密性を常に確保することは重要です。

国によっては、データ保護に関する規制を順守することが法律によって定められており、 それに対する違反はCompassと従業員の双方が罰金および刑事罰に処せられる可能性 があります。

当社が保持するすべての個人データは事業上の目的のみおいてのみ使用し、以下の各項目を満たしていることが必要です。

• 合法的に入手された
• その情報が入手された目的のみにおいて使用される
• 正確で、目的に関係している
• 必要とされる期間を超えて保持されない
• 安全に保管されている
• 十分な保護手段を講ずることなく他国に移譲されない

上記に加え、全従業員は、当社に個人データを提供する人物に対してそのデータに誰がどのような目的でアクセスするかを知らせる責任があります。

常に以下の基本的なルールを守ってください。

- 許可された人物のみ、かつビジネス目的のみに個人データへのアクセスを許可する
- 個人データを受け取る人物が同レベルの機密性に基づいて個人データを扱うことを保証するため、必要とされる合意および契約を締結することなくCompass社内外の未承認の人物に個人データを提供しない
- 個人データへのアクセスを制限し、常に安全に保管する

何らかの正式な法令または規制の適用を受けた場合、もしくは当社が個人データを保管している個人からその個人のデータへのアクセスに関するクレームを受けた場合、最初に現地の法務部門またはデータ保護の問題を管理する現地の担当者にこの件を通知する必要があります。

質問: 私は地元で新しいサポートサービスを対象とするマーケティングキャンペーンを実施することを予定しています。郵便物を発送するために当社の取引先データベースにある氏名と住所を使用することができますか？

回答: 宣伝資料は受け取りを希望した個人にのみ送付する必要があります。さもなければ、現地のデータ保護法に抵触する可能性があります。取引先データベースに保存されているデータは異なる事を目的としていることが考えられるため、任意に使用することはできません。詳しいガイダンスについては、担当のラインマネージャーまたは現地のマーケティング部門にお問い合わせください。

データ保護に関する詳細なサポートおよびガイダンスについては、担当のラインマネージャーもしくは現地の法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

雇用

安全衛生

Compassでは、従業員の存在によってこそ、働きがいのある職場が創出されるだけでなく、当社が高水準・高品質の評価が高い優秀な企業として存立する基盤が形作られています。

従業員は当社にとって最も価値ある資産です。従業員にこそ当社の成功の鍵があります。全マネージャーは、相互、さらには取引先や顧客との間で卓越したサービスを提供するため、一つの例外もなく、従業員を育成し、動機を与え、意欲を掻き立てる方法で指導する責任があります。

当社は、常に安全で環境への影響を最小限に止めた食品を提供する危険のない健康的な職場を運営することで、従業員相互、取引先、顧客、および環境の安全を守る道徳的責任があります。

安全衛生が当社の事業における最優先事項であることは常に変わりません。Compass全社のすべての経営会議では、安全衛生に関するアップデートが議題の一つとして取り上げられています。当社の安全衛生に関する方針は、毎年Compass Group PLC の幹部の審査を受け、当社の事業および関連法規の要件を常に満たすよう取り計らわれています。

Compassは全従業員に安全な職場環境を提供し、Compass全社で最善慣行（ベストプラクティス）を推進することを重視しています。当社は、Compassの全事業部へと着実に浸透している方針、最低運営基準、および行動を設定しています。具体的には、当社は以下を遂行します。

- 全従業員、顧客、または契約者を傷害から保護する
- 新規の契約を締結する際には、できる限り早期に完全なリスク査定を実施する
- 調達の意思決定において安全事項を考慮する
- 全従業員が安全に働くことができるために適切な研修を実施する

当社はまた、サプライヤおよび契約者に対しても同様の高い水準を要求しています。

当社は、安全衛生の実績を継続的に改善することに努め、顧客および取引先に対して当社が最高水準の安全な環境で運営していることを保証するために、実績を一連の明確な基準に照らし合わせて評価を行っています。

