TABLE OF CONTENTS

Code of Business Conduct 2

Global Supplier Code of Conduct 31

Speak Up, We're Listening 45

Human Rights Policy 52

United States Business Integrity 58

Código de Conducta Empresarial..... 92

Código de Conducta Global para Proveedores 123

Speak Up, We're Listening (Español) 137

Política de Derechos Humanos 145

Estados Unidos - Integridad del Negocio 151

COMPASS GROUP

CODE OF BUSINESS CONDUCT

THE COMPASS WAY





OUR FRAMEWORK

OUR VISION AND VALUES

Our Vision is to be a world-class provider of contract food service and support services, renowned for our great people, our great service, and our great results.

Our Values set out what we collectively believe in and guide our behaviours, including our commitment to Safety, Integrity and Respect in **everything we do**.

OUR CODE OF BUSINESS CONDUCT

Our Code of Business Conduct supports us in upholding our high ethical standards and commitments. It sets out the principles, standards and expectations of how we conduct business globally and how we should engage with and treat one another.

OUR GROUP POLICIES

Our Group Policies establish the minimum requirements and behaviours expected to support embedding our Values and Code of Business Conduct wherever we operate. They are mandatory and form the foundation for local policies and practices.

MESSAGE FROM DOMINIC BLAKEMORE

As a global leader in food services, Compass Group always strives to do what's right; for our people, our customers, our shareholders, the planet, and the communities we serve.

To achieve this, we are committed to maintaining strong governance and high ethical standards throughout our global operations and to conduct business with integrity, to never compromise on safety, and to treat others with kindness and respect.

The Group's success and future growth depends on everyone upholding these commitments. Because, whatever our role in Compass, how we act and behave can affect how we are viewed and impact the trust that our stakeholders have in us.

Our Code of Business Conduct (the "Code") reflects who we are and provides a clear path – for everyone working with, for, or on behalf of Compass – to always do what's right.

We all have a shared responsibility to understand, follow and embed the principles, standards and behaviours set out in the Code, which is approved by the Compass Group PLC Board of Directors and Group Executive Committee. Should you ever feel concerned the Code is not being followed, please speak to your Line Manager, or submit a report through our confidential reporting programme, Speak Up, We're Listening.

I want to thank everyone for playing your part in putting the Code to work everywhere, every day, now and in the future. Together, we can ensure Safety, Integrity and Respect is at the heart of everything we do. It's the Compass Way.

DOMINIC BLAKEMORE
Group Chief Executive Officer



"OUR CODE OF BUSINESS CONDUCT REFLECTS WHO WE ARE AND PROVIDES A CLEAR PATH – FOR EVERYONE WORKING WITH, FOR, OR ON BEHALF OF COMPASS – TO ALWAYS DO WHAT'S RIGHT."

This Code may be amended from time to time. The most recent version of the Code is available on Compass' website


I BELIEVE
IN THE CODE


WE STAND
BY THE CODE


TOGETHER, WE
LIVE OUR VALUES

WHAT IS THE COMPASS CODE OF BUSINESS CONDUCT?

The Compass Group ("Compass"/"We"/"Our"/"Company") Code of Business Conduct (the "Code") sets out the minimum standards and behaviours we expect from everyone working for or on behalf of Compass. It guides us when there are questions or situations where the right course of action may be unclear. Building mutual trust and confidence in those who work for, partner with and invest in us is key to our continued success, and depends on each of us acting professionally, responsibly and in accordance with the standards and principles set out in this Code. By following the Code, we can protect each other and the Company's reputation for integrity and strong governance.

WHO DOES THE CODE APPLY TO?

The Code applies to everyone working with, for or on behalf of Compass, including without exception temporary and contract staff regardless of location, role or level of seniority.

IT IS THEREFORE IMPORTANT THAT YOU UNDERSTAND THE RULES AND PRINCIPLES YOU MUST FOLLOW AND THE STANDARDS AND BEHAVIOURS THAT ARE EXPECTED OF YOU.

It is your responsibility to ensure that you have read and properly understood the contents of the Code and associated Group Policies. If there is anything in the Code that you don't understand or are unsure of, speak to your Line Manager. Contractors, intermediaries, representatives, joint venture partners and companies we invest in (our "business partners") are expected to follow and comply with this Code. Our suppliers are also expected to meet the standards and principles of this Code and comply with the Global Supplier Code of Conduct.



VISION & VALUES

Our Vision and Values capture in words the spirit of Compass and what we stand for. They underpin the decisions and actions of our people; are evidenced in our customers' experience of the service we deliver; drive our performance and will further enable sustainable growth over time.

Our Values set out what we collectively believe in and guide our behaviours.

Openness, Trust and Integrity

We set the highest ethical and professional standards. We want all our relationships to be based on **honesty**, **respect**, **fairness** and a commitment to open dialogue and **transparency**.

Passion for Quality

We are passionate about delivering superior food and service and take pride in achieving this. We look to replicate success, learn from mistakes and develop the ideas, innovation and practices that will help us improve and lead our market.

Win Through Teamwork

We encourage individual ownership but work as a team. We value the expertise, individuality and contribution of all colleagues, working in support of each other and readily sharing good practice, in pursuit of shared goals.

Responsibility

We take responsibility for our actions, individually and as a Group. Every day, everywhere we look to make a positive contribution to the health and wellbeing of our customers, the communities we work in and the world we live in.

Can-do Safely

We take a positive and commercially aware "can-do" approach to the opportunities and challenges we face.



FIVE GOLDEN RULES

Our Five Golden Rules encapsulate the Code and provide context to our strategic and disciplined focus on People, Performance and Purpose as our key strategic priorities.

1. **Health and safety is our number one priority** – make sure it is your number one priority too.
2. **Any unethical or illegal activity is strictly prohibited** including corruption, bribery, anti-competitive behaviour or fraud.
3. **Be kind and caring.** Treat each other fairly, with respect and dignity.
4. **Always be professional, polite, honest and transparent** when dealing with customers, suppliers and colleagues.
5. **Act with integrity.** Don’t do anything which could harm Compass’ reputation.

LIVING THE CODE – WHAT IS EXPECTED OF YOU?

Our words and actions must always reflect our values and demonstrate the highest ethical standards in how we conduct our business and engage with our customers, investors and business partners.

This Code provides principles-based guidance and the expected standards and behaviours to help do what's right. Our pledge is to:

- uphold the standards, principles and commitments set out in this Code and instil these within our day-to-day work
- follow all processes and procedures that are in place to ensure that we adhere to applicable compliance requirements
- foster a safe, respectful and inclusive workplace with access to the information, training and tools needed to help employees and colleagues adhere to the expectations in this Code.

All employees and business partners must comply with applicable laws and regulations. Where there is a difference between the requirements of this Code, Group or local Policies and applicable laws or regulations, you must apply whichever is more stringent.

We should not engage any contractor, agent, consultant, supplier, customer or any other third party whose business practices conflict with the Code. If engaging any third party to act on behalf of Compass, it is our responsibility to always consult the Legal team and undertake reasonable due diligence to ensure that our values and principles align, and risks are appropriately assessed.

Anyone found to be in breach of applicable laws or whose actions and behaviours are inconsistent with our Code could face disciplinary action up to and including dismissal.



OUR ETHICAL DECISION-MAKING MODEL

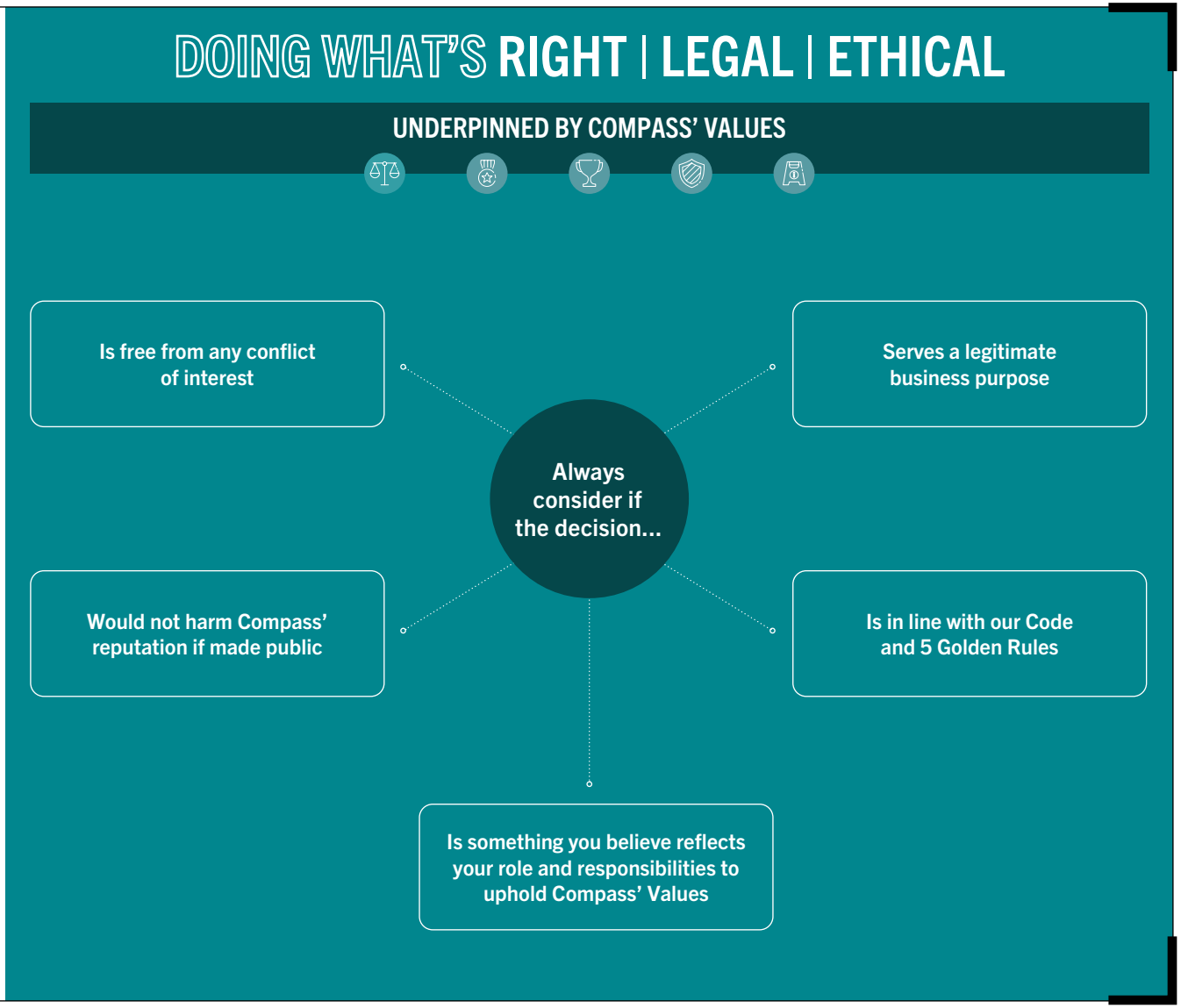
Using our ethical decision-making model can help us make the right choices. It will help determine what we **should** do rather than what we **can** do. Doing what's right is always informed by the circumstances we face and may involve going beyond what is required by law. Because something is **legal** or culturally acceptable in one jurisdiction does not necessarily make it legal in another jurisdiction. The guiding principle will always be whether it is **ethical** and in line with Compass' values.

Before making a decision or being asked to agree with a decision made by someone else, always consider if that decision:

– is free from any conflict of interest
– serves a legitimate business purpose
– is something you believe reflects your role and responsibilities to uphold Compass' Values
– would not harm Compass' reputation if made public
– is in line with the Code and Five Golden Rules.

If the answer is no to any of these questions, we must pause, reconsider and seek advice from our Line Manager, Legal and/or Group Ethics & Integrity before taking any further action.

SEEKING ADVICE IS A SIGN OF STRENGTH, NOT WEAKNESS.



THE COMPASS WAY



SUSTAINABILITY

AS A LEADING INTERNATIONAL FOOD SERVICE BUSINESS, WE FOCUS ON WHERE WE CAN HAVE THE BIGGEST POSITIVE IMPACT ON THE GLOBAL FOOD SYSTEM, THE ENVIRONMENT AND LOCAL COMMUNITIES.

This includes engaging a wide range of stakeholders at a global, country and local level who influence or are affected by our day-to-day business and aligning our sustainability strategy with the United Nations Sustainable Development Goals, focusing on areas where we can have the most impact.

We conduct our business in a sustainable way and we proactively make efforts to minimise negative effects (such as by reducing climate net zero greenhouse gas emissions) and maximise the opportunity to contribute to positive impacts on the environment. To this end, it is important that we promote and encourage environmental responsibility in all areas within our control, regardless of our position.

Compass is committed to making continuous progress on the sustainable development of the communities in which we live and work, facilitating opportunities to support local communities and ensuring that our commitments are transparent, ethical and in line with our values.

For more information, refer to our Environmental Policy Statement and our Sustainability page on our website

DO

- comply with all applicable laws, regulations and Group Policies, standards and procedures in relation to environmental matters
- help safeguard the environment and minimise the impact of our operations
- ensure energy efficiency and carbon emissions are considered in all aspects of our work and take steps to save energy and reduce our carbon footprint wherever possible
- work to reduce food waste in our operations and where possible, support the redistribution of surplus food in the community
- actively reduce unnecessary packaging and work to introduce sustainable alternatives over single-use products and fossil fuel-based plastics
- ensure that we are equipped with the right information, training and tools necessary to implement responsible environmental practice
- strive to support local communities, minority groups' businesses and organisations including helping to develop local skills and capabilities

DON'T

- dispose of waste material in an illegal manner
- carry out activities that waste water
- ignore our responsibilities to influence business partners to contribute to positive impacts on the environment
- disregard indigenous peoples' rights or land rights
- grant community support to improperly influence a business decision
- publish, authorise or disclose sustainability data or information that is inaccurate, false or misleading
- publish, disclose or release non-public sustainability data or information without appropriate approvals in accordance with the Group Approvals Manual (internal only) and/or Group or local Policies

HUMAN RIGHTS AND MODERN SLAVERY

We respect the human rights and dignity of people throughout our operations and global supply chains, including those considered as belonging to "vulnerable" groups. We comply and expect our suppliers to comply with all applicable local laws including those that promote decent, safe working conditions and individual security; laws prohibiting forced and child labour; prohibitions on human trafficking; and laws that safeguard freedom of association and the right to engage in collective bargaining.

We are committed to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the core conventions of the International Labour Organisation and Ethical Trading Initiative Base Code. We are a signatory of the United Nations Global Compact and respect its principles, which means wherever we work in the world, we will always seek to respect and uphold the fundamental Human Rights and freedoms of everyone who works for or with us, and of the people and communities we work among.

WE HAVE ZERO TOLERANCE TO FORCED LABOUR AND ARE COMMITTED TO PLAYING OUR PART TO ERADICATE MODERN SLAVERY AND HUMAN TRAFFICKING IN ALL ITS FORMS.

For more information, refer to our Human Rights Policy and our Modern Slavery and Human Trafficking Statement

DO

- comply with local legal requirements in relation to all types of employment arrangements, including but not limited to permanent, short-term, casual or agency employees and workers
- follow and uphold the principles of our Human Rights Policy
- treat every employee and/or worker fairly and with dignity and respect, regardless of their background, which includes but is not limited to race, sex, colour, origin, ethnicity, religion, beliefs, age, disability, sexual orientation, gender identification or expression, political opinion or social background
- provide transparent, fair and confidential procedures for our employees to raise relevant concerns. These must enable employees to discuss any situation where they believe they have been discriminated against, harassed or treated unfairly or without respect or dignity
- continue to promote the principles of respecting human rights and seek to further raise awareness of modern slavery and human trafficking risks throughout our supply chains
- respect indigenous peoples' rights or land rights

DON'T

- use, benefit from or permit to be used, forced or compulsory or trafficked labour
- use, benefit from or permit to be used any form of child exploitation
- support the charging of any fees or costs for recruitment of cross-border migrant workers to ensure alignment with the employer pays principle
- engage in any direct behaviour that is offensive, intimidating, malicious or insulting. This includes any form of sexual or other harassment or bullying, whether individual or collective and whether motivated by race, age, role, gender identification or expression, identity, colour, religion, ethnicity, country of origin, sexual orientation, marital status, dependents, disability, social class or political views
- assume someone else will, or ignore our personal responsibility to, report a potential human rights incident or issue

EMPLOYMENT AND INCLUSION

We are committed to hiring, developing and retaining diverse talent which reflects the communities in which we live and work. We are dedicated to encouraging a supportive, respectful and inclusive culture where colleagues are welcomed, can be themselves and feel that they belong.

COMPASS IS COMMITTED TO EQUALITY, WELLBEING, INCLUSION AND FAIRNESS FOR ALL OUR EMPLOYEES. WE ARE OPPOSED TO ANY AND ALL FORMS OF DISCRIMINATION, BULLYING OR HARASSMENT.

We also expect our business partners to uphold practices of zero tolerance to discrimination in respect to employment and occupation, and fostering an environment of diversity, equity and inclusion.

Compass takes a holistic approach to ensure people feel respected, including but not limited to their background, race, sex, gender identification or expression, identity, age, sexual orientation, religion, ethnicity, marital or civil partnership status, pregnancy or maternity or disability.

For more information, refer to our Diversity, Equity & Inclusion Policy and Compass Commitments

DO

- comply with all applicable local laws, regulations and labour standards
- treat people equitably, fairly and without discrimination
- put in place and promote ethical, positive, safe and fair working conditions
- ensure that all work is based on a legally recognised employment relationship and that employees and workers receive clear written information about their employment terms and benefits
- make all employment decisions, including hiring, promotion, training and transfers solely based on merit, aptitude and ability and in compliance with relevant local laws, regardless of the work arrangement type
- recognise and be sensitive to behaviours that might be acceptable to some cultures, backgrounds or perspectives but not to others and adjust such conduct as may be reasonable and/or necessary
- make appropriate, reasonable adjustments as necessary to support those who need it (e.g. adjustments of working arrangements for those with a disability, for those with caring responsibilities etc.)

DON'T

- hire any individual younger than 15 years old or the local legal minimum age requirement, whichever is higher
- tolerate any form of harassment, bullying, discrimination, hostile, offensive, intimidating, malicious, insulting or degrading treatment, whether physical, verbal, sexual, or any harmful acts including violence or threats of violence
- engage in any direct behaviour that is hostile, offensive, intimidating, malicious, insulting or degrading towards a specific individual or individuals. This includes whether done individually or collectively with others
- engage in any indirect behaviour which is offensive, intimidating, malicious, insulting or degrading towards a specific individual or individuals, and/or could be construed as harassment or bullying

RESPONSIBLE SOURCING

WE ARE COMMITTED TO SOURCING OUR PRODUCTS AND SERVICES IN A SUSTAINABLE, ETHICAL AND SOCIALLY CONSCIOUS WAY.

Where possible, we source ingredients from suppliers local to our units, purchase seasonal and organic produce and participate in fair trade initiatives. We place great emphasis on responsible sourcing.

The chemicals and other products we buy and use to support the delivery of our services are responsibly sourced and transported to ensure our people and customers are not unnecessarily exposed to risk.

We recognise the importance of maintaining both visibility and transparency within our supply chains to maximise positive impact and also to protect those who work within it from potential abuse and exploitation.

We are committed to continuously seeking to influence and raise animal welfare standards throughout our global supply chains.

DO

- comply with all applicable laws and regulations in relation to our sourcing and procurement activities
- continue to embed the principles of our Global Supplier Code of Conduct throughout our supply chains
- conduct appropriate due diligence to ensure that, from supplier onboarding through to supply and payment, the relationship is conducted in accordance with the guiding principles of this Code and Group and/or local Policies
- promote improving animal welfare wherever we can have a positive impact in our supply chains
- support diversity, equity and inclusion focused suppliers wherever possible
- respond to red flags in relation to ethical supply chain risks in a timely way

DON'T

- compromise ethical values, standards, behaviour, quality or safety in our engagements with suppliers
- take the easy or convenient option to continue doing business with a supplier or distributor (or indirectly their supplier). This includes in circumstances when it is not the right thing to do or in the event of unsatisfactory progress being made to remediate an issue or non-compliance with the Code or our Global Supplier Code of Conduct

You can find more information about our work with suppliers by reading our Global Supplier Code of Conduct, our Supply Chain Integrity Policy Statement and our Responsible Sourcing page on our website

HEALTH AND SAFETY



WORKPLACE HEALTH AND SAFETY

Our commitment to zero harm stems from our caring and inclusive culture whereby the health, safety and wellbeing of our employees, workers, customers and the communities we serve are our top priority.

WE PROMOTE ROBUST WORKPLACE SAFETY AND QUALITY STANDARDS THROUGHOUT OUR OPERATIONS AND EXPECT THE SAME FROM OUR BUSINESS PARTNERS.

We strive to continuously improve our health and safety performance and regularly measure compliance against our standards to assure our customers and others who work with us that we are operating the safest environment possible.

