

人権ポリシー 2024年9月

このポリシーの適用対象は：

- すべてのコンパス従業員(取締役および役員を含む)
- 当社が過半数を所有するすべての事業(子会社および合併事業を含む)
- すべての取引先(代理人、仲介業者、サプライヤーを含む)
- その他、当社のために、またはコンパスを代表して行動する契約社員、コンサルタント、取引先などの第三者

当社が少数株主である事業においても、このポリシーの採用を積極的に促進・奨励します。

人権の尊重は共有された責任であり、コンパスのために働く、またはコンパスと提携するすべての人が、このポリシーに定められた基準と原則を実行し、支持する責任があります。

戦略と背景

コンパスでは、戦略を「パフォーマンス」「人材」「目的」の3つの柱で構成しており、正しいことを行うという情熱的な強い思いを持っています。

私たちはフードサービスおよびサポートサービスにおける世界的リーダーであり信頼されるパートナーであり、「人材」の柱を通じて、すべての人に機会を提供し、人権を尊重する、ユニークで思いやりがあり、成功を目指す文化の醸成に努めています。尊重、成長、チームワークという私たちコンパスのコミットメントは、ビジネスの中心に人を据え、コンパスの従業員が誠実に行動し、互いを尊重して接することを期待される文化の基盤です。

「目的」の柱は、私たちの従業員、消費者、地域社会の健康、安全、福祉¹を向上させ、サプライヤーやパートナーと協力して同様の影響を与えることに焦点を当てています。

私たちは、ビジネスの進め方と同じように、人権に対しても誠実で倫理的に取り組んでいます。これは、[企業行動規範](#)や[グローバルサプライヤー行動規範](#)に示された方針に基づき、コンパスの価値観を実際の行動で示すことを意味しています。

¹メンタルヘルスを含む

人権を尊重するという私たちのコミットメント

私たちは、誰もが基本的な権利と自由を持つべきであり、それはその人が誰であっても、どこに住んでいても変わらないと信じています。この考えは、以下のような「弱い立場にある人々」にも及びます(ただしこれらに限定されません)：

- 女性および少女
- LGBTQI+²
- 子ども
- 難民および移民労働者
- 少数民族
- 高齢者
- 障がいのある人々
- 先住民族

私たちは、国際人権章典、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、経済協力開発機構(OECD)の「多国籍企業行動指針」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO の中核的条約、ならびにエシカル・トレーディング・イニシアティブ(ETI、英国で設立された労働者の権利保護を目指す国際的な団体)の基本規範を含む、国際的な人権基準を尊重することを約束します。私たちは国連グローバル・コンパクトの署名企業であり、その原則を尊重しています。

コンパスは、**国際労働機関(ILO)の4つの中核条約**を特に重視しています：

- 団体を自由に結成・加入する権利
- 団体交渉の権利
- 強制労働および児童労働の撤廃
- 雇用および職業における差別の撤廃

この姿勢に基づき、私たちは以下を含む**広範な人権尊重**を採用しています：

- あらゆる形態の差別や不適切な行動に対して例外なく一切容認しないポリシー(特に「弱い立場にある人々」に対して)

² LGBTQI+とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア(またはクエスチョニング)、インターセックス、その他の性自認や性的指向を含む)

- 多様性、公平性、包括性(インクルージョン)の推進(ジェンダー平等、マイノリティの役割促進を含む)
- 市民的、政治的、環境的権利
- 経済的、社会的、土地、文化的権利および宗教的信条
- 労働における基本的原則と権利
- 安全で健康的な労働環境の促進
- 人権擁護者(人権を守るために活動している人たち)の役割の認識と支援

人権尊重に対する私たちの責任

コンパスでは、当社自身およびグループ会社の事業に従事するすべての従業員、サプライチェーン全体における労働者、そして当社が事業を展開する地域社会、さらには土地の権利などを含め、当社の事業活動によって意図せず影響を受ける可能性のある人々を含め、すべての人々の人権を尊重することの重要性と責任を認識しています。