安全を確保するためには、管理者と従業員の双方のバランスの取れた参加が求められます。

雇用

安全衛生（続き）

その方策の一部として、Compassは全レベルの管理者が以下に留意するよう求めます。

- 安全衛生基準を順守する
- 常に安全な職場環境を提供および維持する
- 社内の安全衛生に関する手順および慣行を策定、推進、および実施する
- 安全衛生の基準と目的を達成するために、Compassのリソースを効果的に利用する
- 全従業員が安全かつ効率的な方法で働けるよう研修を実施する。上記

に加え、Compassは全従業員に対して以下を順守するよう求めます

- 安全な職場環境の提供において、自分自身と周囲の人々に対する「注意義務」を実践する
- 安全性に欠ける行為または状況を即座に担当のラインマネージャーに通知する
- 職場の安全性と生産性を向上させるため、アイデアを積極的に提出する
- 安全性に欠ける行為または危険を放置しない。誰かが危険な行為をしていることに気付いた場合は、その人物になぜそれが危険であるかを説明し、止めるように伝える。万一、拒否された場合は、その件を担当のラインマネージャーに通知する
- 処方されていない薬物またはアルコールを服用して出勤しない
- 常に正しい防具を着用する
- 職場で緊急事態が発生した場合にどのような行動を取るべきかを予め理解しておく
- 常に安全作業手順にしたがう

質問: 私は近日予定されているスポーツ大会で私をサポートする大人数の臨時スタッフのチームを管理しています。時間が限られており、極めて多忙になることが予想されます。これらの臨時スタッフのほとんどは過去にも私の下で働いたことがあるため、安全衛生に関する説明と緊急時の手順については省略しようと思っています。問題ありませんか？

回答: いいえ。Compassの全従業員は当社で働くすべての人員の職場環境の安全を確保する責任があります。数分間の時間を使って、臨時スタッフのチームに対してブリーフィングを行い、火災やその他の緊急時に従う手順の概要について説明することは重要です。

安全衛生の問題に関する更なるサポートやガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の人事部門、現地の安全衛生環境部門、もしくはグループ安全衛生環境部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

雇用

公正な処遇と機会均等

Compassは全従業員の個性と多様性を尊重し、すべての事業所において建設的で公平な職場環境の創造に努めています。

当社は従業員に対して以下の方針をもって臨みます。

- 当社は、個人の尊厳と公正な処遇を尊重する従業員との関係構築を目指します。
- 当社は差別することなく、職種に求められる適性に基づいて従業員の雇用および昇進を行います。
- 当社は、従業員に対するいかなる差別、あるいは、性的、身体的、精神的、またはその他の嫌がらせを容認しません。

目標を達成するために、当社は人的な管理および育成の5つの主な領域を対象とする目的、手段、および行動の簡易な枠組みを設定しました。

- 求人 - 当社が操業する地域社会の多様性を反映した適正な方法で適正な人材を雇用する
- 保持 - 当社に勤続する従業員に対して適正な報償、便益および職場環境を与える
- 育成 - 従業員が職務に適当なスキルを備え、自己開発に励むことができる条件を整える
- 参加 - 全従業員の意識を当社の目標へ結び付け、その達成を志すよう促し、従業員の成果を認知する
- 実行 - 個々の従業員の実績を管理し継続的に改善するプロセスを導入する

当社の従業員は以下を厳守することが求められます。

- 同僚に対して尊厳と敬意を持って公正に接する。いかなる差別も容認しない
- 勤務先が所在する国で適用されるすべての労働法および雇用法を順守する。適用される現地のすべての法規制を理解する（詳細なガイダンスについては現地の人事部門にお問い合わせください）
- 当社の機会均等の原則に反する事例を報告する。報告することを恐れない（全従業員には気付いた問題を報告する責任があります）