For more information, refer to our Workplace Health & Safety Policy Statement

DO

- comply with all applicable laws and regulations, and adhere to relevant industry standards on workplace health and relevant safety rules and procedures
- seek to prevent injury to any employee, customer, on-site supplier or contractor
- stop unsafe work immediately
- follow and adhere to Group and local workplace health and safety Policies, standards and procedures
- ensure that employees are competent, appropriately trained and provided with appropriate personal protective equipment to safely perform their work
- ensure we only undertake work that we are trained, competent, capable and medically fit to do
- promptly report any actual or near miss injury, ill health, unsafe or hazardous condition that is related to our work or ability to perform our duties
- investigate and conduct a root-cause analysis of all serious incidents and near misses
- share lessons learned with our colleagues to help prevent reoccurrence of incidents
- review health and safety policies regularly to ensure that they are kept up to date with legislative and regulatory requirements and leading practice

DON'T

- ignore an unsafe act or hazard. If we observe someone else performing an unsafe or hazardous act, we should explain to that person why it is unsafe, ask that they stop and follow local procedures to remediate the issue
- come to work or undertake any work-related activity whereby our ability to perform a function or duty safely is impaired by drugs, alcohol or other substances
- perform a task or function that we are not appropriately trained for or capable of undertaking in a safe and compliant manner
- allow a team member to continue working whilst impaired or to perform a task or function that is unsafe or non-compliant
- assume someone else will report an unsafe or hazardous situation

FOOD SAFETY

OUR PRIORITY IS TO SERVE FOOD TO OUR CUSTOMERS THAT IS PREPARED TO THE VERY HIGHEST STANDARDS USING QUALITY PRODUCTS AND INGREDIENTS.

To ensure safe and effective practice, we have developed a set of common minimum operating standards and behaviours which must be practiced at every location where we operate. These are underpinned by regulatory requirements and leading industry practice.

DO

- comply with all applicable laws and regulations and all Company food safety frameworks, policies and procedures
- handle, prepare, store and transport food under appropriate and sanitary conditions that do not expose it to the risk of contamination
- ensure food products and ingredients are only sourced from reputable, approved suppliers who meet our standards
- provide employees with the information, training and tools necessary to do their job in a safe, hygienic and compliant manner
- ensure employees who provide customer information on food allergens, intolerances and sensitivities are appropriately trained
- promptly report any actual or potential food safety issue and take immediate steps to avoid risk of contamination
- review food safety policies regularly to ensure that they are kept up to date with legislative and regulatory requirements and leading industry practice

DON'T

- expose food to situations that create a risk of contamination
- perform a task or function that we are not appropriately trained for or capable of undertaking or which is not in compliance with Company food safety frameworks, policies and procedures
- allow a team member to continue working or to perform a task or function that is unsafe or non-compliant with Company food safety frameworks, policies and procedures
- shortcut or circumvent our food safety policies, protocols or procedures, or ignore regulatory requirements or guidance
- operate a unit, food preparation kitchen or storage facility without the required permit or licence in accordance with local laws or regulations
- mislead a customer about the use of products, ingredients or additives
- knowingly omit ingredients or fail to highlight allergen risks in food or beverage labelling
- assume someone else will report an unsafe or non-compliant situation

For more information, refer to our Food Safety Policy Statement

PERSONAL INTEGRITY



CONFLICTS OF INTEREST

All employees and anyone working for or with Compass are expected to avoid having personal interests (including personal activities and financial interests) which could conflict with their responsibilities, duties and obligations to Compass.

Conflicts of interest arise when personal interests are placed ahead of the interests of Compass and those personal interests unduly influence or are perceived to influence business judgments, decisions or actions. In these situations, it may make it difficult to perform work for Compass objectively, fairly and effectively, and may have legal, regulatory and reputational consequences.

WE SEEK TO ALWAYS ACT IN THE BEST INTERESTS OF COMPASS AND FOR THIS REASON DISCLOSING POTENTIAL AND/OR ACTUAL CONFLICTS OF INTEREST HELPS FOSTER A CULTURE OF OPENNESS, TRUST AND INTEGRITY.

DO

- comply with all applicable laws and regulations
- ensure our personal activities, interests and relationships do not conflict with our duties and responsibilities to Compass
- report and disclose any actual, perceived or potential conflict of interest in a transparent and timely manner. Where a conflict cannot be avoided, manage it appropriately and transparently, taking advice from our Line Manager, Legal or Group Ethics & Integrity
- record in the applicable disclosures register any actual or potential conflict of interest

DON'T

- inappropriately take or divert to others any business opportunities for personal gain or to further or benefit a personal relationship
- misuse our position or authority at Compass to advance our personal interests or those of friends or family or individuals/ organisations personally known to us
- accept appointments, debate, vote, or participate in any decision-making process or activity when a conflict of interest exists or might arise that involves us

For more information, refer to our Business Integrity Policy or contact Legal or Group Ethics & Integrity

CONFIDENTIAL AND INSIDE INFORMATION

WE ARE COMMITTED TO PROTECTING ALL CONFIDENTIAL INFORMATION AND ONLY DISTRIBUTING OR SHARING IT ON A NEED-TO-KNOW BASIS WITH THE NECESSARY APPROVALS.

We ensure that only employees or authorised third parties, with a genuine business need, have access to confidential information.

Our customers, employees, business partners and stakeholders expect us to maintain strict controls on the confidential information we hold or use. Sharing or using confidential information incorrectly can have serious consequences, including significant fines and penalties, criminal charges, civil action and loss of trust.

Confidential information includes electronic or documentary information in relation to matters such as products or processes, about our customers and suppliers, vendor lists, pricing, marketing or service strategies, non-public financial reports, policies or procedures, information on asset sales, mergers and acquisitions. This list is not exhaustive.

Inside information is also a form of confidential information and has a meaning defined by law. It is information of a precise nature, which has not been made public, that relates directly or indirectly to Compass Group which, if it were made public, would be likely to have a significant effect on the price of Compass Group securities. Dealing in Compass Group securities while in possession of inside information is a criminal offence in the UK, US and many other countries.

For more information, refer to our Share Dealing Code (internal only) or contact the Group Company Secretariat

DO

- comply with all applicable laws and regulations
- adhere to our Share Dealing Code where you have been advised you are a restricted person or placed on a project or an insider list
- ensure confidential information or inside information is only disclosed on a need-to-know basis and with specific authority to do so
- take care when handling or using confidential or inside information
- remain aware that using inside information to deal in securities; recommending, encouraging or inducing somebody else to deal; or disclosing inside information (except where you are required to do so as part of your employment or duties) could give rise to a breach of insider dealing laws, which can amount to a criminal offence
- take care not to disclose confidential or inside information in public places, including taking all necessary steps to protect information in documents and on technology devices away from the workplace
- seek advice if we are unsure what is confidential or inside information or whether any activities could lead to insider dealing risks

DON'T

- copy, disclose or use any confidential or inside information for personal gain or advantage
- copy, share or use confidential or inside information with anyone else, including relatives, friends or colleagues who do not need to know
- disclose or share confidential or inside information (including to internal stakeholders or colleagues) without specific authority, or prior to release of trading updates or other market announcements
- buy, sell or otherwise deal in Compass shares (or those of any other listed company) if we are in possession of inside information. We should not ask other people to trade on our behalf or confide in others the inside information that we have
- copy or take confidential information with us if our employment with Compass ends
- share confidential or inside information in an unsafe or insecure manner. If unsure what transfer mechanism provides adequate protection, seek guidance from Digital & Technology



COMMERCIAL INTEGRITY

FAIR COMPETITION

We are committed to competing fairly, globally.

Antitrust, antimonopoly and competition laws ("competition laws") protect consumers and promote fair competition by prohibiting any coordinated action between market participants to fix or artificially adjust prices, divide markets, or share customers, limit production or supply, rig bids or otherwise restrict trade. The sharing of commercially sensitive information with competitors (directly or via a third party) is also prohibited. Anti-competitive conduct, including price-fixing involving companies operating at different levels of the supply chain is also prohibited. Competition laws are designed to ensure that businesses compete fairly and do not prevent, restrict or distort competition (or have the intention of doing so) to provide quality goods and services at fair prices.

WE PROMOTE FAIR COMPETITION AND MAINTAIN THE TRUST OF OUR CUSTOMERS, BUSINESS PARTNERS, INVESTORS AND THE GLOBAL BUSINESS COMMUNITY BY UNDERSTANDING AND COMPLYING WITH APPLICABLE COMPETITION LAWS.

This includes rejecting participation or otherwise engaging in cartel-related activity with competitors or other third parties who might be coordinating bids or tenders.

For more information, refer to our Business Integrity Policy or contact Legal or Group Ethics & Integrity

DO

- comply with competition laws for all categories and markets in which we operate
- ensure that our business relationships with customers and business partners are properly documented and approved by Legal
- exercise caution and obtain relevant approval when participating in a trade association, trade conference or other industry forum to ensure we do not engage (actively or passively) in any anti-competitive behaviour
- seek legal advice if intending to collaborate with competitors or suppliers in relation to industry, environmental, sustainability or other governance initiatives to ensure any agreement does not restrict or have a negative effect on competition
- seek legal advice in advance if intending to enter into a supply or other commercial agreement with a competitor
- notify Legal or Group Ethics & Integrity or submit a report through Speak Up, We're Listening as soon as possible should you become aware of any activities or third party arrangements that could give rise to anti-competitive practices

DON'T

- rig bids or tenders or have communication with competitors or other third parties in relation to any bids or tenders (except, for instance, in connection with an official joint bid or joint venture being dealt with by your local Legal team)
- share commercially or competitively sensitive information directly or indirectly with competitors unless such arrangements have been approved by Legal
- agree or even discuss with competitors pricing, including the price at which Compass sells or intends to sell goods or services, or any other financial or non-financial commercial strategies
- attempt to dictate to customers the price at which they resell goods or services supplied to them by Compass, where applicable
- agree with any other company to limit the production of goods or the supply of services, or to divide markets or customers with them or to collectively boycott a market participant
- automatically adopt suppliers' recommended retail prices. We should make our own pricing decision and record it

COUNTERING BRIBERY AND CORRUPTION

We are committed to upholding the highest standards of integrity and professionalism in everything we do.

Corruption is an abuse of entrusted power. Its impact on society and communities is damaging. Bribery occurs when someone directly or indirectly offers, promises rewards or gives to or accepts or requests a financial or other *advantage* from anyone, intending that the person receiving the benefit improperly performs their duties or obligations.

An *advantage* can include anything of value such as money, gifts, hospitality, favours, improper signing bonus or rebates, donations, sponsorships or community investments. It could also include non-monetary benefits or an opportunity, such as the promise of employment for a family member or close friend.

As a signatory to the United Nations Global Compact, we are committed to work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

ANY UNETHICAL OR ILLEGAL ACTIVITY IS STRICTLY PROHIBITED.

For more information, refer to our Business Integrity Policy, Group Approvals Manual (internal only) or speak to Legal or Group Ethics & Integrity

DO

- comply with all applicable anti-corruption laws and regulations
- act with integrity in order to protect Compass' reputation and ensure the long-term success of our business
- reject any demand for, or offer of, a bribe
- obtain management approval and seek legal advice in advance when offering, giving or accepting an advantage in connection with a business transaction or deal
- ensure those acting on our behalf or performing services for us share our values and principles and work with integrity
- exercise extra care when dealing with government officials or third parties interacting with or representing government officials including those performing services on Compass' behalf
- seek prior approval before offering or accepting any gifts or hospitality, in accordance with Group and local Policies and procedures
- ensure charitable donations, in-kind donations, sponsorships and community investments are used in line with Compass' Business Integrity Policy and corporate social responsibility objectives
- notify Legal, Group Ethics & Integrity or submit a report through Speak Up, We're Listening as soon as possible should you become aware of any activities or third party arrangements that could give rise to bribery and corruption

DON'T

- offer, accept or pay bribes in any form, no matter where we operate, no matter what the situation is, and no matter who is involved
- give or offer facilitation (grease) or other *sweetener* payments, unless faced with a situation where your personal safety is threatened if you refuse to make payment
- give improper payments of cash (or cash equivalents) including inappropriately paying someone else's personal bills or expenses
- provide any advantage or benefit to government officials to influence decision-making
- allow or otherwise authorise our consultants, advisors, agents or intermediaries to pay bribes directly or indirectly
- offer, give or accept any advantage, regardless of value, which might be construed as influencing a business decision

OTHER ECONOMIC CRIME COMPLIANCE

WE ARE COMMITTED TO HELPING IN THE GLOBAL FIGHT AGAINST MONEY LAUNDERING, TERRORIST FINANCING AND TAX EVASION.

These activities are damaging to global communities around the world.

Compass complies with applicable sanctions and trade control programmes. Sanctions programmes are put in place by governments and intergovernmental organisations that prohibit or restrict transactions by or with certain individuals, entities, sectors and/or countries ("sanctioned activity"). Compass aims to take effective and necessary precautions to ensure we do not engage in sanctioned activity that would violate law or unnecessarily expose us to reputational risk.

Money laundering is the effort made to hide or disguise the proceeds of crime and keep them in criminal hands.

Terrorist financing includes receiving or providing money or property where it's intended or potentially used for the purposes of terrorism or laundering terrorist property.

Tax evasion is the illegal non-payment or underpayment of tax anywhere in the world. It involves knowingly helping another person commit tax evasion or otherwise being complicit in their actions.

Compass strictly prohibits doing business in a way that assists or facilitates such crimes wherever we operate.

For more information, refer to our Business Integrity Policy or contact Legal or Group Ethics & Integrity

DO

- comply with all applicable laws and regulations
- understand and apply the procedures and controls in place to prevent and detect the concealment of illegal or illicit funds
- undertake reasonable checks in relation to financial transactions with business partners in order to ensure we do not receive the proceeds of criminal activities or engage in sanctioned activity, as this can amount to a criminal offence
- remain alert to red flags regarding tax evasion, notably the purpose and method of payment, recipient and location of bank accounts
- stay vigilant when processing invoices and payments and receiving or receipting funds, ensuring irregularities are addressed or escalated in a timely manner
- notify Legal, Group Ethics & Integrity immediately or submit a report through Speak Up, We're Listening as soon as possible if we have any suspicions about actual or potential money laundering, terrorist financing, tax evasion or sanctions breaches

DON'T

- under no circumstances, knowingly enter any form of commercial or other arrangement that involves illegally acquired funds or assets, or that results in the financing of terrorism or engaging in sanctioned activity
- knowingly engage a counterparty who is connected to organised crime or other criminal activity
- accept, receive, offer or give unusual cash transactions outside the ordinary course of business unless approved at the appropriate level by Legal and Finance
- simply assume reasonable third party checks have been undertaken. Failure to check may put Compass and its employees at risk
- issue payments to a third-party bank account that is not located in a jurisdiction where the third party operates, is headquartered or where the goods or services originated from or are delivered to

ACCURATE FINANCIAL BOOKS AND RECORDS

WE BELIEVE IN CONDUCTING BUSINESS IN AN HONEST AND TRANSPARENT WAY.

Engaging in any fraudulent, misleading or dishonest behaviour is strictly prohibited.

Everyone involved in creating, processing, and recording information in Compass' financial books and records is held responsible for ensuring the integrity of the information.

Our books and records must accurately reflect our financial and business transactions in accordance with our applicable accounting standards and our system of internal controls.

For additional information, refer to the Group Approvals Manual (internal only), Business Integrity Policy or contact Group Finance or your country finance team

DO

- comply with all applicable laws and accounting standards
- follow and comply with our system of internal controls
- ensure that all accounting records, financial reports and statements present in reasonable detail a complete, fair and accurate view of our businesses' financial health
- ensure the Group Approvals Manual and local processes are adhered to and appropriate documentation is submitted to support submissions and approval requests
- ensure transactions we approve and record are supported by a legitimate business purpose
- retain accounting records and documentation in accordance with local tax, financial and legal obligations

DON'T

- withhold or falsify any record, financial or non-financial, or mischaracterise any transaction to conceal its true nature, purpose and/or recipient
- create, maintain or authorise others to improperly produce or maintain undisclosed or unrecorded accounts, funds or assets
- conceal, destroy or improperly alter company records, accounts and documents
- dispose of or otherwise transfer any Compass assets without authorisation and proper documentation under the Group Approvals Manual
- enter contractual or financial arrangements without obtaining the required local and/or Group approvals
- provide false, misleading or incomplete representations in relation to Compass' financial processes or specific transactions

DATA PRIVACY

Compass holds personal data about our colleagues, customers, suppliers, shareholders and other third parties. Personal data includes any information that identifies an individual or makes them identifiable. This information can be held in paper files as well as electronically.

IT IS CRUCIAL THAT WE ENSURE THAT PERSONAL DATA IS ALWAYS KEPT SECURE.

Treating personal data with care is very important to our business. When collecting personal data in our business, we must strike an appropriate balance between an individual's right to privacy and the legitimate business purpose or legal requirement for using, processing or storing their personal data. When we work with others who we may share personal data with, or receive personal data from, we make it clear to them the importance we place on privacy and the standards we require to be met.

If you think that the standards in the Group Data Privacy Policy (internal only) or applicable country privacy policy have not been met, become aware of a data breach or have concerns about sharing or using personal data, contact your country Data Protection Champion, Legal or Group Ethics & Integrity immediately

DO

- comply with all applicable data privacy laws and regulations
- ensure when collecting and handling personal data or personal identifiable information ("personal data"), it is for a legitimate business purpose
- ensure personal data is only used for the purposes for which it was obtained and be careful not to collect more personal data than is necessary for the relevant purpose
- respect the rights of data subjects and act in accordance with local law in responding to requests or notices received, where applicable
- store personal data securely on Compass' information technology systems
- share personal data (whether internally or externally) for legitimate business purposes only, on a need-to-know basis and in a secure manner
- ensure that personal data is transferred to a third party via approved transfer mechanisms. If unsure, seek guidance from Digital & Technology
- ensure that anyone receiving personal data understands the importance of keeping the data private and secure, using it only for the agreed purpose
- report potential data privacy incidents immediately to Legal or your country Data Protection Champion

DON'T

- hold personal data for longer than is permissible or necessary
- use personal data for unauthorised purposes
- transfer data to other countries in an unsafe or insecure manner or without adequate protection
- provide data to unauthorised persons in or outside of Compass
- assume someone else will, or ignore our personal responsibility to, report or record a potential data privacy incident

EXTERNAL ACTIVITY



DEALING WITH REGULATORY BODIES AND POLITICAL ACTIVITY

As part of doing business, Compass sometimes engages with government bodies, public interest groups, industry associations and other similar bodies around the world. Whilst doing this, we must ensure compliance with local laws governing political activity.

In many instances, the laws that apply when working with the government may be stricter than those that apply when working with private companies. As with everyone we do business with, we work to be a responsible partner to the government and adhere to the highest ethical standards.

IT IS COMPASS POLICY NOT TO MAKE ANY POLITICAL DONATIONS.

DO

- comply with all applicable laws and regulations
- ensure that we are truthful and accurate, and that Compass' legitimate interests are protected
- co-operate with any government or authorities' investigations and audits
- keep the appropriate Line Manager informed about any planned communication with designated governmental agencies and seek their approval before engaging with such parties
- obtain relevant approvals if certain routine activities unintentionally fall within the wide definition of matters constituting political donations and political expenditure under the UK Companies Act 2006
- seek guidance from Group Company Secretariat if unsure of what activity could be defined as a political donation and/or political expenditure

DON'T

- make a donation on behalf of Compass to any political organisation which promotes a political party or activities
- make political donations or provide contributions to a political party or candidate for office
- engage in lobbying or have contact with legislators, political candidates, regulators, government employees or public interest groups, unless we are doing so under the guidance of Group Legal, Group Communications and Group Investor Relations

For more information, refer to our Business Integrity Policy or contact Legal or Group Ethics & Integrity

EXTERNAL COMMUNICATION

We may sometimes be asked to respond to questions from external individuals or organisations, or receive enquiries from the media, press, analysts or the investment community.

WE ARE COMMITTED TO SHARING ACCURATE INFORMATION ABOUT OUR OPERATIONS AND FINANCIAL PERFORMANCE WITH OUR STAKEHOLDERS, INCLUDING MEDIA, PRESS, INVESTORS AND REGULATORS.

We will comply with our market disclosure obligations and are open and honest in our external communication.

For more information, contact your Communications team, Group Investor Relations or Legal

DO

- obtain approval from Group Communications, Group Investor Relations and Group Legal before providing responses to media or press for or on behalf of Compass Group PLC
- ensure that advice and approvals, where required, are obtained from our Legal and Communications teams before providing responses to media or press for or on behalf of a Compass operating entity
- obtain authorisation and advice from our Legal and Communications teams before making contact with any government, regulators, legislators or lobby groups on behalf of a Compass operating entity
- check with our Communications and Legal teams on disclosure to the media or press if unsure

DON'T

- make public statements or respond, formally or informally, to the media, analysts or investment community unless designated as a Compass spokesperson and/or authorised to speak on Compass' behalf
- release any statement, press release or presentation (oral or written) which may contain or amount to inside information without prior approval from Group Company Secretariat, Group Legal and Group Investor Relations

COMPANY ASSETS



COMPANY ASSETS AND BRAND PROTECTION

At Compass, we operate with high integrity. Our reputation depends on the integrity of our business dealings and actions.

Our company assets are the tools, equipment, goods, systems, information and data we use in our work every day.

WE ALL HAVE A RESPONSIBILITY FOR ENSURING OUR COMPANY ASSETS, WHETHER PHYSICAL, DIGITAL OR INTELLECTUAL PROPERTY, ARE ONLY USED FOR LEGITIMATE BUSINESS PURPOSES, AND THAT WE HANDLE THEM WITH CARE AND PROTECT THEM FROM LOSS, DAMAGE, THEFT, FRAUD OR MISUSE.

As a market leader in the food service and support services sector, we often produce recipes, processes, non-public ideas and strategies that belong to Compass which we must protect. We protect our intellectual property (including brands, trademarks, copyright, patents and trade secrets) and closely monitor for unauthorised use of our intellectual property by others.