私たちは、事業を展開する多様かつ複雑な環境を踏まえ、重要な人権リスクに関する知識と理解を今後も継続的に深めていきます。コンパスは人権に関して最低限として常に現地の法令を遵守することを確約します。人権保護の枠組みが十分に整備されていない国においても、本ポリシーに定められた期待事項および要件に従い、国際的なアプローチを継続して採用します。本ポリシーおよび関連するグループポリシー³は、コンパスのすべての従業員および(該当する場合)取引先が遵守すべき最低限の行動基準を定めるものです。

職場および業務における人権の尊重

私たちは、従業員、労働者、契約社員など、コンサルタント、取引先(代理人、仲介業者、サプライヤーを含む)、消費者、クライアント様、投資家、株主、そして私たちが事業を展開する地域社会に対して、人権の積極的な推進に取り組んでいます。この取り組みは、単なる法令遵守を超え、世界的な人権の発展と向上に貢献することを目指しています。

³ コンパスグループのポリシー (compass-group.com) 英語版

多様性、公平性、包括性(インクルージョン)

私たちは、すべての従業員をその背景に関係なく尊重します。これには、人種、性別、肌の色、出身、民族、宗教、信条、年齢、障がい、性的指向、性自認または表現、政治的意見、社会的背景などが含まれますが、これらに限定されません。

私たちは、上級職におけるジェンダー構成の改善において有意義な進展を遂げており、コンパスの従業員構成が地域社会の多様性を反映し、機会の格差を縮小し、社会的流動性を高めることに注力しています。

特に、「弱い立場にある人々」が直面するハラスメント、差別、不平等のリスクに敏感であり、これらの人々の権利が侵害されやすいことを認識しています。

私たちは、ハラスメント(性的ハラスメントを含む)、いじめ、差別を一切容認せず、法的に保護された地位(該当する場合)を認識し、すべての人が成功する機会を持てるよう努めています。

これには、すべての事業所およびグループ会社において、安全で安心な職場を提供するという人権を大切にする姿勢も含まれます。

現代奴隷制

私たちは、現代奴隷制、労働搾取(子どもや「弱い立場にある人々」を含む)、人身売買のすべての形態を根絶することに取り組んでいます。この目標を達成するために、私たちは業務とプロセスの継続的な監視と改善を行い、取引先にも同様の価値観と責任を持った関与を共有し、協力の条件としています。

私たちは、国際労働機関(ILO)の4つの中核条約に積極的に取り組んでおり、強制労働、債務労働、奴隷労働、人身売買など、いかなる形態の搾取的慣行も容認しません。すべての労働は自発的であるべきであり、従業員は契約および適用される労働法に従って自由に退職できるべきです。(コンパスおよび取引先が)本人確認書類や移民書類の原本を保持することは厳しく禁止されています。

私たちは、国境を越えた移民労働者の採用過程で、労働者が採用手数料を支払うことが債務労働のリスクを高め、強制労働につながる可能性があることを認識しています。

そのため、私たちは「雇用主負担の原則」を採用し、移民労働者が仕事のために費用を支払うことがないようにしています。

私たちは、現代の奴隷制度に関するリスクへの認識を高めることに取り組んでおり、すべての形態の奴隷労働や搾取が容認できない行為であることを、当社の従業員および事業全体のリーダーが理解するよう努めています。

児童労働

私たちは、コンパスの事業およびサプライチェーンにおいて、児童労働の事例を共同で特定し、是正し、防ぐための体制を強化することに取り組んでいます。**コンパスは、いかなる状況においても児童の雇用を容認しません。**児童に対する重大なリスクは、強制児童労働、人身売買、児童婚、家庭内労働、臓器売買のための臓器摘出、その他の搾取的行為など、さまざまな形で現れる可能性があることを認識しています。