質問: 私にとっては昇進となる自分の事業部門内の新しい役職の採用募集に最近応募しました。他の4名の社内応募者と共に面接を行いましたが、私はその選考に残りませんでした。この役職には海外出張が伴うので、子供のいる家庭を持つ女性従業員はそれを望まなかったり対応することができなかったりすると考え、この役職には男性従業員を採用するつもりだったということを「非公式に」耳にしました。どうすればよいですか？

回答: 性別によって差別を受けることは容認されません。すべての応募者はその役職に必要とされる資格と適性に基づいて審査されなければなりません。この問題について担当のラインマネージャーまたは人事部門に報告する必要があります。ラインマネージャーまたは人事部門に報告することが気詰まりである場合は、**SpeakUp**に連絡いただくことができます。

*Compass*の事業活動の基盤である公正な処遇と機会均等の原則に関する詳細なサポートおよびガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の人事部門、もしくはグループ人事部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

雇用

嫌がらせやいじめのない職場

当社は全従業員が公正に敬意を持って処遇されることを求めます。当社は、従業員、サプライヤ、提携先、または取引先に対して、職場におけるいかなる嫌がらせやいじめは容認しません。

以下の基本的なルールを守ってください。

- 人種、民族、宗教、年齢、または性的指向に関する冗談を言わない
- 電子メール、漫画、写真を含む冒涜的と受け取られる可能性のあるいかなる物の配布、提示、または社内に保持しない
- 悪意のある噂を広めたり、電子メール、ボイスメール、またはその他の手段を使用して、冒涜的または差別的なコメントを送信したりしない
- 個人情報は常に機密情報として取り扱い、不正に使用しない
- 冒涜的、威圧的、中傷的、または悪意的ないかなる行動は容認しない

あらゆる形態の嫌がらせまたは虐待は当社の方針に対する反則行為であり、容認しません。あなた自身または同僚が嫌がらせやいじめを受けている場合は、担当のラインマネージャーまたは別の上級マネージャーに相談してください。あるいは、**Speak Up**に連絡いただくこともできます。

質問: **何人かの同僚から私の話し方をからかわれました。最初は他愛のない冗談と受け止めていましたが、次第に彼らの発言は中傷的なものとなったため、私は極めて不愉快に感じています。私は誰をもトラブルに巻き込みたくはありませんが、彼らにその行為を止めてもらいたいと思っています。どうすればよいですか？**

回答: まず同僚と話す機会を設けて、彼らの態度に対してあなたがどのように感じているかを説明することをお勧めします。そうすることに気が進まない場合、あるいは話をしても同僚の態度が変わらない場合は、担当のラインマネージャーまたは人事部門に報告してください。どのような種類の差別も容認されるものではありません。

職場での嫌がらせやいじめに関する更なるサポートおよびガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の人事部門、もしくはグループ人事部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

企業資産

商標保護

Compassに対する評判は、取引先や消費者の関心を当社に寄せる主要因です。当社の商標を適切に管理および保護する手続きを実施することによって、この評判の価値と信用を適切に保護することが不可欠です。

食品サービスおよびサポートサービスのマーケットリーダーとして、Compassは当社が保有および保護する必要がある調理法（レシピ）、プロセス、非公開のアイデアや戦略を頻繁に考案しています。当社の事業やサービスにおいて商標を使用することにより、信用性、評判、ブランド価値を高めることができます。また当社は、顧客データや個人情報などの他の企業秘密情報を保護し、その安全を確保しなければなりません。

さらに、Compassサービスフレームワークや調理法（レシピ）およびプロセスマップなどの企業秘密は、当社が競合他社との差別化を図り、市場での優位性を維持するための重要な要素です。

知的所有権による保護を求める新しい商標または技術の開発を検討している場合は、現地の法務部門に相談する必要があります。Compass Groupの知的所有権に関する方針も合わせてご参照ください。

常に以下の基本的なルールに留意してください。

- 事前に現地の法務部門へ相談することなく、取引先、顧客、またはその他の第三者に対して知的財産を譲渡することに合意しない
- 承認された機密保持契約が施行されていることの確認無しに、当社のすべての知的所有権または機密情報を共有することに合意をしない。疑問がある場合は、担当のラインマネージャーまたは現地の法務部門にご相談ください
- 個人的利益またはCompassでの役職に関係しない理由で当社の知的財産または機密情報を使用しない