For more information, refer to the applicable Group or local Information Technology Acceptable Usage Policy or contact Digital & Technology or Legal

DO

- comply with all applicable laws and regulations
- use information technology in accordance with the applicable Group or local Acceptable Usage Policy
- protect Company assets and always guard them against misuse, loss, fraud or theft and only use them in a professional and responsible manner at all times
- ensure that Company assets that we use or come into contact with as part of our work are not damaged, misused or wasted
- protect our intellectual property rights and only use our intellectual property for legitimate business purposes, under appropriate protections
- stay alert and report to Digital & Technology unauthorised attempts to access our systems or devices such as phishing emails or other cyber threats
- seek guidance from Digital & Technology if unclear or unsure about using or accessing digital assets or information technology
- ensure we report any misuse of company assets by others to our Line Manager or submit a report through Speak Up, We're Listening

DON'T

- access, transfer or remove Company assets without permission or use them for inappropriate purposes
- knowingly commit, be a party to or be involved in any fraudulent activities or theft whatsoever
- agree to share or assign our intellectual property rights outside Compass without first consulting with our local Legal team and seeking approval
- use Company assets for personal gain or for reasons unconnected with our role at Compass
- misuse our clients' intellectual property rights
- install or use any unauthorised hardware or software on any Compass information technology system
- intentionally bypass any information technology or cyber security control



SPEAK UP, WE'RE LISTENING

We take reports and concerns raised through our Speak Up, We're Listening programme very seriously and will follow up on allegations of wrongdoing or unethical behaviour promptly. To safeguard its integrity, our Speak Up, We're Listening platform and helpline is operated by an independent third-party provider and is available 365 days a year, 7 days a week, 24 hours a day, in all of the countries in which we operate.

For queries about suspected or actual breaches of the Code, tell someone you trust in the way you feel most comfortable with, using any of our Speak Up resources:

- your Line Manager or more senior manager
- your local Human Resources manager or Listen Up Champion
- a member of your country, Regional or Group Legal team
- a member of Group Ethics & Integrity
- or raise your concern through the Speak Up, We're Listening platform

Confidentiality

Compass commits to protect the confidentiality of any person making a report. When submitting a report, you can choose to remain anonymous. It is important to know that the information provided and the right to confidentiality or anonymity may be subject to local laws.

Anti-retaliation

COMPASS STRICTLY PROHIBITS AND DOES NOT TOLERATE RETALIATION OR DETRIMENTAL CONDUCT IN RESPONSE TO YOU RAISING A CONCERN OR BEING ABLE TO RAISE A CONCERN.

Compass commits to protect you and the individuals conducting, assisting or participating in an investigation against detrimental conduct or retaliation.



COMPASS GROUP PLC

GLOBAL SUPPLIER CODE OF CONDUCT



“SAFETY, INTEGRITY AND RESPECT IN EVERYTHING WE DO. IT’S THE COMPASS WAY”



PURPOSE



Compass Group (Compass/we) has a passionate commitment to uphold the highest standards of ethics and integrity which has earned us our position as global leader and trusted partner. We proudly provide great food and support services to millions of people around the world, every day. Compass' core Values, Code of Business Conduct and Business Integrity Policy guide the decisions, actions and behaviours of our people and serve as a foundation for the way we conduct business with our clients, suppliers, business partners and the communities in which we operate.

It is in this spirit that Compass' Global Supplier Code of Conduct (Code) sets out the principles, expectations and behaviours we require our supply chain partners (suppliers/ you) to adhere to.

We appreciate many of you who work with us have developed your own principles to guide your business dealings and work environment. To this end, we do not ask you to replace those with ours, but we do require you to continue embracing our values and uphold this Code's principles and supplier expectations in partnership with Compass.

VALUES

OPENNESS, TRUST AND INTEGRITY

PASSION FOR QUALITY

WIN THROUGH TEAMWORK

RESPONSIBILITY

CAN-DO SAFELY

OUR FOCUS AREAS



We want to do business with suppliers who share our values.

This Code promotes Compass' high ethical standards and principles in our supply chain and sets out our supplier sustainability and responsibility aspirations. These are the minimum standards we expect of you and your subsidiaries and nothing in the Code shall prevent suppliers from exceeding these standards.

Our five focus areas of engagement with our suppliers are:

- Business integrity and ethical principles
- Human rights and labour standards
- Health and safety
- Sustainability
- Speak Up, We're Listening

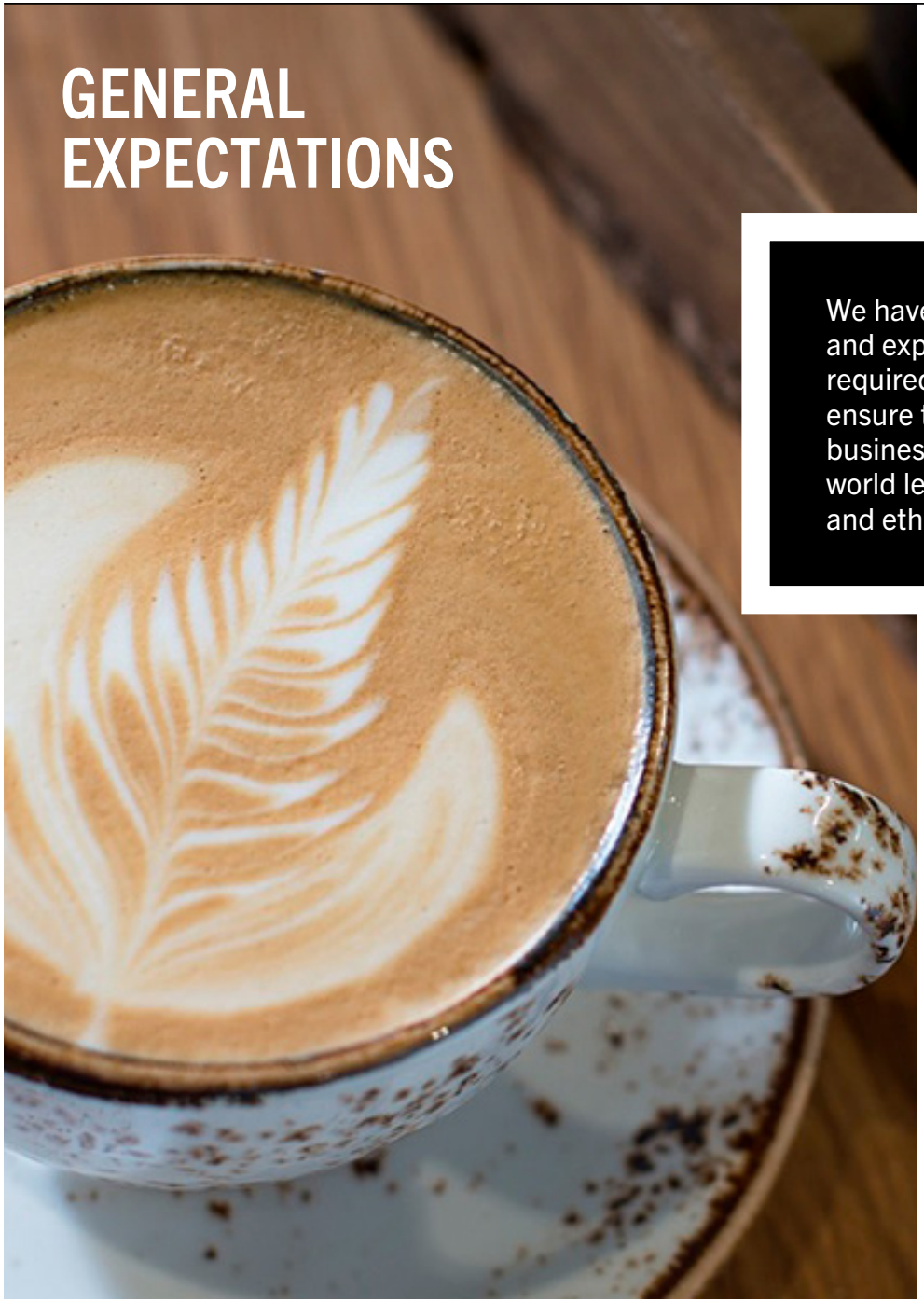
END-TO-END RESPONSIBILITY

We expect you to promote the principles and commitments set out in this Code to your relevant stakeholders and encourage responsible business practices in your own supply chains. From time-to-time we may ask you to openly share necessary information or participate in an audit or review (as required) relating to your business dealings with Compass, recognising the importance of helping to ensure the principles and commitments in this Code are being followed.

Compass acknowledges that deficiencies in processes may arise and that it could take time to implement a corrective plan to improve and remedy the situation. In the event of unsatisfactory progress being made or non-compliance with the Code, Compass may refuse to work with or take steps to terminate an agreement with any supplier.

This Code may be amended from time to time. The most recent version of the Code is available on Compass' website at https://www.compass-group.com/en/who-we-are/corporate-governance/policies.html

GENERAL EXPECTATIONS



We have clear standards and expectations of required behaviours to ensure that we conduct our business throughout the world legally, responsibly, and ethically.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply with all applicable laws and regulations connected to your operations and your business dealings with Compass. Should there be a difference between requirements of this Code and applicable laws or regulations the supplier shall comply with whichever is more stringent
- uphold principles and commitments set out in this Code and instil these within your day-to-day business practices and, where relevant, through your own policies and procedures
- ensure you have appropriate processes in place to verify and demonstrate applicable compliance standards
- evaluate risks and conduct appropriate due diligence, risk assessment and, where required, audit your own suppliers, subcontractors and partners with specific regard to business ethics and integrity risks, including human rights and labour rights
- provide the appropriate information, training, and tools necessary to help employees and workers comply and ensure there is a mechanism to allow them to raise concerns safely and without fear of retaliation
- promptly report any concerns that may affect your compliance with this Code in a timely manner to your Compass business contact or via our confidential reporting programme, Speak Up, We're Listening

BUSINESS INTEGRITY



Our principle: we will carry out all business dealings ethically and expect our people and suppliers to uphold the highest standards, acting with integrity in everything they do.

Never share with us:

- information you receive from or about our competitors or their bids
- the bids you make to our competitors

Always:

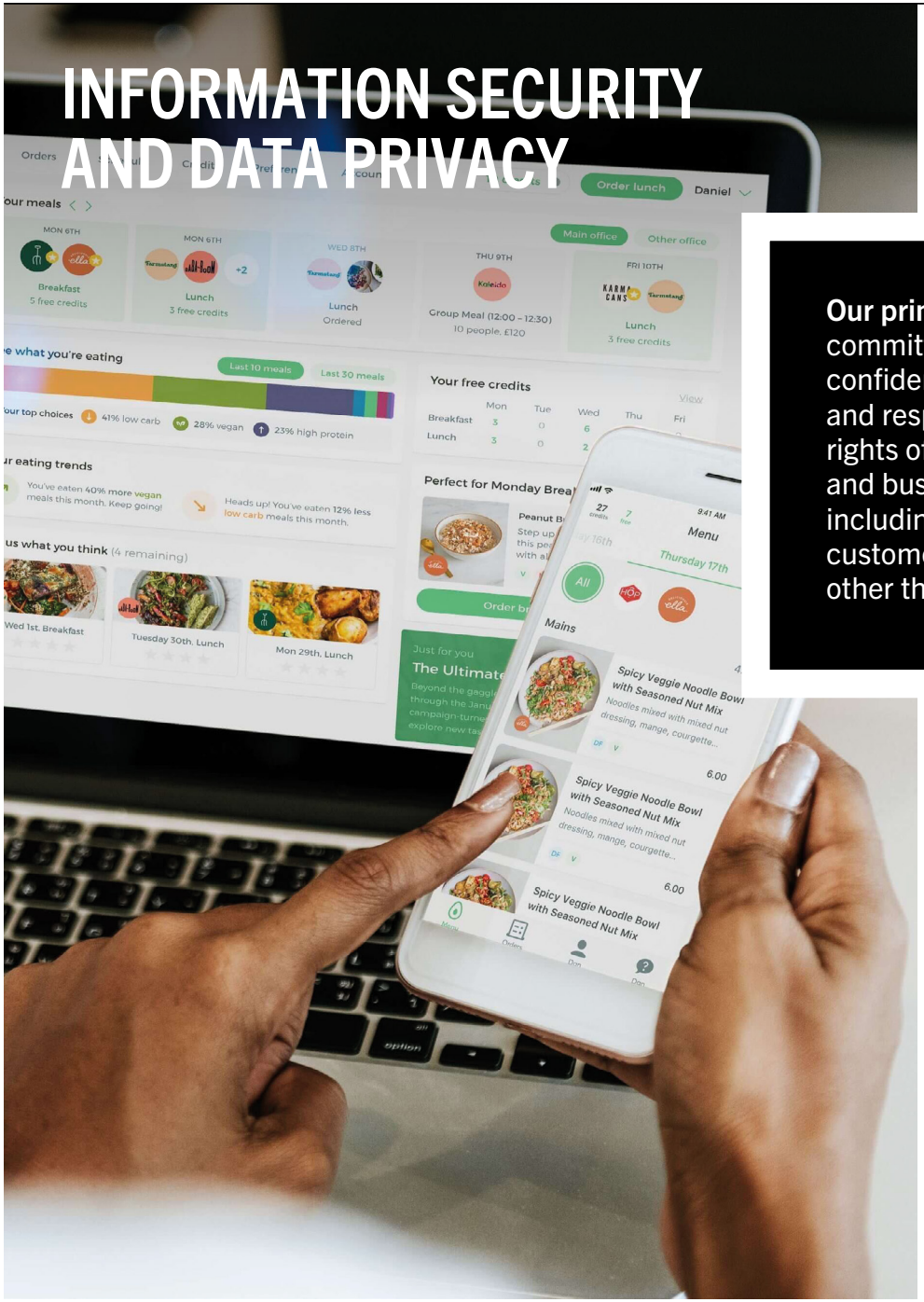
- tell us about any business integrity allegations or concerns you may have such as instances of bribery and corruption, anti-competitive behaviour or other improper or illegal circumstances

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with all applicable business integrity laws[1]
- adopt and promote clear commitments on ethical business practices
- never bribe, attempt to bribe, or get involved in bribery or corruption of any form, including any payments to government or public officials acting as facilitation (grease) payments
- ensure that any gifts or hospitality accepted, received, offered, requested or given are not lavish or excessive and do not create the feeling of obligation or the impression of an obligation. We expect you to respect there is a general prohibition of any gifts and hospitality during or in anticipation of a tender, bid or contract negotiation or renegotiation. The mere perception of a bribe, an improper or unfair advantage or conflict of interest can be damaging
- do not engage in or facilitate anti-competitive behaviour, anti-trust or abuse of dominance practices including inappropriate information exchange
- ensure that there are no conflicts of interest in your dealings with Compass. Inform your Compass contact if you become aware of a situation where personal activities, relationships or other interests conflict with your responsibilities to Compass, including in compliance with this Code
- do not take part in (directly or indirectly) or facilitate any form of money laundering, terrorist financing, economic or trade sanctions violations, tax evasion, theft or fraud
- maintain accurate financial books and business records, including invoicing, in accordance with all applicable legal and regulatory requirements and accepted accounting practices

1. Applicable business integrity laws may include but are not limited to bribery and corruption, conflicts of interest, competition, anti-trust or anti-monopoly, fraud, theft, financial misstatement, books and records, tax evasion, money laundering, terrorist financing, economic and trade sanctions, export controls, human rights and modern slavery.

INFORMATION SECURITY AND DATA PRIVACY



Our principle: we are committed to protecting confidentiality of information and respecting the privacy rights of all our employees and business partners including our suppliers, customers, clients, and other third parties.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with all applicable data privacy and cyber security laws and regulations
- ensure that the use of proprietary and confidential information relevant to your business engagement with Compass is for authorised purposes and is only used by authorised individuals
- do not disclose (without appropriate consent) any confidential, personal or commercially sensitive information relating to Compass
- ensure that any personal data is only used for the agreed business purposes and has been obtained, processed, destroyed and transferred in accordance with applicable laws and relevant contractual obligations to Compass
- ensure that any data related to business with Compass is accurate and that any inaccurate data is erased, rectified or appropriately amended
- ensure that appropriate technical and organisational data protection measures are in place to safeguard data related to your business dealings with Compass
- inform Compass as soon as possible of any actual or suspected data breach and cooperate with any inquiries to help Compass look into the matter

HUMAN RIGHTS AND MODERN SLAVERY



Our principle: we are committed to the positive development and enhancement of human rights globally which includes working towards eradicating modern slavery and human trafficking. We are opposed to any and all forms of human rights violations or abuse.[1]

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with all applicable laws and regulations regarding human rights and modern slavery including but not limited to working hours and days worked, minimum wages, overtime, breaks and rest time, sick leave and annual holidays as well as other mandatory benefits, ensuring that appropriate records are kept
- treat all employees and workers humanely and ensure that all work is freely chosen
- ensure you do not use or benefit from any child, forced, bonded or compulsory labour
- ensure that all employees and workers meet the relevant legal minimum age of employment and have in place systems to prevent child labour and exploitation
- firmly oppose any form of human trafficking and immediately act on any suspected risks or activities in your supply chain
- immediately act on and investigate any suspected human rights issues in your business and within your supply chain

1. Compass respects the rights enshrined within the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code, the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and the United Nations Global Compact 10 principles.

NON-DISCRIMINATION, HARASSMENT AND INCLUSION

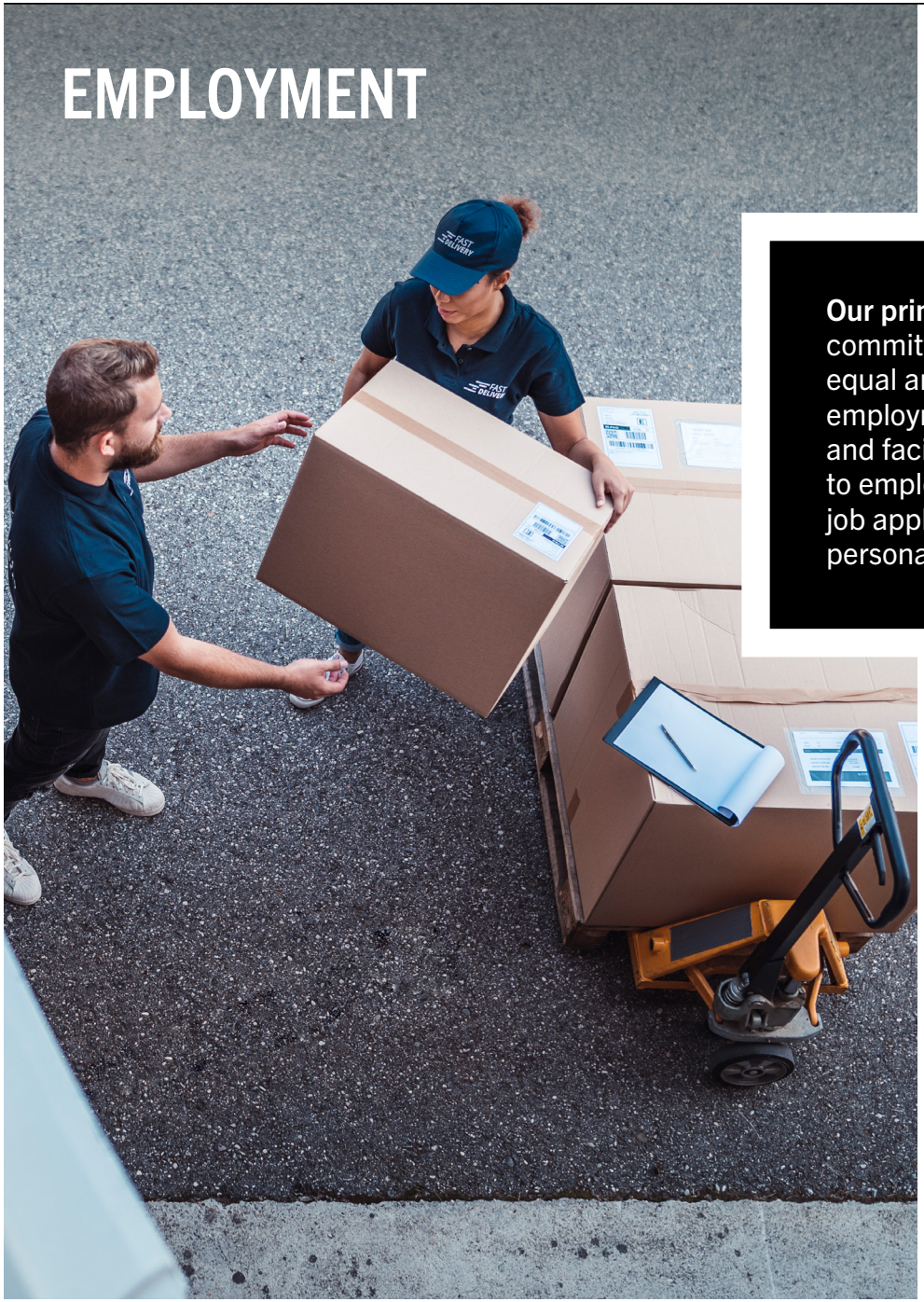


Our principle: we are dedicated to encouraging a welcoming, supportive, respectful and inclusive culture and are committed to equality, wellbeing and fairness for all our employees. We are opposed to any and all forms of discrimination, bullying or harassment.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with applicable laws regarding employee and worker rights, fair treatment and employment
- promote a diverse and inclusive work environment that respects equal opportunities and every employee, worker or applicant's right to be treated fairly and with respect and implement relevant policies and practices conforming to applicable laws
- ensure that recruitment practices are free from discrimination
- do not subject employees and workers to or tolerate any form of unfair or unlawful harassment, discrimination or degrading treatment, whether physical, verbal, sexual, or any harmful acts including violence
- immediately act on any reports or identified instances of unlawful or unfair treatment