私たちは、事業を展開する地域における文化的背景を理解しています。

コンパスは、雇用されるための最低年齢を15歳または現地の法定最低年齢のいずれか高い方と定めています。未成年者の雇用に関する法的制限はすべて遵守されなければならない、国際労働機関(ILO)の中核条約に従い、危険な作業や夜間労働に従事させることは許されません。

私たちは、現地の法律や規制に準拠した職場での見習い制度、インターンシップ、その他の類似プログラムを支援しています。

団体結成の自由、団体交渉、労働時間

コンパスは、労働者の団体結成の自由および団体交渉の権利に関して、現地の労働法を完全に尊重し、遵守することを約束します。

コンパスの従業員が労働組合に加入するか否か、または新たに結成するかを自由に決定する権利を尊重し、報復、強制、虐待などの行為は一切行いません。

従業員が法的に認められた労働組合によって代表されることを選択した場合、私たちはその代表者と建設的かつ誠実に交渉を行います。

団体結成の自由および団体交渉の権利が法的に制限されている国では、代替的な対話手段を確保します。

コンパスは、労働時間に関しても、すべての国および地域の法令を遵守し、国際労働機関(ILO)の推奨する最大労働時間に沿って運用します。

ただし、地域や業種によっては、サービス提供や業務継続のための代替的な勤務体制が必要となる場合があることも認識しています。

そのような場合でも、労働時間が過度にならないよう、契約に基づき適切に管理されます。

地域社会への配慮

私たちは、土地や水の利用における持続不可能な慣行が、環境および人権に悪影響を及ぼす可能性があることを認識しています。世界的に見ても、土地や水の利用をめぐる紛争は、主要な対立の原因となりつつあります。

私たちは、事業活動に関連する人権としての土地および水の権利について、理解をさらに深めていきます。当社の主な事業は土地の直接購入や水の供給ではありませんが、正当な土地保有権を人権として認識しています。また、私たちの事業によって直接的または間接的に影響を受けるすべての人々に対して、安全な水へのアクセスの権利を認めています。

この人権への取り組みは、当社の拠点や業務にとどまらず、私たちが事業を展開する地域社会や選定するサプライヤーにも及びます。これは、当社の従業員や労働者の健康と安全を守るだけでなく、取引先の労働者の福祉と安全な職場環境を確保するためでもあります。

私たちは、サプライチェーンの健全性基準、企業行動規範、そしてグローバルサプライヤー行動規範を採用することによって、これを実現することを目指しています。これらの規範については、該当する場合には、取引先にも遵守とその確認を求めています。

私たちは、サプライチェーンリスク管理の枠組みとプロセスを継続的に導入・成熟させることにより、サプライヤーに対する監視、規制の実施、関与のさらなる強化を図っていきます。これには、サプライヤーの評価と選定、導入プロセス、第三者の信頼性や法令順守の状況を確認・評価するための、調査や見直し、監査といった主要な手続きや実務、主要な実務を活用した継続的なサプライヤー管理が含まれます。これらの取り組みを通じて、私たちは自社の中核的価値観に沿い、人権と環境保全の最高基準を守る責任あるサプライチェーンの構築に引き続き取り組んでいきます。

スピーク・アップ(内部通報制度)

私たちは、自らに説明責任を課すことにコミットしており、従業員や第三者が懸念を提起し、企業行動規範やグループポリシーの違反の可能性を報告できる複数のチャンネルを提供しています。これは、スピーク・アップとリッスン・アップポリシーに基づいています。

私たちは、誠実さと積極的な関与を基盤とし、誰もが安心して声を上げられる「思いやりのある企業文化」の促進と育成を目指しています。

この文化を維持・強化するために、私たちは「スピーク・アップ」プログラムを推進しており、機密性の高い通報用ホットライン、オンラインポータル、その他のリソースを提供しています。

ホットラインは独立した第三者機関によって運営されており、社内外の誰でも利用可能です。

これにより、従業員、取引先、その他すべての関係者が、人権、現代奴隷、労働搾取などに関する懸念を含め、何かおかしいと感じたときに、必要に応じて匿名で(適用される現地法に従って)安心して声を上げることができます。