当社は第三者の知的所有権および機密情報の保護を重視しています。以下の基本的なルールを守ってください。

- 特別な許可を得た上で文書および資料のみをコピーする
- いかなる第三者の特許権、商標権、またはその他の知的所有権を故意に侵害しない。疑問がある場合は、現地の法務部門にご相談ください
- 現地の社内ガイドラインに適合する署名入りの機密保持契約で認可されていない限り、いかなる第三者の機密情報は使用しない
- いかなるCompassのコンピュータまたはその他の機器上にライセンスを得ていないソフトウェアをロードしない

何らかの疑問がある場合は、担当のラインマネージャーまたは現地の法務部門にご相談ください。

質問: 私はCompasの主要競合他社からCompassに最近転職しました。その会社を退職する前に、価格情報を含む特定の購買データのコピーを取っておきました。これは新しいチームにとって非常に有益であると思われます。この情報を利用することはCompassにとって実際に望ましいことでしょうか？

回答: いいえ。あなたの以前の勤務先の守秘義務と企業行動規範の方針に抵触する可能性があるだけでなく、違法と見なされることも考えられます。以前の勤務先の機密情報はいかなるものであっても持ち込んだり使用したりすることは絶対にしないで下さい。ただし、それは以前の勤務先で習得した全般的知識やスキルを活用することができないということではありません。何らかの疑問がある場合は、現地の法務部門にお問い合わせください。

商標保護に関する更なるサポートおよびガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地のマーケティング部門、グループ市場開発部門、もしくはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

企業資産

守秘義務

全従業員は、特別な権限を得ることなく、Compassまたは当社の事業に関するすべての機密情報をグループ外に開示することはできません。

機密情報を第三者に開示する際は、必ず文書による機密保持契約もしくは相手方との間で合意された保証の条件に基づいて開示してください。

司法官憲、政府機関、規制機関、もしくは監督機関からの命令で機密情報の開示を求められた場合は、開示を行う前に現地の法務部門に通知し、承認を得てください。

従業員は個人的な利得または友人や親類に便宜を図るためにCompassの機密情報を使用することはできません。

また、従業員は現地のIT方針を理解し、それに規定されたCompassのITシステムのセキュリティと利用に関するガイドラインを順守することが求められます。Compassは事前の予告なくいつ何時でも、従業員のITシステム利用を監視および記録することがあります。

物的資産

全従業員は、当社業務の一環として使用または接触する当社所有物が破損、誤用、または損耗されることのないよう取り計らう責任があります。また、全従業員は第三者による当社の所有物の濫用を報告する義務もあります。

使用する機会のあるCompassの全所有物が安全かつ適正に運用されるように必ず十分に適切な方法で管理してください。

質問: リサイクルするために書類の整理をしていた時に、従業員と給与の一覧が記載された書類が入った袋を見つけました。この情報を誰かに見られた可能性があります。どうすればよいですか？

回答: 人事部門にその書類を提出し、この件を担当のラインマネージャーまたは人事部門担当者に報告してください。Compassの全従業員は機密情報の保全と保護に対する責任があり、このような情報を見つけた際に懸念を抱くことは正しいことです。人事部門はその書類を安全に破棄し、それをその場に置き忘れた従業員に対して情報の取り扱いには留意するように注意を促します。

機密情報とは、*Compass*社外に漏洩した場合に当社が損害を被る可能性のあるすべての情報または知識です。機密情報には次のようなものがあります（これらに限られません）。

- 新しい製品またはサービスに関する開発資料
- 非公開の財務データ
- 事業に関するアイデア、プロセス、または戦略
- 営業、マーケティング、またはその他の社内データベース
- 従業員データ

機密情報の問題に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、もしくはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