EMPLOYMENT



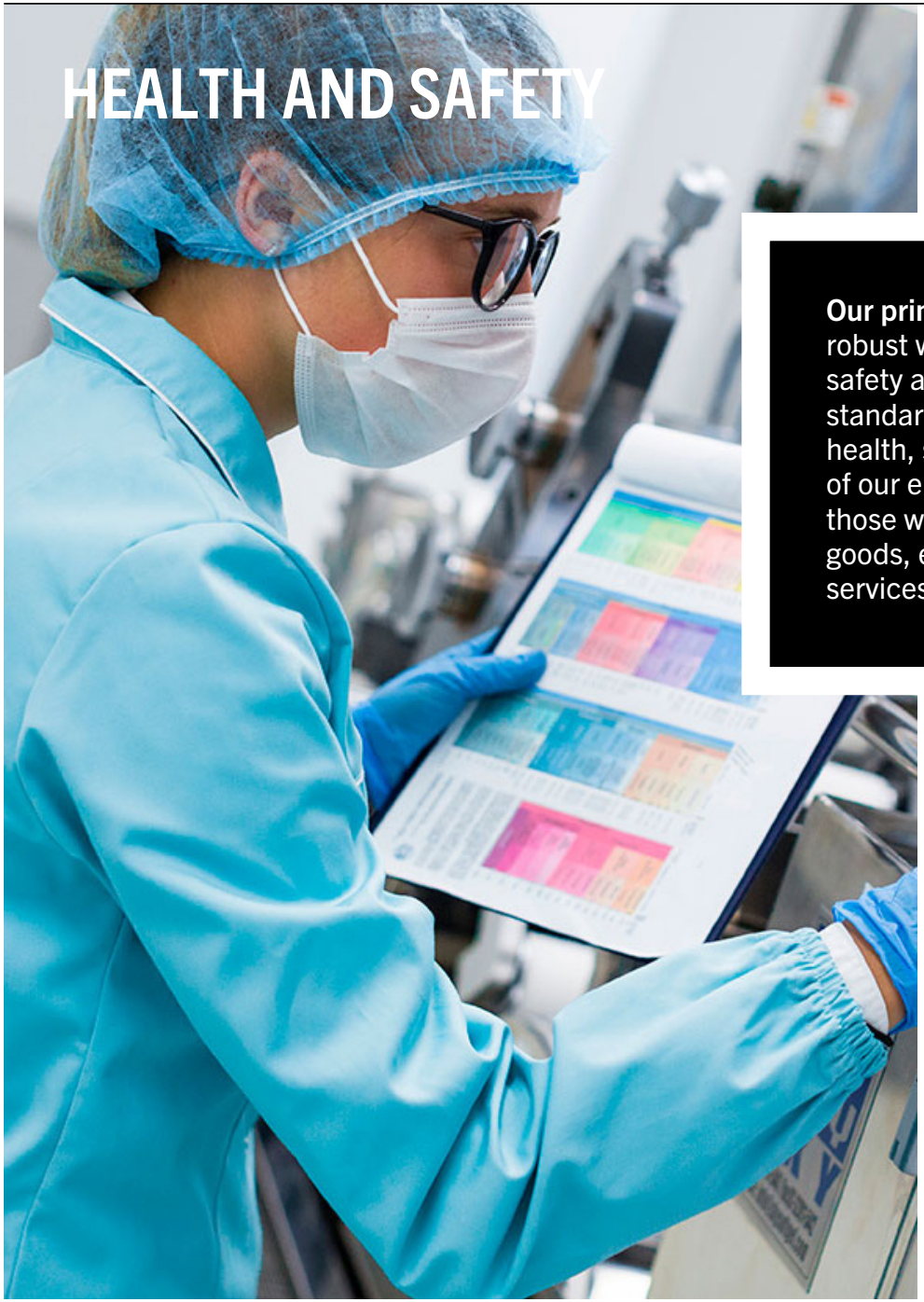
Our principle: we are committed to providing fair, equal and ethical employment opportunities and facilities (if applicable) to employees, workers and job applicants regardless of personal characteristics.[1]

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- put in place and promote ethical and positive working conditions which, at a minimum, meet local labour laws and regulations
- ensure that all work is based on a legally recognised employment relationship and that employees receive clear written information about their employment terms and benefits which comply, at a minimum, with applicable employment laws and regulations
- ensure that recruitment is carried out ethically and responsibly
- recognise and respect employees and workers rights to organise freely and bargain collectively

1. Personal characteristics may include but are not limited to race, sex, colour, ethnicity, religion, beliefs, age, disability, sexual orientation, gender identification, background or any other similar distinction which is not based on the inherent requirements of the work.

HEALTH AND SAFETY

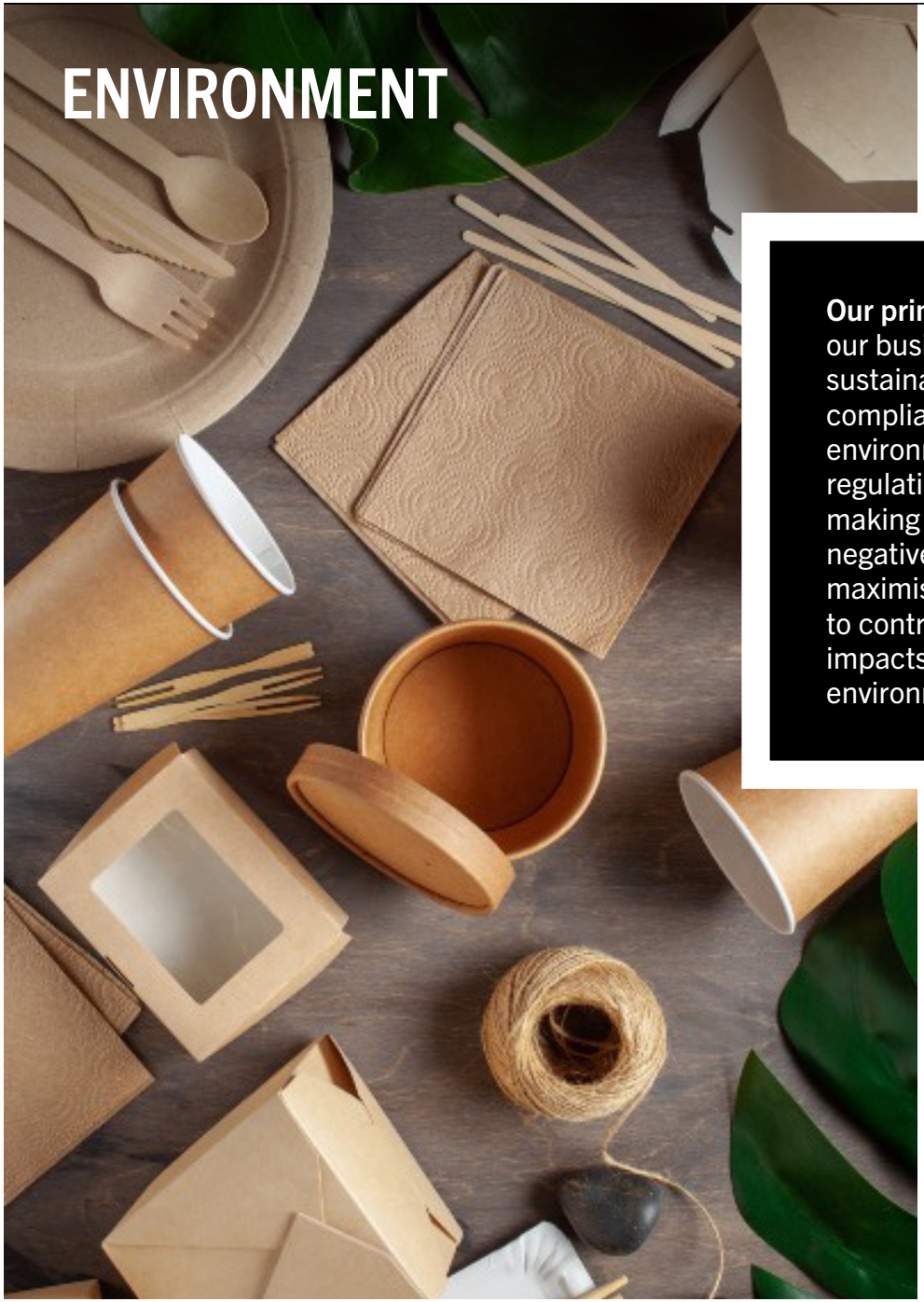


Our principle: we prioritise robust workplace and food safety and quality standards supported by the health, safety and wellbeing of our employees and all those who supply our goods, equipment and services.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with all applicable laws and regulations, and adhere to relevant industry standards on workplace health and safety rules and procedures that apply to you and/or your Compass engagement. Report any concerns or issues that may occur in a timely manner to your Compass business contact
- employees and workers health and safety to be a priority throughout all aspects of our suppliers' activities, including implementing and maintaining relevant policies, standards, procedures and systems
- provide employees and workers with a safe and healthy working environment, and, where provided, safe and secure housing conditions
- promote and encourage a workplace culture of health and safety; implementing, where relevant, policies and practices including risk assessments and management and recording of incidents and accidents
- ensure that any unsafe work is stopped immediately, and only starts again once the hazard has been removed or the issue resolved
- ensure that all employees and workers receive adequate and relevant health and safety training and have the necessary tools and equipment to perform their roles safely and in a compliant manner
- if applicable to your business dealings with Compass:
  - ensure that you understand and comply with Compass' food safety and quality standards
  - always handle, prepare, store and transport food under sanitary conditions, including complying with applicable regulatory requirements

ENVIRONMENT



Our principle: we conduct our business in a sustainable way and in compliance with all relevant environmental laws and regulations, proactively making efforts to minimise negative effects and maximise the opportunity to contribute to positive impacts on the environment.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- comply, at a minimum, with all applicable environmental laws, regulations, certifications and specifications relevant to your products or services including in relation to animal welfare (if applicable)
- operate in a sustainable manner with care for the environment reflected in your business activities
- take actions to protect and where possible, restore and enhance the environment connected to your operations
- strive to reduce negative impacts (such as deforestation) of your activities, products or services on the environment wherever possible

COMMUNITY



Our principle: we strive to make a positive impact on the communities in which we live and work, facilitate opportunities to support local communities and ensure that our commitments are transparent, ethical and in line with our values.

WHAT ARE OUR EXPECTATIONS OF SUPPLIERS?

- where possible, support local communities and minority groups' businesses and organisations including helping to develop local skills and capabilities
- wherever you can, help to reduce food waste in your operations, and support the redistribution of surplus food in the community
- respect the rights of indigenous people, including land rights, in your business activities



SPEAK UP!
We're listening

For more information or to raise a concern, visit our SpeakUp, We're listening portal.

For more information, please refer to the Compass Speak and Listen Up Policy.

SPEAK UP, WE'RE LISTENING

As a supplier to Compass, you and your employees, workers and contractors have access to Speak Up, We're Listening; Compass' confidential and independently operated multilingual whistleblowing programme.

We encourage you to Speak Up if something doesn't feel right or you have a concern about potential misconduct, criminal activities, unethical behaviours or other improper circumstances including those which may be inconsistent with this Code, Compass' Values, our Code of Business Conduct or our Business Integrity Policy.

We stand by the principle that if it doesn't feel right, follow your instincts.

Speak Up, We're Listening provides you a choice of whether to submit a report confidentially or anonymously. It is important to know that the information provided and the right to anonymity may be subject to local laws.

We are committed to appropriately reviewing and following up any concerns that may be raised. Likewise, we expect full cooperation and openness from our suppliers in any investigation, audit or inquiry in response to a concern being raised to continue upholding the principles and commitments in this Code, Compass' Values, Code of Business Conduct and Business Integrity Policy.

Our Speak and Listen Up Policy | SEPTEMBER 2024

Protect Our People. Protect Compass.

1 Introduction

1.1 At Compass Group our people and culture make the difference in what we do and how we service millions of consumers around the world. We are committed to conducting our business with honesty and integrity creating an inclusive environment where people feel empowered and safe to Speak and Listen Up.

1.2 We expect all Compass personnel, including directors, officers, employees, workers, consultants and contractors anywhere in the World (referred to as "you" in this policy), and agents, intermediaries, consultants, suppliers, and other business partners ("Business Partners") to uphold these standards and to act in accordance with our values and the Compass Group Code of Business Conduct ("our CBC") and related policies as well as with all applicable laws.

1.3 We value and foster a culture of integrity based on principles of openness, trust and accountability and encourage you and our Business Partners to Speak Up if something doesn't feel right. Everyone at Compass has a duty and responsibility to Listen Up to those who raise their voice and do the right thing by following up.

1.4 We encourage you to use our Speak Up resources below to seek guidance on ethical or compliance dilemmas and issues. We want you to express your views freely and to report, in confidence, any concerns regarding any unethical, illegal or other improper circumstances or behaviours which suggest our CBC is not being followed. For more information on confidentiality and protection against retaliation refer to sections 9 and 10 below.

2 Purpose

2.1 The aims of this policy are to:

- assure you that we are here to listen and to empower you to raise your concerns in good faith in a way that you feel most comfortable with prior to using our Speak Up helpline
- inform you of your options where and how to raise your voice and refer your concerns
- provide guidance on how to raise those concerns including the role performed by Group Ethics & Integrity, a dedicated central team - independent of any other lines of business - which oversees and manages our global Speak Up programme, including the initial review of reports received through the Speak Up platform (web-intake) & helpline

- remind you, as part of upholding our values, it is your duty and right to promptly raise concerns in the knowledge they will be taken seriously, followed up and/or investigated appropriately
- provide reassurance that you can raise any concerns in good faith without fear of retaliation, even if those concerns turn out to be mistaken or unfounded
- provide transparency about how concerns will be managed and followed up appropriately, demonstrating Compass' commitment to listening up.

3 Scope

3.1 This policy applies to all Compass personnel, working at any Compass business, including any joint venture companies or consortia that are under Compass' day to day control or are majority owned, and all Business Partners working or representing any Compass business anywhere in the world.

3.2 Anyone who has concerns or information relating to misconduct that give rise to a potential or actual breach of our CBC may raise such concerns under this policy. This includes but is not limited to current and former employees, contractors, suppliers, service providers, trainees, joint venture partners, members of the communities in which we operate, and also their partners, dependants and relatives.

3.3 Compass will respect and comply with all applicable local laws. In the event that local laws have stricter or specific requirements including reporting party rights and protections, concern handling, investigations and other applicable obligations for any Compass business, a country based policy should be implemented by management by way of a local addendum to this Group Policy. Group Ethics & Integrity should be notified in such circumstances.

4 Policy Requirements: Our Duty and Right to Raise Concerns

4.1 Asking questions, being curious and reporting known or suspected misconduct or improper circumstances or behaviours benefits and protects all of us. [1] We all have a shared duty and individual right to report concerns that circumstances inconsistent with our CBC are being contemplated, occurring, or may have occurred, using our Speak Up resources.

[1] Breaches of our Code of Business Conduct, standards, policies and procedures; illegal conduct, such as theft, dealing in, or use of illicit drugs, violence or threatened violence, or criminal damage against property; fraud, money laundering, terrorist financing, tax evasion or misappropriation of funds; offering, giving or accepting a bribe; conflicts of interest; financial irregularities including false accounting, financial misstatements and misrepresentations; conduct causing danger to people, the environment or the financial system; sexual harassment, discrimination, bullying or harassment; human rights issues such as modern slavery, child exploitation or the infringement of indigenous peoples' rights; and failure to comply with, or breach of, legal or regulatory requirements including disclosure obligations.

4.2 You are not expected or required to have absolute proof of misconduct or improper circumstances in order to raise a concern.

4.3 You should be led by your instincts and should provide as much information as possible when raising your concern about how this has arisen. We are here to support our people in doing the right thing. To that end, you will not face any form of disciplinary action or detriment in respect of a concern raised in good faith that is later found to be mistaken or unfounded (see Section 10).

4.4 Just as it is an expectation that any concerns be promptly reported, Compass also strives to assess and resolve all concerns in a timely manner. Any delays will be communicated to the appropriately involved parties. For those who feel comfortable, routinely following up on your concern will help to avoid any delays.

5 Getting the Right Help

5.1 We want to help everyone find the right help and support for their concerns or issues as quickly and efficiently as possible. Where your concern does not relate to a possible breach of our CBC or concerns regarding any unethical, illegal, or other improper circumstances or behaviours you should use the following resources:

- For operational Health, Safety & Environmental issues, contact your local HSE manager or
- For concerns relating to your own employment position or circumstances at work including grievances[2] that do not relate to a possible breach of our CBC we encourage you to raise these concerns directly with your manager, your unit manager, or your local HR team.

6 Compass Group Speak Up Resources

6.1 For queries about or suspected breaches of our CBC, tell someone you trust by speaking to:

- your manager or unit manager
- your local HR manager ("HR") or Listen Up Champion
- a member of your country, Regional or Group legal team
- a member of Group Ethics & Integrity or
- Raise your concern through the Speak Up platform.

6.2 For those of you that are not online or prefer to report via telephone, dedicated country phone numbers for the Helpline are available on our Ethics & Integrity portal and are displayed on posters throughout Compass' workplaces and premises.

6.3 Reports received by and raised directly to management about suspected breaches of our CBC must be referred to the country or regional Listen Up

[2] Examples of grievance may include interpersonal conflict with your manager or another colleague or challenges to reviews in relation to performance, promotion, work arrangements or disciplinary action.

Champion and/or General Counsel and, in turn, will be assessed and entered into the Speak Up systems, as required.

7 Making a Report

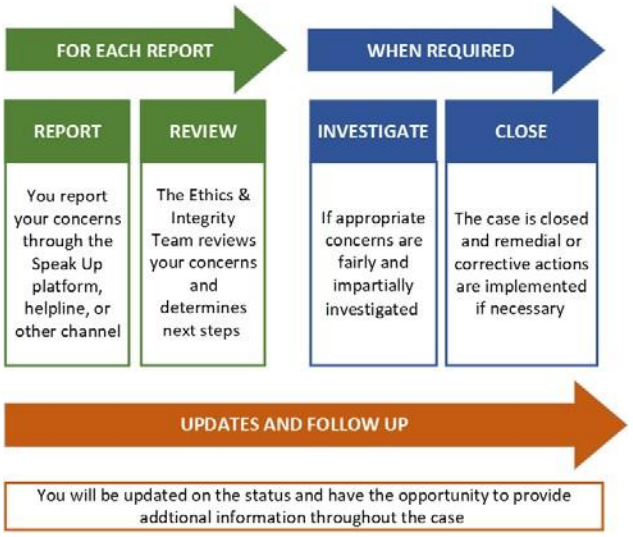
7.1 If you become aware, or have reason to suspect, that unethical, illegal or other improper circumstances or behaviours connected to Compass are contemplated, occurring, or may have occurred, you are strongly encouraged to raise your concerns in a timely manner.

7.2 When you voice your concerns, you should provide as much information about the issue as you can to help address the concern effectively. including but not limited to:

- background, context, history and reason for the concern
- dates, places and, if possible, names or identifying details of those involved
- any documents, files or references that may be relevant to the situation or you think would help Compass look into the issues. If you do not have all these details, do not let this hold you back from raising your concerns and providing additional details later.

7.3 We understand and respect that some people feel more comfortable not disclosing their identity, so you can report concerns anonymously and remain anonymous if you wish. We ask everyone who chooses to use the Speak Up platform or helpline to take note of their reference number and check back in regularly or to engage directly, if you feel comfortable doing so, with the individual assigned to follow up on your concern.

7.4 The diagram below sets out the key steps that will occur when you voice your concerns under this policy.



8 Investigation

8.1 If appropriate, your report will be allocated for investigation. Investigations will be conducted respectfully, impartially and fairly, including affording these principles, rights and applicable privileges to the people mentioned in your report. From time to time, we may engage an external independent third party to lead or support an internal investigation or review of circumstances.

8.2 If you have provided contact details and/or are contactable anonymously through the Speak Up platform or helpline two-way messaging facilities, you will receive an acknowledgment that your report has been received and will be updated if your case is allocated for

investigation or follow-up.

8.3 You may be asked to confidentially participate in the investigation by continuing to provide information or additional details as needed. We will endeavour to provide you with appropriate progress updates, as necessary, and you will be informed when the case is ready to close and provided feedback on the outcome, subject to legal, privacy, and confidentiality considerations.

8.4 In raising concerns in good faith, you are expected to cooperate with all investigations by providing honest, truthful and complete information. If you are found to have been personally involved in misconduct including a breach of our CBC or other policies, standards and procedures, reporting it will not absolve you from accountability – but your cooperation with the investigation will be considered as part of any decision that Compass makes.

8.5 Compass strives to resolve all matters internally but nothing in this policy should be interpreted to prohibit you from reporting, at any time, suspected unlawful conduct to any relevant governmental authority, regulator or other external party.

9 Confidentiality

9.1 Compass will seek to protect the confidentiality of any person making a report under this policy. Reports may be submitted using our Speak Up resources in way you feel most comfortable with, including whether you wish to provide your personal identification details or remain anonymous. Our Compass Speak Up platform and helpline is operated by an independent third-party provider and is available 365 days a year, 7 days a week, 24 hours a day, in all of the countries in which we operate. Reports received are referred to Group Ethics & Integrity for confidential review and assignment for follow up and/or investigation, as appropriate.