私たちは、報復を一切許さない厳格なポリシーを採っています。

コンパスは、懸念事項について適切に見直し、対応し、調査を行うことに取り組んでおり、善意で懸念を表明した人が、脅迫、威圧、その他の不利益な扱いを含むいかなる報復も受けないようにすることを確約しています。コンパスは、世界中のすべての事業において、責任ある企業として誠実に行動することを約束しています。この取り組みは、当社の事業活動において、実際に、または将来的に人権侵害を引き起こした、あるいは関与した可能性のある事案に対して、是正措置へのアクセスを提供し、またはその是正に協力することにも及びます。私たちは、「スピーク・アップ」制度や内容に応じた上位レベルに報告・相談する仕組みを通じて、効果的な救済を可能にしつつ、必要に応じて他の救済手段へのアクセスを妨げない形で、これを実現することを目指しています。

私たちは、問題の調査、是正、再発防止を目的とした継続的改善プロセスを確立しています。

このモデルは、当社グループ全体の倫理および誠実性プログラムの一環であり、継続的な学習と改善のサイクルの中で運用されています。

このプロセスには、問題の根本原因の特定、是正措置および予防措置の実施、教訓の整理や意識向上トレーニングの実施が含まれます。また、取締役会の監査委員会が「スピーク・アップ」プログラムの有効性を監督しています。

この仕組みの一環として、私たちは取引先や、同様に悪影響を受けた関係者と協力して取り組むことを約束しています。コンパスの取引先との活動に直接関連して、人権侵害の可能性または実際の事例が確認された場合には、取引先自身の通報や申し立ての制度やスピーク・アップ制度を通じて、適切な是正措置を講じることを(必要に応じて)支援します。また、第三者との連携による是正措置の実施も支援します。

取り組みの効果を測る

私たちは、事業全体とサプライチェーンにおいて、人権に関するリスクを継続的に調べ、問題が起きないように対策を講じる取り組みを行っています。リスクの大きさや地域、課題の内容に応じて、外部の専門家とも連携しています。

このような取り組みは、私たちや取引先が直面するリスクの高い領域を把握し「見える化」するうえで重要だと考えています。また、人権リスクに直接関わる業務を担当する従業員には、それぞれの役割に応じた専門的な研修も実施しています。

コンパスの人権に関する取り組みの成果を評価するために、以下の KPI が用いられます。

- 職場の安全指標(例：一定の労働時間あたりに発生した記録対象の災害件数)
- 確認された人権侵害の件数と対応措置
- スピーク・アップを通じて報告された人権に関する懸念の件数
- サプライチェーンにおける重大な実際または潜在的な人権への悪影響と対応措置
- 現代奴隷制および人権に関するトレーニングの実施状況

有効性の監視と見直し

このポリシーは、取締役会のコーポレート・レスポンシビリティ委員会によって毎年見直されます。各見直しは、前年のパフォーマンスに基づいて行われます。

特定の人権に関するアプローチ(従業員やサプライヤーなどのステークホルダーとの関係を含む)については、以下の関連ポリシーに詳しく記載されています。これらは[当社のウェブサイト\(英語版\)](#)で閲覧可能です：

- 企業行動規範
- ビジネス・インテグリティ・ポリシー
- サード・パーティ・インテグリティ・デューディリジェンス・ポリシー(TPIDD 社内専用)
- スピーク・アップとリッスン・アップポリシー
- 職場の健康と安全に関するポリシー声明
- 食品安全に関するポリシー声明
- サプライチェーン誠実性基準
- グローバルサプライヤー行動規範
- 多様性、公平性、包括性(インクルージョン)ポリシー
- 環境ポリシー声明

- 森林破壊防止ポリシー

この人権ポリシーは、上記の他のポリシーと併せて読む必要があります。



Dominic

ドミニク・ブレイクモア
グループ最高経営責任者(CEO)
コンパスグループ PLC