企業資産

情報の保全

Compassのシステム（IT関連のハードウェア、ソフトウェア、事務機器、電話、電子メールシステム）は、すべて当社の業務に使用されることを目的とするものです。すべての利用者は常に専門的かつ責任のある方法でこれらの設備を使用することが求められます。

CompassとITシステムを使用する全従業員を保護するため、当社のITシステムの使用時には以下の事項に留意する必要があります。

- 勤務先が所在する国の法律に違反しない
- Compassの名誉を損ねる行為しない
- Compassの事業に損害または混乱を与えない

状況によっては、インターネットまたは電子メールの誤用は犯罪行為と見なされることがあります。全従業員は、勤務先が所在する国で適用される法的規制を理解し、それを順守する責任があります。勤務先が所在する国で適用される法規制に関する更なるガイダンスについては、現地の法務部門にお問い合わせください。

以下の基本的なルールを守ってください。

- 承認を受けていないハードウェアまたはソフトウェアをすべてのCompass社内のシステムに設置またはインストールしない
- 割り当てられたユーザー名またはパスワードは大切に保管し、他人と共有しない
- 他人に対する冒涜、困惑、もしくは嫌がらせの原因となるような電子メール、文書、または画像の使用、ダウンロード、作成、転送しない
- Compass社内のシステムの個人的利用を最小限に留める
- 現地のIT部門のアドバイスにしたがい、システム上に置かれているすべてのデータまたは作業を定期的に保存およびバックアップする

質問: 私は週末に自宅で手製のジュエリーを販売するホームビジネスをやっています。このビジネスとCompassでの私の仕事の間には対立する点はなく（ラインマネージャーに確認済みです）、通常は私の業務への影響もありません。私は現在多数の注文を抱えており、昼休みの時間に自分のホームページにアクセスして注文確認をしたいと考えています。これは可能ですか？

回答: Compassでは短時間の暫時的なインターネットの個人的利用を許可していますが、従業員に対して個人的な金銭的利益の獲得を目的としたインターネットの利用は許可していません。

このガイダンスと合わせて、*Compass*で許可される*IT*利用に関する方針（グループのイントラネットアクセスできます。）を必ず参照してください。
分からないことがある場合は、担当のラインマネージャーにお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

社外活動

政府機関および公的規制機関との交渉

Compassでの勤務期間中に政府の規制機関の官吏または担当者と接触する機会があることが考えられます。照会や調査に関連して何らかの情報をそれらの担当者に提供するよう依頼を受けた場合、従業員は正直かつ正確に対応する一方、Compassの合法的権益を保護するよう取り計らう義務があります。

特定の機関から予期なく情報の提供を求められた場合は、応答する前に必ず現地の法務部門に連絡してください。調査に関連するすべての情報またはファイルは必ず保管し、破棄しないでください。その中には、電子的に保存された記録を保持するために、電子的なデータの消去機能を一時的に停止することも含まれます。

Compassの従業員は調査に全面的に協力することが求められます。適切な認可を受けた政府機関の担当者の情報収集を妨害したり、調査に協力した人物に報復したりすることは禁止されています。

政府機関の担当者があなたのオフィスまたは事業部に来て情報を求めた場合、以下の基本的なルールにしたがってください。

- 即座に現地の法務部門に連絡する。
- 身分証明書の提示を求め、そのコピーを取る。
- 具体的な機関名と調査の内容について尋ねる。
- 担当者が誰の対応も受けない状況を避ける。

何らかの疑いがある場合は現地の法務部門に連絡し、現地の政府機関および公的規制機関との交渉に際して要求される現地の手続きにしたがってください。

質問: 私が以前勤めていた会社では、誰であるかに関わりなく社外の第三者に対していかなる情報も提供してはならないと指導されていました。私は守秘義務の違反に当たる行為は避けたいと思っています。どのように対処すればよいですか？

回答: まずは現地の法務部門に連絡し、第三者に対して提供可能または不可能な情報についてアドバイスを受けてください。

機密情報の問題に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、もしくはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