9.2 Bear in mind that it may be helpful for you to identify yourself so that you can be contacted for additional information that may assist with following up your concern. If, however, you feel that you are not comfortable disclosing your identity, anonymous reports should contain sufficiently detailed information to enable us to effectively follow up on and address the reported concern.

9.3 If you receive any information about any report and related investigation you must treat this as confidential.

9.4 Your identity will not be disclosed without your consent to anyone beyond those dealing with and investigating the concerns or those included on a strict need-to-know basis to receive and act upon the findings or remedial actions, unless this is necessary and proportionate in the context of looking into the matter, undertaking an investigation and/or seeking legal advice.

10 Protection from Retaliation

10.1 Compass strictly prohibits and does not tolerate retaliation or detrimental conduct in response to you raising a concern or being able to raise a concern.

10.2 Compass will protect you from being retaliated against or being subjected to detrimental conduct, having the ability to, contemplating or in fact raising concerns in good faith or in circumstances in which issues raised in your report turn out to be mistaken or unfounded.

10.3 Amongst other measures that are deemed appropriate we can provide you with details of available employee support services and engage with HR or other functional partners (unless conflicted) if concerns about your health and wellbeing arise.

10.4 Protection against detrimental conduct or retaliation also applies to individuals conducting, assisting or participating in an investigation under this policy.

10.5 If you believe you have been subjected to any form of retaliation or detrimental conduct as a result of contemplating making a report, having raised a concern or assisting in any investigation, or you witness retaliation against someone else, you should use the Compass Speak Up resources (set out in paragraph 6) to report it.

10.6 We follow up with everyone who raises a concern using the Speak Up platform or helpline to check whether they believe they have suffered any form of retaliation.

11 Compliance with this policy

11.1 Anyone who is found to have breached this policy by neglecting to report or escalate a breach or suspected breach of our CBC to our Speak Up resources without good reason, or by retaliating or being party to retaliatory conduct against any person within the scope of this policy, may be subject to disciplinary action. In the case of Business Partners, this may include but may not be limited to termination of any relationship with Compass.

11.2 In addition, any person who is found to have intentionally made a false allegation, provided false or misleading information in the course of an internal review or investigation or is otherwise found to have acted in bad faith may be subject to disciplinary action.

12 Monitoring and Review

12.1 The Group Head of Ethics & Integrity will lead a review of this policy on an annual basis, taking into consideration its scope, efficiency and effectiveness, changes to relevant laws and management information collected regarding Speak Up reports and investigations.

12.2 The Group Head of Ethics & Integrity will report on their review of the policy and the effectiveness of the Speak Up programme in accordance with the terms of reference governing Compass Group PLC's Corporate Responsibility and Audit Committees, respectively. Compass Group PLC's Corporate Responsibility Committee will approve any suggested amendments to this policy, as appropriate.

12.3 You are invited to comment on this policy and suggest ways in which it might be improved. Comments, suggestions and queries should be addressed via the Group Ethics & Integrity portal using the ask a question facility.

12.4 Any exceptions to this policy require approval from the Group Head of Ethics & Integrity.

13 Records and Privacy

13.1 Compass Group cares about your privacy and will retain records, as part of the confidential Speak Up, We're Listening programme, in compliance with applicable data protection and retention guidelines.

14 Miscellaneous

14.1 This policy does not form part of any Compass personnel's contract of employment and we may amend the policy at any time.

This policy has been approved by the Compass Group Plc Executive Committee and Board of Directors.



Dominic Blakemore

Group Chief Executive

HUMAN RIGHTS POLICY | September 2024

Who does this apply to?

- All Compass employees and workers, including directors and officers
- All our majority-owned businesses, including subsidiaries and joint ventures
- All our business partners, including agents, intermediaries and suppliers
- Other third parties including contractors, consultants and business partners acting for or on our behalf

Where we hold a minority interest in an operation, we will actively promote and encourage the adoption of this Policy by that operation.

Respecting Human Rights is a shared responsibility, and it is therefore incumbent on those who work for and partner with Compass to uphold and implement the expected standards and principles of this Policy.

Strategy and context

At Compass, our strategy comprises three pillars: **Performance, People, Purpose** and we have a passionate commitment to doing the right thing.

We are a global leader and trusted partner in food and support services, and through the People pillar of our strategy, we strive to foster a unique, caring, winning culture which offers opportunities for all and respects human rights. Our Compass Commitments (Respect, Growth and Teamwork), together with our Compass Values, represent the basis of our culture which places people at the heart of the business and sets out how Compass employees are expected to act with integrity and treat each other.

The Purpose pillar of our strategy is focused on making a positive social and environmental impact by improving the health, safety and wellbeing[1] of our people, consumers and communities and working with our suppliers and partners to do the same.

We approach human rights in the same way we conduct our business activities, ethically and with integrity as set out in our Code of Business Conduct and Global Supplier Code of Conduct; demonstrating our commitments and Compass Values in our actions and behaviours.

Our commitment to Human Rights

We believe that everyone is entitled to basic rights and freedoms, whoever they are, and wherever they live. Our commitment extends to 'vulnerable groups' which include but are not limited to:

- Women and girls
- LGBTQI+[2]

[1] Includes mental health

[2] LGBTQI+ stands for lesbian, gay, bisexual, trans, queer (or sometimes questioning), intersex and other gender identities. The plus represents other sexual orientations including pansexual and asexual.

- Children
- Refugees and migrant workers
- National minorities
- Senior citizens
- People with disabilities
- Indigenous Peoples

We are committed to respecting international human rights standards including the International Bill of Human Rights, the International Labour Organization's ("ILO") Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the core conventions of the ILO and Ethical Trading Initiative Base Code. We are a signatory of the United Nations Global Compact and respect its principles.

Compass is specifically committed to the **four core conventions of the ILO** of:

- the freedom of association
- the right to collective bargaining
- the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour
- the elimination of discrimination in respect of employment and occupation

Based on this approach we adopt a **broad scope of respecting human rights** including:

- zero tolerance towards discrimination and inappropriate behaviour in all forms – in particular towards 'vulnerable groups'
- advancing diversity, equity and inclusion, including gender equality and promoting the role of women, and of people from a broad range of minoritized ethnic backgrounds
- civil, political and environmental rights
- economic, social, land, and cultural rights and religious beliefs
- fundamental principles and rights at work
- promoting a safe and healthy working environment
- acknowledging the role of human rights defenders in promoting and protecting human rights

Our Responsibility for Human Rights

At Compass, we recognise the importance and responsibility of respecting human rights for all our employees within our own operations and those of our Group companies , those workers throughout our supply chain and the communities in which we have a business presence, including those who may inadvertently be affected by our operations, including in relation to land rights.

We will continue to develop our knowledge and understanding of the salient human rights risks across our businesses, in recognition of the diverse and complex environments we operate in. Compass will always ensure it is compliant with local laws, at a minimum, in respect of human rights. For those countries where we operate within a less developed human rights framework, Compass will continue to follow an international approach by adherence to the expectations and requirements set out in this Policy. Together with our supporting Group policies[3], these define the minimum standards of behaviour that all Compass employees and Compass business partners, where applicable, are expected to uphold.

[3] Policies | Compass Group (compass-group.com)

Respect for Human Rights in our Workplace and Operations

We are committed to the active promotion of human rights for our employees, workers, contractors, consultants, our business partners, including agents, intermediaries and suppliers, consumers, clients, investors, shareholders and the communities in which we operate**.** This commitment goes beyond compliance as we aspire to play a role in the positive development and enhancement of human rights globally.

Diversity, Equity & Inclusion

We value all of our employees, regardless of their background which include but are not limited to race, sex, colour, origin, ethnicity, religion, beliefs, age, disability, sexual orientation, gender identification or expression, political opinion or social background. We have made meaningful progress in our gender representation at senior levels and are focused on ensuring that the Compass workforce reflects the diversity of our communities, closing the gap in opportunity and increasing social mobility.

We are particularly sensitive to the salient risks of harassment, discrimination and/or inequality faced by those belonging to 'vulnerable groups', as these individuals are often more susceptible to having their rights undermined.

We do not tolerate harassment (including sexual harassment), bullying or discrimination on these or any other grounds and recognise existing legally protected status (where applicable), and we strive to ensure all our people have the opportunity to succeed. This includes a commitment to providing a safe and secure workplace in all our operations and those of our Group companies, for our employees, workers, consultants and contractors.

Modern Slavery

We are committed to eradicating modern slavery, labour exploitation, including that of children or other 'vulnerable groups', and human trafficking in all its forms. We aim to achieve this through constant vigilance and improvement of our processes and operations and by expecting and requiring our business partners to share our values and undertake similar commitments as a condition of working with us.

We are actively committed to the four conventions of the ILO and do not tolerate any form of exploitative practices such as forced labour, bonded or slave labour and human trafficking of any kind. All labour should be freely chosen, and employees should be free to leave on the terms set out in the employee's contract and in compliance with applicable labour laws. The withholding of original identity or immigration documents is strictly prohibited.

We recognise that in certain environments workers may be asked to pay a recruitment fee as part of the cross-border migrant labour recruitment process and how this can potentially increase the risk of debt bondage and create vulnerabilities, forcing them into forced or involuntary labour. Therefore, we adopt the Employer Pays Principle across our operations, where no migrant worker should pay for a job.

We are committed to raising awareness of modern slavery risks, and to ensure that our employees and leaders across our operations understand that all forms of slavery and/or exploitation are unacceptable practices.

Child Labour

We are committed to collaboratively identifying and remediating any instance of child labour and building resilience against child labour within our Compass' operations and supply chains. **Compass will not tolerate the hiring of any child, under any circumstances**. Compass recognises that the salient risk to children can come in many forms, such as forced child labour, human trafficking, child marriage, domestic servitude, organ harvesting or any other type of exploitative practice.

We understand there is cultural contextualisation across the locations in which we operate. Compass adopts a minimum age of 15 years to partake in employment or the local legal minimum requirement under applicable law, whichever is higher. Any legal restrictions regarding the employment of minors must be observed and they are not permitted to perform unsafe, hazardous work or night work, as per the ILO core convention.

We support workplace apprenticeships, internships and other similar programmes that comply with applicable local laws and regulations.

Freedom of Association, Collective Bargaining and Working Hours

Compass is committed to fully respecting and complying with applicable local labour laws regarding workers' freedom of association and right to collective bargaining.

We respect the rights of Compass employees to freely decide whether to join, not join or form a labour union, without facing any form of retribution, coercion, or mistreatment. In cases where our employees choose to be represented by a legally acknowledged union, we will foster a positive and productive conversation with their legally and freely chosen representatives and commit to bargaining in good faith with such representatives. In situations in which the rights regarding freedom of association and collective bargaining are restricted by law, parallel means to dialogue must be facilitated.

Compass is fully committed to respecting and complying with all applicable national and local laws regarding working hours, including overtime. Compass is aligned to the ILO recommendation of maximum working hours but acknowledges that in some geographies and operating sectors alternative working shifts and arrangements maybe required for service delivery and operational resilience. In these cases, Compass will ensure that working hours are not excessive, in accordance with applicable laws and governed by pertinent contractual agreements.

Respect for our Communities

We recognise that unsustainable practices over land and water use can lead to an adverse impact on both the environment and human rights and that globally, disputes over land and water use are emerging as leading causes of conflict.

We are seeking to further develop our understanding of land and water rights as human rights in regard to our business operations. We recognise legitimate tenure rights as a human right, although our principal business does not transact in the direct purchase of land or access / provision of water. We recognise the right to safe water for anyone affected either directly or indirectly by our operations.

Our commitment to human rights extends beyond the requirements for our own sites and operations to the communities we operate in and the suppliers we choose. This is to safeguard not only the health and safety

of our own workers and employees but to ensure that our business partners also provide a safe and healthy workplace that secures the wellbeing and welfare of their workers. This includes helping us to ensure we mitigate the risk of adverse human rights impacts to 'vulnerable groups' either directly or indirectly through our business partners and the communities they work in and with.

We aim to achieve this through the adoption of our Supply Chain Integrity Standards, Code of Business Conduct and Global Supplier Code of Conduct, which we require our business partners to, where applicable, comply with and confirm adherence to.

Further enhancement of our monitoring, enforcement, and engagement with suppliers will be driven by the continuous implementation and maturation of our Supply Chain Risk Management frameworks and processes. These include, amongst other things, supplier evaluation and selection, supplier onboarding, and ongoing supplier management using tools, processes and key practices such as third-party due diligence, reviews and audits. Through these measures, we remain committed to fostering a responsible supply chain that aligns with our core values and upholds the highest standards of human rights and environmental stewardship.

Speaking Up

We are committed to holding ourselves accountable and there are multiple channels available to employees and third parties to raise concerns and report potential breaches of our Code of Business Conduct and Group Policies, in line with our Speak and Listen Up Policy.

We aim to promote and foster a culture of care, with strong integrity and engagement and where everyone feels confident raising their voice. We promote our Speak Up programme including our confidential reporting helpline, online web-portal and other Speak Up resources, to provide the support and governance to ensure we sustain and strengthen this culture. The helpline is operated by an independent third party and is available internally and externally. This ensures that all employees, business partners and any other stakeholders can raise their concerns – including those related but not limited to human rights, modern slavery and labour exploitation - in confidence, anonymously if they wish (subject to applicable local law), when they feel something isn't right. We operate a strict policy of non-retaliation.

Compass is committed to reviewing, following up and investigating concerns, as appropriate, and ensuring those who raise concerns in good faith do not suffer any form of retaliation including threat, intimidation or other detrimental treatment.

Compass is committed to acting with integrity as a responsible business in all our operations globally. This commitment extends to providing access to or cooperating with the remediation of any breaches of human rights we have or may have caused or contributed to in our operations. We aim to achieve this through our Speak Up resources and escalation processes, enabling effective remedy, whilst not preventing access to other forms of remedy where applicable.

We have established a continuous improvement process designed to investigate, remediate and prevent reoccurrence of issues. This model forms part of our overall Group Ethics and Integrity programme, where we operate a continuous learning and improvement cycle. It includes the identification of root causes and corrective and preventative actions including the development of lessons learned and awareness training. Our Audit Committee of the Board monitors the effectiveness of our Speak Up programme.

As part of this process, we are committed to working with our business partners or those adversely impacted in a similar way. Where potential or actual breaches of human rights are identified relating directly to our activities with Compass business partners, we will support (as appropriate) our business partners in the appropriate remediation of those impacts through their own grievance or Speak Up processes, or support collaboration to provide remediation through third parties.

Measuring our performance

We are committed to conducting ongoing risk based human rights due diligence throughout our business and supply chain, and work with third party specialists by risk, priority, geography and issue. We recognise the importance of due diligence in helping provide insight and visibility into the areas of heightened risk our business and Compass business partners face. Employees with direct involvement in areas of human rights risk also receive training on aspects specific to their roles.

The following key performance indicators will be used to assess Compass' performance in human rights:

- workplace safety measures, such as Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR)
- total number of incidents of substantiated human rights breaches and actions taken
- number of human rights concerns related to Compass reported via our Speak Up resources
- significant actual and potential adverse human rights impacts in the supply chain and actions taken
- Modern Slavery and Human Rights training

Monitoring our effectiveness

This Policy will be reviewed annually by the Corporate Responsibility Committee of the Board. Each review will be informed by our prior year performance.

More detail on our approach to specific human rights, such as our relations with employees and other stakeholders including suppliers, are covered in greater detail in the relevant specific policies, which can be viewed on our website here. These policies include our:

- Code of Business Conduct
- Business Integrity Policy
- Third-Party Integrity Due Diligence Policy (internal only)
- Speak and Listen Up Policy
- Workplace Health & Safety Policy Statement
- Food Safety Policy Statement
- Supply Chain Integrity Standards
- Global Supplier Code of Conduct
- Diversity, Equity & Inclusion Policy
- Environmental Policy Statement
- Deforestation Policy

This Policy should be read in conjunction with those other policies.



Dominic Blakemore
Group Chief Executive
Compass Group PLC

COMPASS GROUP



UNITED STATES BUSINESS INTEGRITY

MAY 2024

CONTENTS



Introduction 02

Purpose and scope 03

Roles and Responsibilities 03

Ethical Decision-making 03

Third Party Engagement 04

Conflicts of Interest 06

Business Integrity Risks 07

Bribery and Corruption 08

Facilitation Payments
Gifts and hospitality
Donations
Sponsorships and community support/investment
Potential or actual conflict of interest
Travel and expense

Fraud and theft 18

Asset misappropriation, financial and non-financial reporting

Competition law compliance 20

Agreements and arrangements with competitors
Inappropriate information exchange with competitors
Participation in trade association or industry events
Vertical agreements
Abuse of dominance
Joint ventures

Money laundering, terrorist financing and tax evasion 26

Handling proceeds of crime
Tax evasion

Sanctions and trade controls 29

Entering into new sectors/new territories
Entering into new third party relationships
New sanctions/asset freezes on existing third parties

Compliance with this Policy 33

Monitoring 33

Compliance with this Business Integrity Policy (the policy) is mandatory and should be implemented in conjunction with the Code of Business Conduct. Failure to comply may result in disciplinary action up to and including dismissal. The policy sets out the minimum thresholds and standards that apply across all Compass Group entities in the United States. If there is a difference between this policy and applicable laws, the strictest requirement must be applied.

INTRODUCTION

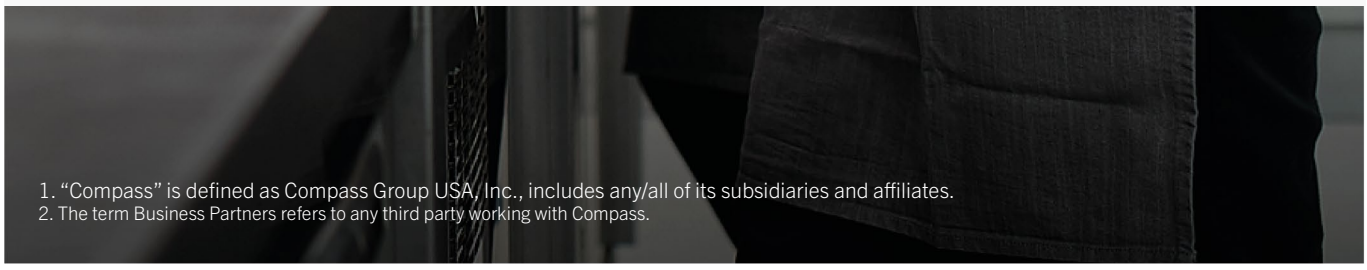


Compass Group ("**Compass**"[1]) is passionately committed to upholding the highest standards of business integrity. This commitment has earned us our position as a global leader and trusted partner.

The Code of Business Conduct, our Vision, Values and 5 Golden Rules ("**Compass' Values**") set out the clear standards of behavior that we expect all Compass personnel to demonstrate in dealing with colleagues and those outside of Compass including customers, clients, suppliers, shareholders and other stakeholders.

As a people business and an organization with a strong governance framework, we believe in responsible leadership; to set the standard and act as a role model for ethical behavior and integrity-driven decisions. Compass promotes a workplace where our people and Business Partners[2] can speak up and be heard, and we foster a culture of openness, trust and integrity, encouraging our people to do what is right.

Conducting business with integrity protects Compass, our people, our assets, our business, our reputation and our relationships with stakeholders.



1. "Compass" is defined as Compass Group USA, Inc., includes any/all of its subsidiaries and affiliates.
2. The term Business Partners refers to any third party working with Compass.

PURPOSE AND SCOPE

The aims of this **policy** are to:

- define key business integrity risks;
- establish the principles and requirements for employees, contractors and workers representing Compass to comply, at a minimum, with applicable business integrity laws and regulations[3]; and
- promote a culture of honesty, ethics and integrity within Compass.

What is business integrity?

Business integrity[4] means conducting business honestly and with strong moral and ethical principles. In practice, this means doing what we say we are going to do, owning up to our mistakes and holding each other accountable for our actions. Conducting business with integrity involves living our values through our actions, behaviors and decisions and having the character and courage to always do what is right, not what is easy, even if we don't think anyone is watching.

At Compass, we commit to conducting our business with integrity by:

- acting honestly, fairly and transparently;
- fostering a culture of openness and trust where we respect each other and feel able to speak up when we feel something isn't right; and
- taking responsibility for our actions and accountability for our decisions.

Business integrity is fundamental to building and maintaining trust with all our stakeholders; including our customers, clients, business partners, employees, suppliers, the communities in which we operate, governments, public bodies and investors.

Who does this Policy apply to?

This Policy applies to all "**Compass Personnel**", meaning all directors and officers, employees, contractors and consultants working within Compass and workers working at any Compass business anywhere in the country, whether permanent, fixed term or temporary (individually and collectively "**you**"). This policy also applies to any joint venture companies or consortia that are under Compass' day to day control or are majority owned by Compass.

ROLES AND RESPONSIBILITIES

All Compass employees and those who act on our behalf are expected to be ambassadors for our high ethical standards and demonstrate full commitment to the business integrity principles and requirements set out in this policy by:

- reading and understanding the content of this policy;
- implementing the policy across our respective business areas;
- completing the required ethics and integrity awareness training;
- declaring and managing any potential or actual conflict(s) of interest that may affect, or be thought by others to affect, our decision-making;
- complying with the requirements of the Group Approvals Manual (the "**DOA**");
- discussing this policy's content with the people we work with and stressing the importance of speaking up about concerns and/or breaches of this policy;
- listening to such concerns, whether they have been expressed by team members, colleagues or our leaders, in line with Compass' Speak and Listen Up Policy; and
- always seeking guidance when needed.