社外活動

地域活動と慈善活動

ビジネスにおける成功は、法的制約への準拠と、ビジネス関係に影響する現地の慣習および習慣に対する理解にかかっています。Compassが事業活動を行っている（および、従業員を雇用している）地域社会は当社にとって重要な意味があります。

Compassは、当社が操業する地域社会の持続可能な発展に対して積極的に貢献しています。当社は国および地域レベルを含むすべての事業領域において、広範な地域社会の関心を考慮することに努めています。Compassは専門知識を活用し、当社の事業目的に適合する方法で地域社会の福祉に貢献しています。

他の地域社会および国の文化や慣習を尊重することと現地法に従うことは重要です。ある国で容認されている商習慣が他国では容認されないこともあります。違いを理解することはビジネスのあり方にも影響することがあります。

Compassの全従業員は以下の基本的なルールを守ることが求められます。

- 勤務先が所在する地域社会および国の文化と商習慣を常に尊重する（企業行動規範の原則に抵触しない限り）
- 現地の法律と規制を常に順守する（サポートが必要な場合は現地の法務部門にご連絡ください）
- 指定された民間機関との間で計画された通信を行う前に、常に担当のラインマネージャーに通知し、承認を得る

寄付および資金援助を通じて、Compassは事業を展開する環境および地域社会への影響を改善し、すべての利害関係者の利益を促進します。

質問: 私はある取引先から当社のレストランでチャリティーディナーを開催するように依頼を受けました。開催して問題はありませんか？

回答: 依頼を受け入れる前に担当のラインマネージャーに相談してください。Compassでは地域活動や慈善活動の支援を奨励していますが、承認のプロセスを経ることは重要です。特に取引先からの依頼である場合にはそれがいえます。

Compas には、慈善寄付を行う際に準拠する必要がある承認プロセスがあります。*Compass*の慈善寄付に関する方針をご参照ください。

*Compass*が企業として提供するすべての事前寄付は完全に帳簿に明記する必要があります。法律で規定されている場合は、*Compass* または受領者が公式に記録する必要があります。

地域活動と慈善活動に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、もしくはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

社外活動

政治活動

Compassは、事業の一環として、世界中の政府機関、公益団体、産業協会、およびその他の同種の組織に関与することが時々あ ります。その際、政治活動を規制する現地法に準拠する必要があります。

政治団体に寄付することはCompassの方針ではありません。ただし、Compassの一部の通常業務には、たとえ意識してはいないとしても、当社が順守しなければならない政治的寄付および費用を規制する広義における英国法規定の範疇に含まれると見なされる可能性があります。それらの費用は事前にCompass Group PLCの株主の承認を得た後に、年次報告書に公示される必要があります。

Compassの従業員は、グループメディア広報部門、グループIR部門、もしくはグループ法務部門のガイダンスに拠らない限り、ロビー活動に従事したり、国会議員、政治家候補、取締官、政府機関の職員、または公益団体に接触したりすることはで きません。詳細については、企業通信規範をご参照ください。

以下の基本的なルールを確実に守ってください。

- 政治活動を展開するいかなる政治的組織に対しても、Compassの代表として寄付をしない。
- すべての個人的な政治活動はCompassでの職務と切り離し、それらの支援に当社の時間およびリソースを利用しない（詳細については、この規範の利害対立のセクションをご参照ください）。
- Compassの代表として政府機関、取締官、国会議員、またはロビー団体に接触する前に、グループメディア広報部門、グループ投資家渉外部門、もしくはグループ法務部門の代表者に必ず報告を行う。

質問: 使い捨てコップの環境への影響に関する短編映画を制作しているロビー団体から連絡を受けました。これは、当社の環境問題への評価を高める良い機会になると思われます。彼らはこの短編映画を政府機関に提出する意向があることが伺えます。この映画の制作に協力することはできませんか？