ETHICAL DECISION-MAKING

While this policy provides principles, requirements and expectations relating to mitigation and elimination of business integrity risks, as well as some common examples of these risks, it is impossible to anticipate every situation in which a business integrity issue may arise. To ensure that we respond consistently when presented with a business integrity issue, we encourage all Compass Personnel to consider whether the decision being made is ethical, legal and the right thing to do.

Backgrounds, experiences and cultural differences influence decision making and what is perceived as the right or wrong thing to do in a particular situation. The following five questions provide important practical guidance on how to determine if a decision or action is the right thing for you to do in your role at Compass:

- is it free from any actual or potential conflict(s) of interest?
- does it serve a legitimate business purpose?
- is it something you believe reflects your role and responsibilities to uphold Compass' Values?
- would it maintain Compass' reputation for integrity and strong governance if made public (e.g., published in a newspaper or online)?
- does it align with our Code of Business Conduct and 5 Golden Rules?

If you cannot answer 'yes' to all of the above questions, or if you are unsure whether the action or decision being considered may go against Compass' values and principles, it is important to consult with a manager, Legal or Group Ethics & Integrity for guidance or report any concerns using Compass' confidential reporting program, Speak Up, We're listening.

3. Applicable business integrity laws may include but are not limited to bribery and corruption, conflicts of interest, competition, anti-trust or anti-monopoly, fraud, theft, financial misstatement, books and records, tax evasion, money laundering, terrorist financing, economic and trade sanctions, export controls, human rights, human trafficking and modern slavery.
4. For further information please see our 5 Golden Rules.

THIRD PARTY ENGAGEMENT

Managing third party relationships can be complex and typically involves many different functions spread across Compass' operations.

It is important to *Know Your Third Party*, and ensure our values and goals align. Undertaking risk-based due diligence as a preventative and monitoring control provides an early warning or alert system as part of Compass' third party risk management approach.

Third parties can be clients, customers, suppliers (including, but not limited to consultants, advisors, agents, intermediaries, contractors, distributors and lobbyists), financial partners, joint venture partners, or merger, acquisition or divestment targets. It includes individuals and/or entities intended to be engaged to negotiate, represent, intermediate, introduce or act on behalf of Compass (or any Compass subsidiary) in relation to interactions with government officials, governmental agencies (or representatives).

Certain categories of third parties (including those closely associated to them such as immediate family members) expose us to higher business integrity risks, particularly bribery and corruption. These categories are intermediaries, agents and government officials.

- An **intermediary** is a third party, engaged to assist Compass with its business by acting as a middleman between Compass and another third party. They are the conduit through which Compass may give or receive goods or services. Sales agents and consultants, customs brokers and agents, joint venture partners, professional advisers such as lawyers, accountants or financiers, and distributors can all be intermediaries.
- An **agent** is a particular type of intermediary who has the ability to represent, negotiate and act on Compass' behalf. While intermediaries might facilitate business and communications between Compass and a third party, agents have the power to create binding legal relationships between Compass and third parties, presenting heightened legal and reputational risk.
- **Government officials** include:
  - employees of state-owned enterprises or of a government or local government agency;
  - employees or officers of a regulatory authority, or any administrative, municipal, fiscal or judicial body, department, tribunal or authority (as long as controlled organization is majority-owned by the government or managed by government officials);
  - employees or officers of an international public organization such as the United Nations, World Bank or International Monetary Fund;
  - politicians or political party officials, or officers or employees of political parties, and all candidates for political office;
  - individuals who hold or perform the duties of an appointment, office or position created by custom or convention, including some members of royal families, traditional authorities and some tribal leaders; and
  - police officers or other law enforcement agencies, senior/high ranking military personnel, customs officials, border control or an agent of the crown, special advisers to governments, or individual government officials, whether paid or unpaid, formal or informal.

Our Expectations

- know who you are dealing with and properly assess your risk exposure in relation to Business Integrity risks as defined in the *Third-party Integrity Due Diligence Policy*.
- do not hire or engage a third party on behalf of Compass to be involved in inappropriate dealings.
- take extra care when engaging a third party (intermediary or agent for example) that is likely to interact with government officials on behalf of Compass.
- do not engage any third party (individuals or organization) that is subject to economic sanctions.

Red Flags/Warning Signs

The following are typically **red flags** or warning signs requiring careful consideration when dealing with a third party:

- the third party, agency or consultancy is headquartered in a country with a reputation for corruption.
- the third party is incorporated in a tax haven[5] and the third party has not demonstrated that the tax haven is the jurisdiction where its business substantially operates.
- the transaction involves or takes place in a country with a general reputation for bribery and corruption.
- third party has no track record in the industry.
- third party has close ties to an existing or former government official.
- the third party or consultant resides outside the country in which the services are to be rendered other than where there are proper commercial reasons for this.
- the third party or consultant requests or requires payment in cash.
- the third party or consultant requests that payments be made to a bank located in a foreign country unrelated to the transaction or be made to undisclosed third parties.
- the third party or consultant requests a substantial up-front payment or fee which is unusual for the type of services being rendered.
- the third party's fees are not commensurate with the services being provided.
- the third party or consultant insists on the involvement of other individuals or parties who bring no apparent value to the process and/or are not involved in the transaction.
- the third party or consultant requests that false invoices or other documents be prepared in connection with a transaction.
- there is a lack of transparency in expenses and/or accounting records.
- the third party is uncooperative with, or resistant to, our third party due diligence processes and/or unwilling to agree to our standard contractual protections.

What You need to do

- conduct Third-party Integrity Due Diligence before entering into a legally binding agreement with a third party, in accordance with the *Third-party Integrity Due Diligence Policy* and *Guidance*.
- ensure any approval requirements are obtained for high risk third parties as a result of due diligence screening prior to engaging the potentially high risk third party.
- request completion of a third-party risk assessment from applicable individuals/entities as outlined in the Consultants and Advisors section of the *DOA* and pursuant to the *Third Party Integrity Due Diligence Policy* and *Guidance*.
- consult with the Legal Department to ensure that standard legal business integrity contractual clauses and templates are used in third party contractual arrangements.
- in relation to **government officials** (or individuals closely linked to them) obtain prior approval from the Legal Department to:
  - engage a current or former (within 2 years from holding office) government official as a consultant, agent or intermediary; or
  - appoint a current or former government official to a managerial Compass role.

5. When we refer to a tax haven, we mean those jurisdictions that are uncooperative in terms of tax, corporate transparency and tax rates. For more information see EU list of non-cooperative jurisdictions for tax purposes - Consilium (europa.eu)

CONFLICTS OF INTEREST

It is not unusual for ***actual*** or ***potential*** conflicts of interest to arise when conducting business. A conflict of interest is a situation in which your personal interests (or those of someone close to you) are, or appear to be, incompatible with Compass' best interests. Conflicts of interest may be perceived or actual, and both present significant business integrity risks. It is therefore important to be able to recognize, eliminate or mitigate conflicts of interest.

A conflict of interest creates a risk that a decision will be influenced by a personal interest. All Compass Personnel should avoid situations in which personal interests are, or appear to be, incompatible with the best interests of Compass. If it is not possible to avoid a conflict of interest situation, and/or you become aware of an actual or potential conflict of interest, you must immediately inform your manager and disclose it in the Compass Group Disclosures Register.

Disclosing potential and/or actual conflicts of interest fosters a culture of integrity and openness.

The following are examples of situations that may give rise to an actual or perceived conflict of interest which may be resolved by ensuring various guardrails are put in place:

- having a direct or indirect personal or financial interest in a business that is a Compass supplier, potential supplier, customer, potential customer or competitor;
- having secondary employment, whether paid or voluntary, outside of Compass;
- insider dealing;
- having personal relationships that may influence the decision-making process;
- accepting personal payments, fees, discounts, gifts and/or entertainment from a competitor or business partner of Compass;
- having direct or indirect decision-making authority relating to the employment or employment conditions of a family member or close friend, or vice-versa, at work; and
- being a member or executive of an industry body or serving on a Board of Directors of another organization

BUSINESS INTEGRITY RISKS



BUSINESS INTEGRITY RISKS COVERED UNDER THIS POLICY INCLUDE [6]:

1. Bribery and Corruption
2. Fraud and Theft
3. Competition Law Compliance
4. Money Laundering
5. Terrorist Financing
6. Tax evasion
7. Sanctions and Trade Controls

6. Human Rights is covered in our Human Rights Policy available here

BRIBERY AND CORRUPTION 1

Bribery occurs when someone directly or indirectly offers, promises, gives to or accepts or requests a financial or other advantage from anyone intending that the person receiving the benefit improperly performs their duties or obligations.

An advantage can include anything of value such as money, gifts, hospitality, favors, improper signing bonus or rebates, donations, sponsorships or community investments. It could also include non-monetary benefits or an opportunity, such as the promise of employment for a family member or close friend.

Corruption is an abuse of entrusted power (e.g., by a government official) for private gain, typically involving bribery.

All forms of bribery are business integrity risks. Compass Personnel are required to recognize and to escalate them appropriately.

OUR PRINCIPLE

Compass has zero-tolerance to bribery or corruption and Compass Personnel must not engage in or implicitly authorize bribery or corruption under any circumstances.

AREAS OF RISK

- Facilitation payments
- Gifts and hospitality
- Donations
- Sponsorships
- Community support/investment
- Potential or actual conflict of interest
- Travel and expense
- Third party engagement (covered in third party engagement section above)

FACILITATION PAYMENTS

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	– **Payments** of money or goods typically made to government officials to expedite an existing duty, such as a routine approval or administrative process.
Expectation	– Never make a facilitation payment unless your personal safety is threatened in any way.
Red Flags/Warning Signs	– Food standards or health and safety official requests a cash payment or "sweetener" for issuing or reissuing a license or permit. – Law enforcement officer or security personnel requests a fee to allow you to drive in a certain area or enter a particular location. – An immigration official at a border control requires you to pay a small fee to advance you quicker through passport control.
What You need to do	– Reject any requests for facilitation payments in writing as they are strictly prohibited and constitute bribery. – If you are unsure if a fee request is valid, request to see the official published fee rate and request a receipt. – Contact the Legal Department if you receive a request to make such a payment. They will inform the Group General Counsel & Company Secretary and Group Head of Ethics & Integrity. – If your personal safety is at risk, make the payment and report the incident as soon as practicable to your Line Manager and the Legal Department. They will inform the Group General Counsel & Company Secretary and Group Head of Ethics & Integrity. – Any facilitation payments made in the circumstances where your personal safety is at risk, must be accurately and transparently recorded in our accounts with the appropriate supporting documentation and authorisations. This helps ensure we comply with relevant accounting standards and avoids potentially being seen to hide such payments which may violate other laws, such as the US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) books and records provisions.

GIFTS AND HOSPITALITY

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	– A **gift** is anything of value, including an item, cash or cash equivalent, goods or services, offered or given to, or accepted or received from, a person or company outside of Compass. – **Hospitality** refers to any form of travel, food, beverage, accommodation, entertainment, marketing, cultural or sporting event (participating or watching), offered or given to, or accepted or received from, a person or company outside of Compass. – Gifts and hospitality are commonly used as a gesture of goodwill and respect, and to strengthen working relationships among business partners.
Expectation	– Any gifts or hospitality that you wish to offer or accept must be legitimate, have a **business purpose**, and be **transparent**, **reasonable** and **proportionate** in value, nature and scale. When making this judgment consider whether offering or accepting the gift or hospitality might reasonably appear to compromise your personal judgment or integrity or place you under an improper obligation such as being expected to do something inappropriate in return.[7] – Any gifts or hospitality must always be appropriate to a professional business environment and not put yours or Compass' reputation at risk. Remember the perception of the gift and hospitality is as important as the reality. – Any gifts and hospitality accepted or offered must not be undervalued or deflated to avoid scrutiny. – Gifts or hospitality must never be offered or accepted, regardless of their value, if they could be perceived as an attempt to influence the third party's decision-making or business purpose. This includes when a third party is involved in/or in anticipation of a competitive bid, tender process or contract renewal in your business area. For example, an expensive meal, free tickets to a sports game or concert offered by a supplier during or upon conclusion of a tender process. – Do not misuse access to gifts and hospitality offered to you, for you, someone close to you or for a team member. For example, using your position in Compass to arrange or facilitate tickets to a sports game or event hospitality for the benefit of a family member or close friend, without appropriate approval. – The consumption of alcohol at any meals or hospitality should be controlled and not excessive. – Gifts of cash (or cash equivalents), or inappropriately paying someone else's personal bills or expenses is strictly prohibited. Contact a member of the Legal Department if you are offered a gift of cash (or cash equivalents). – Never accept or offer invitations to any major sporting events (e.g., tennis tournament, World Cup finals, Olympics, F1 race) or cultural events (e.g., concert, play, performance, or show) where no business purpose is provided or justified other than for personal enjoyment in attending the event itself. – Any gifts or hospitality that are offered to you, but not accepted, or those that are rejected, are not required to be entered into the Compass Group Disclosures Register.
Red Flags/Warning Signs	– A gift or hospitality arising as a special favor to, or request from, a government official or business contact on behalf of or exclusively for their partner/spouse or close family member. – Gifts and hospitality offered, given to, accepted, or received from any third parties involved in, or in anticipation of a competitive bid, tender process, or contract renewal in your business area. – There is an actual or perceived conflict of interest between parties (e.g., a Compass employee provides to or receives from a partner/spouse, friend, associate, family member a gift or hospitality which might reasonably appear to compromise their personal judgement or integrity or place the Compass employee under an improper obligation). – The gift or hospitality is exchanged in the context of obtaining a commercial advantage and is in fact considered as a reward (or inducement). – The gift or hospitality offered or accepted is outside the authority limits or in breach of the third party's policy. – Expensive and highly sought-after tickets for a major international sporting event or a cultural event attended by an *employee and their partner* that have been provided to/by a third party where no justifiable business purpose is provided. – Travel and lodging provided at a lavish, popular or exclusive resort to/by a third party for a business meeting. – Numerous gifts and hospitality offered, given, accepted, or received to/from a third party over the course of a year.

What You need to do	– Ensure the gift or hospitality is legitimate, has a **business purpose** and is **transparent**, **reasonable** and **proportionate** in value, nature and scale. – As an approver, pay attention when approving repeated benefits to or from the same person/company. – As a requester, keep a copy of expenses incurred, approvals obtained and other relevant records. – Any gift or hospitality involving government officials requires **prior** review by Legal since these can give rise to bribery risks and are generally discouraged. – Seek **prior** approval for and record in the Compass Group Disclosures Register, gifts or hospitality received or given in accordance with US thresholds.[8] – If you are unsure about the appropriateness of a gift or hospitality, you should discuss it with your Line Manager or contact a member of the Legal Department or a member of Group Ethics & Integrity. For requirements related to **Disclosure Thresholds** and **Approval Limits**, please refer to *Appendix A* located here.

7. A business purpose may include facilitating or building business relationships (e.g., being introduced to other key stakeholders, celebrating a project's success or team building), providing a reasonable and compliant bona fide gift to respect local business or traditional custom, networking for the purpose of appropriately sharing better practices amongst business partners or showcasing or promoting Compass services or values.
8. Where it is not reasonably practicable to obtain prior approval from your Line Manager prior to receiving or giving gifts or hospitality you must ensure you inform them as soon as possible of the circumstances and record such notification, as required, in the Compass Group Disclosures Register.

DONATIONS

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	– A **donation** is a gift of money or the equivalent of money (for example products, materials, services or employees' time, known as "in-kind") without receiving anything in return, including gifts given in response to a significant unforeseen external event or natural disaster, potentially material business crisis or resilience issue or to a charity. – A **charity** is a voluntary, not-for-profit organization established and registered for charitable, social and philanthropic purposes for the benefit of society e.g., the prevention or relief of poverty, the advancement of education, health, citizenship or community development, arts, culture, heritage, science or sport. – A **charitable organization** is a legal entity which is able to receive donations in its principal jurisdiction of operation. – A **political donation** has the meaning given to it in the UK Companies Act 2006. Compass does not make political donations. – Payments made as part of a contractual negotiation or commitment (including capital investment or expenditure), to a client that is neither a charity nor charitable organization, are **not** a donation as they represent an overall financial return to the client and may form part of the client's revenue stream. In these circumstances, advice must be taken from the Legal Department and relevant Compass finance professionals to review the appropriateness of the payments and advise on the applicable delegation of authority, accounting treatment and record keeping required.
Expectation	– Donations that you wish to make must be legitimate, have a **business purpose**, be **transparent**, **reasonable** and **proportionate** in value, nature and scale. – Through donations, Compass aims to improve its impact on the environments in which it operates and the communities it serves. Therefore, only make *donations to a charity or charitable organization* in support of *one or more of the Group's corporate responsibility goals* which focus on the themes of: – environment and sustainability; – occupational health and safety; – healthy eating and nutritional education; – people development and education; – community engagement and outreach; – diversity, equity and inclusion; and – responsible business practice. – Any donation meeting the above criteria may be considered provided that it does not fall within any of the following excluded categories: – any entity which is not a charity, charitable organization or equivalent in its country of incorporation; – any organization the dominant purpose of which is to promote religion or faith or only undertake religious activities; – any political organization or individual which promotes party political activities; – any organization whose objectives or purpose are inconsistent with this policy, the Group's corporate responsibility goals or Code of Business Conduct. – Preference should be given to those charities or charitable organizations with activities or projects in communities in which we operate. – Payments must be appropriate and authorized in accordance with the *DOA* and applicable local delegation of authority prior to entering into any arrangement or transferring the funds. – Do not use donations to conceal corrupt, fraudulent, or other improper payments or to improperly and unfairly influence a business decision or potential future or past decisions.

Red Flags/ Warning Signs	– Charities connected to a government official who can use their influence to give special preference to the donor. – The payment or arrangement is connected with a current or potential vendor or customer of Compass. Such payments, even if well intentioned, increase the personal and corporate risk of a criminal breach of competition law or bribery laws. – The donation only benefits those with whom we are dealing such as a Compass customer who is also the owner or shareholder of the company receiving the donation or where the donation only benefits an exclusive/privileged group such as a private hospital or privately funded school. – The charity trustees and board members are politicians, officials, and other highly placed and influential people. – Request is from someone involved in a religious organization. – Payments made to individuals rather than to one of the community's institutions.
What You need to do	– Ensure donations are legitimate, have a **business purpose** and is **transparent**, **reasonable** and **proportionate** in value, nature and scale. – Conduct Third-party Integrity Due Diligence on applicable recipients (individuals and/or entities) prior to engagement/payment, in accordance with the *Third-party Integrity Due Diligence Policy* and *Guidance*, to ensure there is a full understanding of the beneficiaries and their potential connections (e.g., government officials/politically exposed persons). – Seek **prior** approval for any donations and record in the Compass Group Disclosures Register in accordance with the applicable country or Group thresholds (whichever is more stringent). – Any donation from or in the name of our parent company, Compass Group PLC, requires Group approval in accordance with the *DOA*. – Any donations made by any company in the Group should be notified to Compass Group PLC head office at the end of each financial year, in order to: (a) verify that this policy has been complied with and that the Compass Group corporate responsibility strategy is being advanced; and (b) assist Compass Group PLC in reporting accurately its charitable activity and money spent. – If you are unsure about the appropriateness of a donation, you should discuss it with your Line Manager or contact a member of the Legal Department or a member of Group Ethics & Integrity. For requirements related to **Disclosure Thresholds** and **Approval Limits**, please refer to *Appendix A* located here.

SPONSORSHIPS AND COMMUNITY SUPPORT/INVESTMENT

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	– **Sponsorship** refers to the payment of money with the expectation or agreement that Compass receives a benefit, for example, increased publicity, brand awareness or business development opportunities. – **Community support/investment** is considered a contribution of any item of value, cash, or cash equivalent for the benefit of a community, including but not limited to services, Compass assets, or equipment.
Expectation	– Through community support/investment, Compass aims to improve its impact on the environments in which it operates and the communities it serves in support of *one or more of the Group's corporate responsibility goals* which focuses on the themes of: – environment and sustainability; – occupational health and safety; – healthy eating and nutritional education; – people development and education; – community engagement and outreach; – diversity, equity and inclusion; and – responsible business practice. – Seek **prior** approval for sponsorship or community support/investment and record in the Compass Group Disclosures Register in accordance with the applicable country or Group thresholds (whichever is more stringent). – Payments must be appropriate and authorized in accordance with the *DOA* and the applicable local delegation of authority prior to entering into any arrangement or transferring the funds. – Do not provide sponsorship or community support/investment to improperly and unfairly influence a business decision or potential future or past decisions or where a decision is being sought from a government official, such as approval of a licence or resolution of an issue. – Do not use sponsorships or community support/investment to conceal corrupt, fraudulent or other improper payments or to improperly influence a business decision or potential future or past decision. – Do not provide sponsorship or community support/investment to political parties or religious groups (support for events representative of an indigenous culture may be permissible).
Red Flags/ Warning Signs	– Sponsorship or community support/investment is provided by or to someone with an actual or perceived conflict of interest, e.g., sponsor an event managed by a family member, friend or government official. – Sponsorship or community support/investment is not sufficiently supported by documentation that clearly identifies the donor, recipient, nature, purpose, value and occasion. – The recipient organization has been set up, controlled by, or has some connection with a government official or relative of a government official. – The size or value of the community support/investment is disproportionate for the community: this could be perceived as influencing the decision to award a contract. – The facility is unnecessary and does not meet the needs of the community. – Lack of consultation and transparency around the sponsorship or community support/investment: this can be perceived by the public as improper, misdirected or unnecessary.

What You need to do	– Ensure sponsorships or community support/investment are legitimate, have a **business purpose** and are **transparent**, **reasonable** and **proportionate** in value, nature and scale. – Conduct Third-party Integrity Due Diligence on applicable recipients (individuals and/or entities) prior to engagement/payment, in accordance with the *Third-party Integrity Due Diligence Policy* and *Guidance*, to ensure there is a full understanding of the beneficiaries and their potential connections (e.g., government officials/politically exposed persons). – Seek **prior** approval for sponsorships or community support/investment and record in the Compass Group Disclosures Register in accordance with the applicable thresholds . – Any sponsorships or community support/investment payment from or in the name of our parent company, Compass Group PLC, including those in response to a significant unforeseen external event or natural disaster, potentially material business crisis or resilience issue giving rise to Compass Group PLC interest or oversight requires Group approval in accordance with the *DOA*. – Any sponsorships or community support/investment made by a Group company should be notified to Compass Group PLC head office at the end of each financial year, in order to: (a) provide confirmation that this policy has been complied with and that the Compass Group corporate responsibility strategy is being advanced; and (b) assist Compass Group PLC in reporting accurately its sponsorship and community investment activity and money spent. – If you are unsure about the appropriateness of a sponsorship or community support/investment, you should discuss it with your Line Manager or contact a member of the Legal Department or a member of Group Ethics & Integrity. For requirements related to **Disclosure Thresholds** and **Approval Limits**, please refer to *Appendix A* located here.

POTENTIAL OR ACTUAL CONFLICT OF INTEREST

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	A situation in which your personal interests (or that of someone close to you) are, or appear to be, incompatible with Compass' best interests. A **conflict of interest** may arise due to: – ***relationships within or outside Compass Group*** where we have a personal relationship with a person within the Group; or you or a direct family member or friend have a personal, social or business relationship with a government official or person from an organization that conducts business or competes with Compass. – ***outside work interests*** where you do work for a third party, have a secondary business or arrangement which would impact your commitments and responsibilities to Compass. – ***investments and financial interests*** where you, a relative, friend or a business associate have a controlling or significant interest in or are a director, officer, trustee of a company (or its connected companies) that does business or competes with Compass. – ***family relationships*** where a member of our family works for a company that does business or competes with Compass. – ***external board participation***, including paid, unpaid positions on either for profit or not for profit organizations.
Expectation	– Proactively disclose any potential or actual conflicts of interest and manage the situation with your Line Manager. – Line Managers should ensure they properly assess and take appropriate steps to mitigate identified or potential business integrity risks including minimizing perception of a conflict of interest and report such conflicts of interest to Legal or HR.
Red Flags/Warning Signs	– Having a part-time or secondary employment with a company which competes with, provides services to, or has a business relationship with, Compass. – A family member or friend working for a Compass supplier or government body using Compass services can influence your decision-making process. – A close friend or family member is an employee within your line of management. – Having an ownership interest in a local company supplying goods to the Compass unit you manage.
What You need to do	– Inform your Line Manager or Unit Manager immediately if you become aware of a potential or actual conflict of interest. Including where you may be privy to confidential information relating to M&A activity. – Employees and relevant third parties should be required to disclose any conflicts of interest before appointment and then following appointment to advise Compass of any changes. – Record the potential or actual conflict of interest in the Compass Group Disclosures Register. – Line Managers should ensure that an action plan is in place to actively and effectively manage conflicts of interest and undertake a review of the action plan annually.

TRAVEL AND EXPENSE

Area of Risk	1 **Bribery and Corruption**
Definition	– **Travel** and **non-travel** related **expenses** that may be paid via P-cards, corporate credit cards or otherwise incurred by an employee and claimed through an expense management system. Such expenses can include travel, entertainment and other expenses that are permissible and incurred while engaged in or conducting business on behalf of Compass.
Expectation	– Travel and expenses must be incurred while conducting business on behalf of Compass and must be proportionate to the circumstances and in line with local policy. – The most senior Compass person present should pay for and seek reimbursement of expenses incurred in relation to gifts and hospitality involving internal and/or external third parties. In this situation, unless exceptional circumstances exist, paying an invoice or bill must not be delegated.
Red Flags/Warning Signs	– Expense payments made in large round sums. – Expense claims which have no or insufficient supporting documentation and lack explanation of purpose. – Expenses appear excessive for the activities. – Lack of verification about attendees to meals. – The most senior Compass manager present did not pay the final bill for a meal or other hospitality. – Handwritten expenses submitted as a substitute to electronic receipts or invoices.
What You need to do	– Ensure such expenses are not lavish, have a legitimate business purpose and are supported by adequate documentation. – If you are the most senior person present, you must pay the final bill for a meal or other hospitality. – Maintain adequate segregation of duties and delegation of financial authority in approval processes. – Ensure that any expenses involving a third party, which may fall under the definition of gift and hospitality and meet the thresholds as per the gifts and hospitality policy above, are pre-approved (where required), recorded and disclosed in the Compass Group Disclosures Register in accordance with the applicable thresholds . – As an approver, review expenses for appropriateness and correctness. For requirements related to **Disclosure Thresholds** and **Approval Limits**, please refer to *Appendix A* located here.

FRAUD AND THEFT 2

Fraud means being untruthful (either by what you do or do not do) or using your position inappropriately for your own benefit. It may include situations when an employee obtains personal gain or advantage at Compass' expense, such as fraudulent financial reporting or expenses, manipulation, falsification or alteration of a document, account or submission, falsification of Compass books and records.

Theft means taking the personal benefit of that which does not belong to you.

Fraud is often closely connected to many other types of financial crime, including bribery and corruption, insider trading, money laundering, sanctions, and tax evasion.

OUR PRINCIPLE

Compass Personnel must not knowingly be involved with or commit fraud or theft.

AREAS OF RISK

– Asset misappropriation
– Financial and Non-Financial Reporting

ASSET MISAPPROPRIATION, FINANCIAL AND NON-FINANCIAL REPORTING

Area of Risk	2 **Fraud and Theft**
Definition	– Examples of **asset misappropriation** include theft or misuse of Compass assets; misuse of Compass equipment or resources for personal benefit, such as theft of inventory, equipment or cash; false invoicing; or improper expenditures or liabilities. – Inconsistency between **financial** and **non-financial information**, usually in the form of falsification of financial statements to obtain some form of improper benefit. It includes falsifying documents, overstating revenues, profits, and assets, and understating expenses, losses, and liabilities, deliberate misapplication of accounting or other regulations or policies, recording transactions without genuine substance or with deliberate inaccuracies, manipulating vendor master data details or bank accounts, creating invalid or non-existent vendors.
Expectation	– Do not knowingly commit, be a party to or be involved in fraudulent activities whatsoever whether you personally benefit or not. – Report all frauds or series of frauds, including suspicions or attempts to commit fraud, in accordance with the Speak and Listen Up Policy, and the *DOA*[9]. The escalation of fraud and theft reporting is dependent upon both the value of the expected financial loss, or the potential reputational damage to Compass.
Red Flags/ Warning Signs	– Employee maintaining unusual relationship with supplier(s)/customer(s) and/or not disclosing a conflict. – Employee living beyond their means or sudden lifestyle changes. – Colleague unwilling to share duties or take vacations. – Not following usual and routine procedures. – Unusual credit card payments (e.g., unclear, delayed, inflated, lack of justification or insufficient receipts). – Splitting of purchase orders or payment or consistently using low quotes from one vendor. – Frequent practice of urgent purchase order requests or use of one-time vendor account. – Contracts, agreements, purchase orders and invoices lacking details relative to services. – Request to pay in a different currency, location or address. – Anomalies in spend analysis or accounts/balances not in line with projections or forecasts.

What You need to do	– Assess fraud as part of regular business risk reviews and develop/implement required risk management response plans where relevant.
	– Report and record frauds or series of frauds, including suspicions or attempts to commit fraud which could result in an actual or potential loss of:
	  – ***US$3,000 (or local equivalent)*** or more in accordance with local practice and the *DOA* notification requirements; and
	  – ***US$20,000 (or local equivalent)*** or more in Compass Group's Case Management System and ensure compliance with the *DOA*[9] notification requirements.
	  – Major frauds (e.g., where the amount involved is expected to exceed ***US$250,000 (or local equivalent)*** or, ***irrespective of the value of loss***, there could be ***serious reputational damage*** to Compass Group, or a senior executive, must be reported immediately to the North America CEO, the North America CFO, and the North America General Counsel , who will then report on a regular basis to the Group Head of Ethics & Integrity and recorded in Compass Group's Case Management System.
	– Where required, ensure the North America internal audit team is engaged to investigate fraud matters in accordance with defined investigation procedures.
	– Ensure all financial books and records accurately reflect the rationale, purpose, substance and legality of transactions and payments.
	– Do not pay expenses that are improper, unauthorized, and/or not supported by adequate documentation.
	– As an approver, ensure that transactions are sufficiently checked and scrutinized before approving.

9. Please see section 12.2 of DOA

COMPETITION LAW COMPLIANCE 3

Competition or Anti-trust law is designed to promote fair and free competition within industry and between commercial entities in order that businesses compete and win business on a level playing field.

Most countries in the world have competition laws that regulate how companies must not eliminate, reduce or distort competition in any markets in which they do business. Although the scope and content of applicable competition law may vary from region to region, in general competition law seeks to prohibit anti-competitive agreements and practices and abuse of a dominant position or substantial market power. The majority of competition laws extend beyond national boundaries, meaning that domestic laws could potentially apply to conduct that occurs outside national boundaries. That's why we need to ensure compliance with the rules set out below wherever we operate.

Anti-competitive behavior can expose Compass and Compass Personnel to civil and criminal penalties and damage our brand and reputation. Compass could face lengthy investigations culminating in civil and criminal penalties as well as damages claims and individuals can also be guilty of committing a criminal offense.

OUR PRINCIPLE

Compass is a company that can and does win business fairly. Compass Personnel must comply with competition laws – or antitrust laws - to uphold Compass' commitment to compete fairly with competitors to secure the trust of Compass' customers, suppliers, and its other stakeholders.

AREAS OF RISK

- Agreements and arrangements with competitors
- Inappropriate information exchange with competitors
- Participation in trade association or industry events
- Vertical agreements between different levels of the supply chain
- Abuse of dominance
- Joint ventures

AGREEMENTS AND ARRANGEMENTS WITH COMPETITORS (INCLUDING ORAL AGREEMENTS AND UNDERSTANDINGS)

Area of Risk	3 **Competition Law Compliance**
Definition	– Improper dealings or agreements (written or verbal) between competitors, which includes conduct that could be considered "cartel" behavior, including agreeing or fixing sale or purchase prices ("price-fixing"), market sharing or customer allocation, bid rigging, restricting capacity or output, or arrangements that exclude competing firms from a market or collective boycotts. – Care needs to be taken regarding discussing with a competitor the possibility of, and entering into, any arrangement, even an informal one, without it being assessed and approved by the Legal Department.
Expectation	– Compass prohibits participation in cartels in all countries, even those that do not have competition laws. – Do not participate in any conversation or discussion or enter into an arrangement, either directly or indirectly (including an informal, unwritten agreement or understanding) with a competitor relating to price fixing, bid rigging, reducing output or capacity, delaying expansions, collective boycott, or other schemes to exclude a competitor, customer allocation or market sharing.
Red Flags/ Warning Signs	– Discussing prices, rates or fees with a competitor. – Discussing customers or territories of operation with a competitor. – Discussing future plans for the business with a competitor, including bidding intentions in relation to specific business opportunities. – Sharing any other commercially sensitive information that isn't in the public domain, such as business costs, profit margins, sales volumes. (See further in the "Inappropriate Information Exchange" section below.) – A request by any third party, including a customer, to do any of the above.
What You need to do	– If you have any concerns that a competitor is seeking to discuss and/or agree with you any form of cartel conduct immediately end it, making clear your objection to receiving such a proposal or information immediately inform Legal. – Inform Legal immediately if a customer has requested coordination of bidding activity or other competitive conduct or contract terms. – Inform Legal of any suspected third- party cartel behavior, involving our competitors or suppliers. – Seek further guidance from Legal at the outset when any contracts or other commercial arrangements with competitors are being contemplated. – Obtain approval from Legal prior to these contracts/arrangements being entered into. – Report suspicions of competition law violations to the Legal Department, who, in turn, will escalate to the Group General Counsel and Company Secretary and Group Head of Ethics & Integrity. It doesn't matter if you believe that the conduct has been going on for a long time, or that everyone else in the market does it. You must report any such suspicions regardless.

INAPPROPRIATE INFORMATION EXCHANGE WITH COMPETITORS

Area of Risk	3 Competition Law Compliance
Definition	– **Exchanging confidential or competitively sensitive information** with competitors either directly or indirectly e.g., information that is not public and relating to prices (including supplier prices, customer prices, discounts, rebates), recent current or future revenue, unit cost, profit levels, market shares, customer and supplier lists, salary or wage rates, or bidding intentions.
Expectation	– Compass Personnel should not exchange competitively sensitive information with a competitor either directly or indirectly (e.g., via a third party, customer, industry analyst, journalist, trade publication or social media) unless it is in relation to an official joint bid that is being dealt with by Legal. – Compass Personnel should make very clear to distance Compass if a competitor attempts to share competitively sensitive information with us or invites us to engage in any form of collusion. – Compass Personnel should never agree or even discuss with competitors pricing, including the price at which Compass sells or intends to sell goods or services, or any other financial or nonfinancial commercial strategies.
Red Flags/ Warning Signs	– Any communication, oral or written, from a competitor regarding its own or Compass' bidding intentions, commercial pricing or non-public financial and non-financial strategies. – An industry contact working for a competitor offers competitively sensitively information about their own company or suggests you each share information confidentially. This sensitivity exists whatever the context, e.g. if it is at a social function as well as in a business setting.
What You need to do	– Seek advice from Legal if you have any concerns that you may have received or shared commercially sensitive information or have been asked to provide such information. – Seek advice from Legal before sharing Compass information with competitors (a non-disclosure agreement may be needed even if Legal agree to the disclosure in the very specific circumstances). – Seek advice from Legal before issuing public communications on pricing, volume, or bidding intentions. – If a competitor shares competitively sensitive information, or suggests coordinating behavior, you should object, end the discussion and report the incident immediately to Legal. If the information is shared with you by email, seek guidance from Legal as to how to respond. It will usually be necessary to send a response back underlining that you did not want the information and that you do not wish to receive more of it.

PARTICIPATION IN TRADE ASSOCIATION OR INDUSTRY EVENTS

Area of Risk	3 **Competition Law Compliance**
Definition	– **Trade associations, industry bodies, conferences** and **other industry** events can be a beneficial and legitimate part of our business. However, as Compass' competitors are also likely to be in attendance, it is important that special care is taken in relation to any discussions, whether formal or informal, at these meetings.
Expectation	– Do not use attendance at such events, or any associated social events afterwards, as a forum or cover for the improper or inappropriate exchange of commercially sensitive information between competitors. – Seek approval from Legal prior to joining a trade association.
Red Flags/ Warning Signs	– Discussions which move away from the agenda items or encroach upon non-public or competitively sensitive information.
What You need to do	– Seek advice from Legal if you are a member of a trade association and/or are attending an informal meeting involving competitors or other industry forum, and ensure compliance protocols are followed (e.g., written agenda, competition compliance reminder and a record of what you discussed). – Seek advice from Legal if intending to collaborate with competitors or suppliers in relation to industry, environmental, sustainability or other governance initiatives to ensure any agreement does not restrict or have a negative effect on competition. – Disclose attendance/membership payments in Compass Group Disclosures Register. – Do not discuss topics that relate to competitively sensitive information (in particular marketing/production strategy or pricing/volume of individual competitors and cost data). – Ensure that any information shared at the event is either public or has been aggregated and anonymised. – If the formal meeting strays into commercially sensitive information, or a competitor shares commercially sensitive information or suggests coordinating behavior, seek an end to the discussion immediately and, if this does not occur, leave the meeting after requesting your objection and departure be recorded in the minutes and then inform Legal or the Group Office of Ethics and Integrity. – Be prepared to follow this advice firmly and visibly. It is not sufficient to slip away quietly. Don't worry if it feels awkward or embarrassing to act in this way in front of your peers or your seniors. If you do not believe you can do this, do not attend the meeting.

VERTICAL AGREEMENTS

Area of Risk	3 Competition Law Compliance
Definition	– **Vertical agreements** made between companies at different levels in the supply chain (e.g., between a supplier or food producer and purchasing business). – Most vertical agreements do not cause concerns including exclusive supply of food services at client's premises. However, a vertical agreement can breach competition law if it has the effect of stopping or restricting customers from on-selling products, imposes exclusive supply or purchasing obligations, allocates exclusive territories or customer groups, or imposes a minimum or fixed resale price.
Expectation	– We should not seek to impose any potentially restrictive clauses on commercial partners without clearance from Legal.
Red Flags/ Warning Signs	– Exclusive supply agreements with Compass suppliers. – Suppliers who are insistent that Compass adopts their recommend retail pricing and threaten to terminate supply if it does not.
What You need to do	– Seek advice from Legal before entering into a vertical agreement. Be particularly aware in areas where Compass may be considered to be dominant or to have strong market power.

ABUSE OF DOMINANCE

Area of Risk	3 Competition Law Compliance
Definition	– A business may be considered dominant where it has a market share of around 40% or more although in some circumstances a market share of 25% or above may be sufficient to establish dominance. A dominant company is not permitted to abuse its market power through exclusionary or exploitative conduct, for example, by charging excessive, discriminatory or predatory prices, tying or bundling supply to other goods or services, refusing to deal, requiring exclusive dealing or long-term arrangements.
Expectation	– We should not abuse a dominant position by excluding competitors or exploiting customers, in markets where a Compass business may be considered dominant.
Red Flags/ Warning Signs	– Offering prices/discounts below cost. – Excessively high pricing.
What You need to do	– Seek advice from Legal if Compass potentially is dominant or has strong market power.

JOINT VENTURES

Area of Risk	3 **Competition Law Compliance**
Definition	– A **joint venture ("JV")** is a business arrangement in which two or more parties agree to cooperate to accomplish a particular task/objective. This task can be a new project or any other business activity. JVs can take many different forms.
Expectation	– Always obtain advice from Legal in relation to any potential joint venture arrangement. – In a JV with a competitor, do not share or discuss Compass' competitively sensitive information with the JV's directors or employees, or with Compass Personnel seconded to a JV – unless expressly authorized by Legal. – Compass Personnel seconded to a JV should not disclose competitively sensitive information about that JV to other Compass Personnel unless expressly authorized by Legal. – Any JV in which Compass participates will similarly be required to follow an appropriate compliance policy.
Red Flags/ Warning Signs	– Any proposal to enter into a JV with a competitor – think about whether it is essential that Compass partners with a competitor. – Any suggestion that Compass shares competitively sensitive information with a competitor to assess the attractiveness of a JV. – During the operation of an established JV, any information sharing (whether you have given or received it) or joint activity which goes beyond the scope of the JV. – The due diligence does not reveal an ultimate beneficial owner or is suspected to be a shell company or hidden behind a trust or nominated director.
What You need to do	– Seek advice from Legal before entering into discussions regarding a potential JV. – Follow the protocols advised by Legal if approval is given for commencing discussions, including agreeing an information-sharing protocol with the joint venture partner(s). – Obtain prior approval from Legal before entering into any JV agreements and arrangements. – Conduct Third Party Integrity Due Diligence on entities/individuals receiving/issuing payments in accordance with the Third-party Integrity Due Diligence Policy *and Guidance*. – Agree an agenda in advance of JV meetings where competitors are present. Stick to the agenda and take minutes of the meeting. Get the minutes agreed by all those present as an accurate record of the business of the meetings and have the minutes signed.

MONEY LAUNDERING, TERRORIST FINANCING AND TAX EVASION 4-6

Crime of all types often generates a benefit (e.g., creates profits or results in the acquisition of property), sometimes called the proceeds of crime. **Money laundering** is the effort made to hide or disguise the proceeds of crime and keep them in criminal hands. It includes the receipt or dealing in criminal property, including by innocent third parties.

Terrorist financing includes receiving or providing money or property where it's intended, or potentially used for, the purposes of terrorism or laundering terrorist property. It is often connected to money laundering.

Tax Evasion is the illegal non-payment or underpayment of tax anywhere in the world. **The facilitation of tax evasion** involves knowingly helping another person commit tax evasion or otherwise being complicit in their actions.

OUR PRINCIPLE

Money laundering and terrorist financing offenses may be committed if you know - or should have reasonably suspected - that the money or other assets Compass receives (e.g., from a third party including a customer, supplier or joint venture partner) constitutes the proceeds of crime or are tainted by criminal or terrorist conduct, or that Compass is involved in an arrangement whereby money or other property will be used for terrorist activity.

Compass does not facilitate or condone money laundering, terrorist financing or tax evasion.

AREAS OF RISK

- Handling proceeds of crime
- Facilitating tax evasion/failure to prevent tax evasion

HANDLING PROCEEDS OF CRIME

Area of Risk	4 **Money laundering/** 5 **Terrorist financing**
Definition	– **Handling, or facilitating the handling of property** derived or obtained, directly or indirectly, by any person as a result of criminal or unlawful activity, or the handling, or facilitating the handling of, money which represents the value of any such property.

Expectation	– Compass Personnel:
	  – must ensure Compass does not receive the proceeds of criminal activities as this can amount to a criminal offense;
	  – must not under any circumstances enter any form of commercial arrangement that involves illegally acquired funds or assets, or that results in the financing of terrorism; and
	  – must not knowingly engage a counterparty who is connected to criminal activity.
	– Never tip off a counterparty that a potential referral to a law enforcement agency will be made or has already been made as this could potentially violate applicable laws.