回答: それはもっともな質問です。グループメディア広報部門の責任者に連絡し、その提案の詳細について相談する必要があります。同部門はグループ法務部門と共に、どのように回答するべきか、および該当する場合は、どこまで関与するべきかについてアドバイスを提供します。

*Compass*の政治活動に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門、もしくはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

社外活動

渉外

日常業務の一部として、当社の従業員は「利害関係者」に接触する機会があります。利害関係者には、他の従業員、提携先、取引先、顧客、取引先、メディア、地域社会、政府関係者が含まれます。利害関係者とのやり取りはCompass広報活動規範に基づいて管理することが不可欠です。

公式または非公式に関わらず、Compassの事業についてレポーターまたは投資アナリストに説明することはできません。指定を受けた人物だけが、市場、アナリスト、投資家、メディアなどの社外の関係者と交渉する権限があります。その中には以下が含まれます。

- Compassの最高経営責任者、グループ財務部長、Compass Group PLCの主要幹部
- グループIRおよび企業渉外担当役員
- グループ法務担当および総務担当役員
- 上記役職から明示的に権限を与えられたその他の人物

上記役職の連絡先情報は、企業行動規範の参照セクションにあります。その他の全従業員は、権限を持つ役職またはその他の責任者からの文書による承認を得ることなく、Compass社外の人物に重要な情報を提供することを禁止されています。当社の事業に関する情報の提供を社外の人物から求められた場合は、権限を持つ責任者にその件を即座に通知する必要があります。

運営会社は、市場への公開を調整するグループ投資家渉外部門から事前に承認を得ることなく、社内情報（Compass Group PLCの株式価格に多大な影響を与える情報）を含む（または結論的にそのような情報と見なされる）いかなる声明、プレスリリース、もしくはプレゼンテーションを社内外において公開することは許可されません。詳細なガイダンスについては、企業行動規範のインサイダー取引のセクションをご参照ください。

質問: 先週末にCompassについて不正確な事実を述べている新聞記事を見つけました。私は新聞社に連絡を取り、その記事の内容を訂正するように依頼することはできますか？

回答: このような問題に注意することは非常に良いことですが、ご自分で直接新聞社に連絡はしないでください。メディアとの交渉はグループ渉外部門を通じて対処する必要があります。グループ渉外部門の詳細情報は企業行動規範の参照セクションにあります。

*Compass*広報活動規範は、*Compass*社内外の関係者との継続的な通信を保証するものです。

渉外に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門またはグループIR部門、およびメディア広報部門またはグループ法務部門にお問い合わせください。

また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

社外活動

環境

環境とは、特定の領域を指すのではなく、当社のすべての活動において必要な姿勢と方策を意味します。一言でいえば、全従業員が自分の役職に関わりなく、自分の力が及ぶ範囲ですべての領域において環境に対する責任を示すことが重要です。

世界最大の食品サービス会社の一つとして、Compassは事業を展開する地域の環境およびグローバル環境全般に対して当社が与える影響を認識しています。

関連するすべての環境法規にしたがうことに加え、Compassは当社の全事業部門に適用される共通の行動基準を設けました。当社は、特にサプライチェーンと環境施策の領域で、事業の包括的な改善に力を入れ続けています。

公共設備、機器、燃料などの調達を当社が直接的に担当していない地域の多くでは、当社は取引先との緊密な協力を通じて、事業の環境施策を改善する最善の方法について検討します。

以下の基本的なルールを守ってください。

- 全従業員は環境に関する社内のルールおよび手順にしたがう。
- 従業員は、責任ある環境活動を実施するために必要とされる適切な情報、研修、およびツールの提供を受ける。
- 業務活動による汚染物質の環境への放出を防止する、もしくは環境に放出される汚染物質を最小限に止める。
- すべての廃棄物を適切に処分し、適正な廃棄物管理の慣行を守る。職場における特定の廃棄物に関して、環境に対する最良 の処分方法に留意する必要があります。不適切または違法な方法で廃棄物を処分したすべての従業員は懲戒処分の対象と なります。
- 全従業員は、業務の全側面でエネルギーの利用効率を意識し、実行できる場合は常にエネルギーの節約につながる手段を取る。
- 全従業員は、可能である場合は業務活動でリサイクル素材を利用し、現地または全国レベルのリサイクル計画に基づいてすべての適切な品目をリサイクルする。
- 全従業員は水を無駄にする活動に従事することはできません。

質問: 自分が勤務する部門で安全衛生に関する問題を提起した場合、罰則を受けますか？使用済みの調理用油を排水溝に流すように指示を受けました。

回答: Compass の最優先事項は安全衛生です。安全衛生に関する問題に気付いた場合、最初に担当のラインマネージャーに報告し、適切である場合は業務を停止するか、または懸念の原因となっている活動を控えてください。ラインマネージャーに報告することが気詰まりである場合は、現地の法務部門、人事部門、もしくは**SpeakUp**に報告することもできます。Compassでは、問題を提起した従業員に対する報復行為は一切許容しません。

環境とは、当社の行動が影響を与える可能性がある以下のようなすべての領域を指します。

- 騒音、異臭、および煙による影響を受けると考えられる直接的な周辺環境
- 汚染、交通、および廃棄物の処理による影響を受けると考えられる現地の環境
- 化石燃料エネルギーまたは大気汚染の原因となる化学物資による影響を受けると考えられるグローバル環境

環境問題に関する更なるサポートまたはガイダンスについては、担当のラインマネージャー、現地の法務部門または人事部門にお問い合わせください。企業行動規範の参照セクションにも、当社の環境に関する方針の声明へのリンクがあります。
また、***SpeakUp***に連絡し、懸念や問題についていつでもご報告いただけます。

参照セクション

方針と詳細情報へのリンク

Compass Group PLCウェブサイト上の公開ドキュメント(www.compass-group.com)

1. 倫理規範
2. 食品の安全性に関する方針の声明
3. 環境に関する方針の声明
4. サプライチェーンの公正性に関する方針の声明
5. 人権に関する方針の声明
6. 職場の健康および安全に関する方針の声明
7. 税務に関する政策

グループのイントラネット上の方針セクションでダウンロード可能な社外秘の文書
（社外に配布しないでください）

1. Compass Groupの横領および不正防止に関する方針
2. Compass Groupの贈答品および接待に関する方針
3. Compass Groupの知的所有権に関する方針
4. CompassのIT利用に関する方針
5. Compass Groupの総合的なITに関する方針および管理
6. Compass Groupのサイバーセキュリティに関する方針および管理
7. Compass Groupの慈善寄付に関する方針
8. Group Groupの広報活動規範
9. Compass GroupのSpeak Upプログラム
10. Group承認マニュアル（要求によりダウンロード可能とする）
11. Compassの会計方針および手順に関するマニュアル（要求によりダウンロード可能とする）
12. Compass Groupの危機管理マニュアル
13. Compass Groupの株式取扱い規範
14. Compass Groupのソーシャルメディアに関する方針

参照セクション

連絡先

グループ法務部門

マーク・ホワイト　グループ法務担当役員 兼 総務担当役員 +44 (0) 1932 573006
mark.white@compass-group.com

スチュアート・ペイン　グループ法務部門長補佐 +44 (0) 1932 573013
stuart.pain@compass-group.com

グループ人事部門

ロビン・ミルズ　グループ人事部門長 +44 (0) 1932 573077
robin.mills@compass-group.com

内部監査部門

カマル・ゾービ　グループ内部監査部門長 +44 (0) 1932 574234
kamal.zoghbi@compass-group.co.uk

IRおよびグループ広報部門

サンドラ・モウラ　グループIRおよび広報部門長 +44 (0) 1932 573121
sandra.moura@compass-group.com

グループ安全衛生および環境部門

ニッキ・クレイフォード　グループ安全衛生および環境部門長 +44 (0) 1932 573141
nicki.crayfourd@compass-group.co.com

その他

Speak Up
www.compass-speakup.com