Red Flags/ Warning Signs	– Payment and/or invoices are requested by or sent from a counterparty split into multiple forms (e.g., cash, bank transfer, cheques) or multiple entities. – Payment and/or invoices are requested to or made from a bank account from or to an entity or individual in a different name to that of the contractual counterparty. – Use of multiple foreign bank accounts outside of the counterparty's business registration. – The due diligence does not reveal an ultimate beneficial owner or is suspected to be a shell company or hidden behind a trust or nominated director. – A counterparty uses unusual or suspicious documents, and the details and references cannot be readily verified. – The counterparty's background differs from what we would expect given their business activities. – The customer suggests an unusual or non-customary way of handling the transaction. – The origin or purported use of funds is not consistent with the organization's purpose. – Payments to the third party are to be made outside the country and/or to a country linked to money laundering activity. – The transaction involves, or relates to, a country with close links to terrorism or where proscribed organizations are active.
What You need to do	– Conduct Third Party Integrity Due Diligence on entities/individuals receiving/issuing payments in accordance with the Third-party Integrity Due Diligence Policy *and Guidance*. – Monitor the dealings and activities of counterparties for red flags that may give rise to a suspicion that they are engaging in money laundering and refer to Legal or Group Ethics & Integrity as soon as possible. – Ensure that relevant checks relating to the source of the proceeds are completed on monies that will be received by agents acting on behalf of Compass and appropriate anti-money laundering and counter-terrorism financing representations and warranties are included in the agreement/contract. – Report suspicions of money laundering or that we may be dealing with the proceeds of crime to the Legal Department, who, in turn, will escalate to the Group Head of Ethics & Integrity. – Ensure jurisdiction or business unit specific Anti-Money Laundering policies/procedures are implemented as required to comply with applicable local laws and regulations. – Assess money laundering and terrorist financing as part of regular business risk reviews and develop/implement required risk management response plans where relevant.

TAX EVASION

Area of Risk	6 **Tax evasion**
Definition	– **Facilitating tax evasion** occurs when someone knowingly helps another person commit a relevant tax evasion offense or otherwise being complicit in their action, even if doing so does not benefit them in any way.

Expectation	– Compass Personnel:
	  – must not under any circumstances participate in, advise on or otherwise encourage, assist or facilitate any form of tax evasion; and
	  – must comply with all prevention procedures put in place by Compass in relation to tax evasion, including completing any applicable training and appropriately escalating any concerns.
	– Never tip off a counterparty that a potential referral to a law enforcement agency will be made or has already been made as this could potentially violate applicable laws.

Red Flags/ Warning Signs	– Payment and/or invoices are requested by or sent from a counterparty split between multiple forms (e.g., cash, bank transfer, cheques) or multiple entities. – Payment and/or invoices are requested to or made from a bank account from or to an entity or individual in a different name to that of the contractual counterparty. – Use of multiple foreign bank accounts outside of the counterparty's place of business registration. – The due diligence does not reveal an ultimate beneficial owner or is suspected to be a shell company or hidden behind a trust or nominated director. – A counterparty uses unusual or suspicious documents, and the details and references cannot be readily verified. – The customer suggests an unusual or non-customary way of handling the transaction. – The origin or purported use of funds is not consistent with the organization's purpose.
What You need to do	– Monitor the dealings and activities of counterparties for red flags that may raise suspicion that they are engaging in tax evasion and refer to Legal or Group Ethics & Integrity as soon as possible. – Ensure that relevant checks relating to the source of the proceeds are completed on monies that will be received by agents acting on behalf of Compass and appropriate anti-tax evasion representations and warranties are included in the agreement/contract. – Report suspicions of tax evasion or facilitation of tax evasion or that we may be dealing with the proceeds of crime to the Legal Department, who, in turn, will escalate to the Group Head of Ethics & Integrity. – Ensure jurisdiction or business unit specific tax compliance policies/procedures are implemented as required to comply with applicable local laws and regulations. Consult the Tax Department to ensure compliance with relevant minimum standards and alignment with US and Group Tax strategy. – Assess tax evasion as part of regular business risk reviews and develop/implement required risk management response plans where relevant.

SANCTIONS AND TRADE CONTROLS 7

Compass is committed to conducting its business in an honest and ethical manner wherever it operates. As part of this culture, all relevant laws and regulations must be complied with, including applicable sanctions and trade control programs ("sanctions programs").

Sanctions programs are put in place by governments and intergovernmental organizations that prohibit or restrict transactions by or with certain individuals, entities, sectors and/or countries.

Compass complies with a range of domestic and international sanctions programs. These programs may relate to countries where we do business, who our customers are, the people who work for us or on our behalf, how we enter into transactions, and the banking services we make use of.

Compass aims to take effective and necessary precautions to manage the risks of breaching sanctions and trade controls regulations. Compass does not interact directly or indirectly with sanctioned parties without prior approval that the prospective transaction does not violate applicable sanctions or otherwise expose Compass to unnecessary risk. Any activity with countries, individuals, entities, goods or services subject to sanctions or trade controls can only occur where appropriate approvals, licenses or exemptions are in place.

OUR PRINCIPLE

Compass respects and adheres to all sanctions programs that apply to our company. We do not do business with sanctioned individuals, entities, sectors, or countries.

You must not under any circumstances knowingly enter into any form of transaction or commercial relationship that could potentially violate the sanctions programs applicable to Compass. This includes transactions involving individuals or entities on sanctions lists, transactions involving sanctioned countries or prohibited transactions with sanctioned sectors.

AREAS OF RISK

- Entering into new sectors/new territories
- Entering into new third-party relationships
- New sanctions/asset freezes on existing third parties

ENTERING INTO NEW SECTORS/NEW TERRITORIES

Area of Risk	7 **Sanctions and Trade controls**
Definition	– Establishment of any business which involves the establishment of a branch or the incorporation of a company in a country in which Compass does not currently operate or the introduction of any new business or entry into a new contract in any territory or territorial waters outside the country of residence of the operating company or the introduction of a new business sector/line in an existing country. – Entry into new territories/sectors can potentially create sanctions risks as the relevant territory/sector may be subject to sanctions in another jurisdiction where Compass operates. In addition, new territories may have their own unique sanctions requirements which Compass will have to ensure we adhere to.
Expectation	– Compass respects and adheres to all sanctions programs and will not do business with relevant prohibited sanctioned countries or sectors.
Red Flags/ Warning Signs	– New businesses in the following jurisdictions or that border/have close connections to the following jurisdictions may pose particular sanctions risks: Belarus, Burundi, Central African Republic, Cuba, Crimea, Democratic Republic of the Congo, Iraq, Iran, Lebanon, Libya, Nicaragua, North Korea, Russia, Somalia, Sudan, South Sudan, Syria, Ukraine, Venezuela, Yemen, Zimbabwe.[10]
What You need to do	– Follow the *DOA* in relation to entering new countries, territories or sectors. – Obtain appropriate approval from the US General Counsel and Group Head of Ethics & Integrity before having any dealings involving an individual or entity linked to a sanctioned country or sector.

10. Please consult the US General Counsel or Group Ethics & Integrity for the most recent high/very high-risk country list.

ENTERING INTO NEW THIRD PARTY RELATIONSHIPS

Area of Risk	7 **Sanctions and Trade controls**
Definition	– Entering into new third-party relationships presents potential sanctions risks as these third parties may be subject to sanctions or owned/controlled by individuals/entities subject to sanctions. Third parties subject to sanctions may also attempt to conceal this fact from Compass in order to circumvent sanctions requirements. – Third parties include customers, suppliers, contractors/subcontractors, organizations we partner with (such as joint venture partners, acquisition and divestment targets), advisers (business, financial, legal and lobbyists), intermediaries, distributors, agents and all other contractual counterparties.
Expectation	– All new third parties should be screened against sanctions lists in accordance with the Consultants and Advisors section of the *DOA* and pursuant to the Third-Party Integrity Due Diligence Policy and *Guidance r*equirements.
Red Flags/ Warning Signs	– Third party affiliated or associated with any individual or entity targeted by sanctions. – Third Party has been recently established and has significant financial resources at its disposal, and it is unclear how it came into possession of these financial resources. – The Third party's corporate structure involves a holding company located in an offshore jurisdiction. – The Third party is not familiar with the use of the goods or services and/or does not ask any commercial or technical questions that would normally be asked during business negotiations. – The payment terms or method of payment are unusual (e.g., the Third party is willing to pay a large amount in cash immediately (non-bank transfers)).
What You need to do	– Conduct Third Party Integrity Due Diligence for all new and existing third parties in accordance with the Third-Party Integrity Due Diligence Policy *and Guidance*. – Be alert to potential attempts by third parties to conceal their connection to sanctioned individuals/entities. – Ensure all written contracts with third parties contain a requirement to comply with all applicable laws, including those related to trade sanctions.

NEW SANCTIONS/ASSET FREEZES ON EXISTING THIRD PARTIES

Area of Risk	7 Sanctions and Trade controls
Definition	– On some occasions, an existing third party may become subject to sanctions/an asset freeze during the course of their relationship with Compass. This creates a risk that Compass may unintentionally breach sanctions by continuing with an ongoing transaction that has become prohibited while in progress.
Compass Rule	– Any transaction involving a third party who becomes sanctioned by a relevant jurisdiction at any point during the course of the transaction must immediately be put on hold and relevant assets/funds frozen. – Do not, under any circumstances, edit or conceal the details of a transaction potentially involving a sanctioned individual, entity, country or sector in order to allow it to proceed in breach of this policy.
Red Flags/ Warning Signs	– A third party makes a sudden or unexplained change to a transaction. – A third party applies undue or disproportionate pressure to complete a transaction quickly. – A third party requests that material details of a transaction are omitted or concealed in key documents. – A bank involved in a transaction freeze or refuses to process that transaction.
What You need to do	– Perform ongoing and regular monitoring on onboarded third parties in accordance with the Third-party Integrity Due Diligence Policy and *Guidance* to detect if they become sanctioned. – Do not under any circumstances continue with a transaction if you know or suspect that a connected third party has become subject to relevant sanctions. This includes receiving any payments from or making any payments to the third party, or otherwise dealing with their assets in any way. – You should immediately inform the US General Counsel, who, in turn, will notify the Group Head of Ethics & Integrity of any transactions that are in progress involving a third party that has become sanctioned so that they can determine the appropriate next steps.

FURTHER INFORMATION

COMPLIANCE WITH THIS POLICY

You must ensure that you read, understand and comply with this policy and complete all mandatory training in relation to it. You must avoid any activity or behavior that might lead to, or suggest, a breach of this policy, which in turn could give rise to non-compliance with applicable business integrity laws and could amount to a criminal offense.

Everyone at Compass has a responsibility to report potential breaches of this Policy. Compass encourages reporting of all concerns and is committed to protecting reporters from suffering detriment or retaliation as a result.

If you know or suspect a breach of this Policy, you may raise your concern with your manager or Unit Manager, your local Human Resources Manager, a member of the Legal Department, or a member of Group Ethics & Integrity.

Compass Personnel and our business partners may also use our confidential global whistleblowing and reporting program Speak Up, We're Listening to seek guidance and/or report any concerns of non-compliance with this Policy.

MONITORING AND REVIEW

This Policy will be reviewed periodically by the Compass Group PLC Executive Committee, as well as US executive leadership.

Compass Personnel are invited to comment on this Policy and suggest ways in which it might be improved. Comments, suggestions, and queries should be submitted via the Group Ethics & Integrity portal using the ask a question function.



MISCELLANEOUS

This Policy does not form part of any Compass Personnel's contract of employment, and we may amend it at any time.

This Policy has been approved by the Compass Group PLC Executive Committee as well as US executive leadership.

Dominic

DOMINIC BLAKEMORE
GROUP CHIEF EXECUTIVE, COMPASS GROUP PLC

COMPASS GROUP

CODIGO DE CONDUCTA

EL MÉTODO COMPASS



NUESTRO MARCO



NUESTRA VISIÓN Y VALORES

Nuestra Visión es ser proveedor de clase mundial de servicios de alimentación por contrato y servicios de apoyo, reconocidos por nuestro excelente personal, nuestro gran servicio y nuestros fantásticos resultados.

Nuestros Valores establecen aquello en lo que creemos de forma colectiva y que guía nuestros comportamientos, incluido nuestro compromiso con la Seguridad, la Integridad y el Respeto **en todo lo que hacemos**.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta nos apoya en la aplicación de nuestras exigentes reglas y compromisos éticos. Establece los principios, las normas y las expectativas sobre cómo realizamos nuestras actividades en todo el mundo y cómo debemos relacionarnos.

NUESTRAS POLÍTICAS DE GRUPO

Nuestras Políticas de Grupo establecen los requisitos y los comportamientos previstos para apoyar la integración de nuestros Valores y el Código de Conducta, independientemente de donde operemos. Estos Valores son de obligado cumplimiento y constituyen la base de las políticas y prácticas locales.

Interno



MENSAJE DE DOMINIC BLAKEMORE

Como líder global en servicios de alimentación, Compas Group siempre se esfuerza por hacer lo correcto: por nuestro personal, nuestros clientes, nuestros accionistas, el planeta y las comunidades a las que servimos.

Para lograrlo, nos comprometemos a mantener una sólida gestión y estrictas normas éticas durante nuestras operaciones globales, así como a desarrollar la actividad con integridad, sin comprometer la seguridad, y tratando a los demás con amabilidad y respeto.

El éxito de Compass Group y el crecimiento futuro dependen de que todos respetemos estos compromisos. Independientemente de nuestro puesto en Compass, la forma de actuar y de comportarnos puede influir en la imagen que se plasma de nosotros y en la confianza que nos otorgan los grupos de interés.

Nuestro Código de Conducta (en adelante, el «Código»), refleja quiénes somos y ofrece un camino claro, para todos los que trabajan con, para o en nombre de Compass, hagan siempre lo correcto.

Tenemos una responsabilidad compartida para comprender, seguir y cumplir los principios, las normas y los comportamientos recogidos en el Código, el cual está aprobado por la Junta Directiva de Compass Group PLC y por el Comité Ejecutivo de Grupo.
Si alguna vez considera que el Código no se sigue, contacte con su responsable directo, o presente un informe a nuestro programa de informes confidenciales, Speak Up, We're Listening.

Quiero dar las gracias a todos por contribuir a que el Código funcione en todas partes, todos los días, ahora y en el futuro.

Juntos podemos asegurar que la Seguridad, la Integridad y el Respeto están presentes en todo lo que hacemos. Ese es el Método Compass.

DOMINIC BLAKEMORE
Director general de Grupo

"NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA REFLEJA QUIÉNES SOMOS Y OFRECE UN CAMINO TRANSPARENTE, PARA TODOS LOS QUE TRABAJAN CON, PARA O EN NOMBRE DE COMPASS, PARA HACER SIEMPRE LO CORRECTO"

El presente Código podrá ser modificado. La versión más reciente del Código está disponible en el sitio web de Compass

Interno



CONFÍO EN EL CÓDIGO



RESPETAMOS EL CÓDIGO



JUNTOS, VIVIMOS NUESTROS VALORES

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE COMPASS?

El Código de Conducta (el «Código») de Compass Group («Compass» / «Nosotros» / «Nuestro» / «Empresa») establece las normas y los comportamientos mínimos que esperamos de todos aquellos que trabajan por o en nombre de Compass. Nos guía cuando surgen preguntas o situaciones donde la acción correcta a realizar no está clara. Genera confianza mutua en quienes trabajan, se asocian e invierten en nosotros, y depende de que cada uno de nosotros actúe con profesionalidad, responsabilidad y de acuerdo con las normas y los principios establecidos en el presente Código. El cumplimiento del Código nos permite protegernos a nosotros mismos, así como a la reputación de la integridad y la buena gestión de la Empresa.

¿A QUIÉN SE APLICA EL CÓDIGO?

El Código se aplica a toda persona que trabaja con, para o en nombre de Compass, incluido, sin excepción, el personal temporal y contratado, independientemente de su ubicación, función o nivel de antigüedad.

POR TANTO, ES IMPORTANTE QUE COMPRENDA LAS REGLAS Y LOS PRINCIPIOS QUE DEBE SEGUIR, ASÍ COMO LAS NORMAS Y LOS COMPORTAMIENTOS QUE LA EMPRESA ESPERA DE USTED.

Es su responsabilidad asegurarse de leer y comprender el contenido del Código y de las Políticas de Grupo adjuntas. Si existe algún apartado en el Código que no comprende o no esté seguro, contacte con su responsable directo y al área de Ética e Integridad de Grupo.
Se espera que los contratistas, intermediarios, representantes, socios de empresas conjuntas y empresas en las que invertimos (nuestros «socios comerciales») sigan y cumplan el presente Código. Nuestros proveedores también deben seguir las normas y principios del presente Código y cumplir el Código de Conducta para proveedores.



VISIÓN Y VALORES

Nuestra Visión y Valores captan a través de las palabras el espíritu de Compass y lo que defendemos. Estos respaldan las decisiones y acciones de nuestro personal: reflejan la experiencia de nuestros clientes con el servicio que prestamos, impulsan nuestro rendimiento y permitirán un futuro crecimiento sostenible.

Nuestros Valores establecen en qué creemos de forma colectiva y guían nuestros comportamientos.

Transparencia, Confianza e Integridad

Fijamos las normas éticas y profesionales más estrictas. Queremos que todas nuestras relaciones se basen en la **honestidad**, el **respeto**, la **equidad** y un compromiso de diálogo abierto y **transparente**.

Pasión por la calidad

Nos apasiona ofrecer alimentos y servicios de calidad superior y nos enorgullece poder conseguirlo. Buscamos reproducir el éxito, aprender de los errores y desarrollar ideas, innovación y prácticas que nos ayudarán a mejorar y liderar nuestro mercado.

Ganar a través del trabajo en equipo

Fomentamos la responsabilidad individual, pero trabajamos en equipo. Valoramos la experiencia, la individualidad y la contribución de todos los compañeros, que trabajan apoyándose mutuamente y compartiendo buenas prácticas para alcanzar objetivos comunes.

Responsabilidad

Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones, individualmente y como grupo. Siempre buscamos contribuir de forma positiva a la salud y el bienestar de nuestros clientes, las comunidades para las que trabajamos y el mundo en el que vivimos.

Hazlo con seguridad

Adoptamos un enfoque positivo y comercialmente consciente de las oportunidades y retos a los que nos enfrentamos.

Interno



CINCO NORMAS DE ORO

Nuestras Cinco Normas de Oro engloban el Código y proporcionan el contexto para nuestro enfoque estratégico y disciplinado centrado en Personas, Rendimiento y Propósito como nuestras prioridades estratégicas clave.

1. La salud y la seguridad son nuestra primera prioridad**: asegúrese de que también son su primera prioridad.**
2. Toda actividad no ética o ilegal está estrictamente prohibida, **incluyendo la corrupción, el soborno, el comportamiento anticompetitivo o el fraude.**
3. Sea amable y cordial. **Trate a los demás de forma justa, con respeto y dignidad.**
4. Actúe de forma profesional, educada, honesta y transparente **en las relaciones con clientes, proveedores y compañeros.**
5. Actúe con integridad. **No realice ninguna acción que pueda dañar la reputación de Compass.**

CONDICIONES DEL CÓDIGO: ¿QUÉ SE ESPERA DE USTED?

Nuestras palabras y acciones siempre deben reflejar nuestros valores y demostrar las normas éticas más estrictas en la forma en que dirigimos nuestro negocio y nos relacionamos con los clientes, inversores y socios comerciales.

Este Código ofrece orientación basada en principios, así como las normas y comportamientos esperados para contribuir a hacer lo correcto.
Nuestro compromiso es:

- respetar las normas, los principios y los compromisos establecidos en el presente Código e integrarlos en nuestro trabajo diario
- seguir todos los procesos y procedimientos previstos para garantizar el cumplimiento de los requisitos de conformidad aplicables
- fomentar un lugar de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo con acceso a la información, la formación y las herramientas necesarias para ayudar a los empleados y compañeros a cumplir las expectativas incluidas en el Código.

Todos los empleados y socios comerciales deben cumplir las leyes y regulaciones aplicables. Cuando exista una diferencia entre los requisitos del Código, las Políticas de Grupo o las locales, y las normas o regulaciones aplicables, deberá atenerse al que sea más estricto.

No debemos contratar a ningún contratista, agente, consultor, proveedor, cliente o tercero cuyas prácticas comerciales entren en conflicto con el Código. Si contrata a un tercero para que actúe en nombre de Compass, es nuestra responsabilidad consultar al equipo Legal y realizar una diligencia debida razonable para garantizar que nuestros valores y principios coincidan, y que los riesgos se evalúen de forma adecuada.

Toda persona que infrinja las leyes aplicables, o cuyas acciones y comportamientos sean contrarios a nuestro Código, podría enfrentarse a medidas disciplinarias, incluido el despido.



Interno

NUESTRO MODELO ÉTICO DE TOMA DE DECISIONES

Aplicar nuestro modelo ético de toma de decisiones nos ayuda a tomar las decisiones correctas. Nos ayudará a determinar qué **debemos** hacer en lugar de qué **podemos** hacer. Realizar lo correcto siempre depende de las circunstancias a las que nos enfrentemos y puede implicar ir más allá de lo que exige la ley.
Un acción **legal** o aceptada culturalmente en una jurisdicción no tiene por qué ser legal en otra jurisdicción. El pilar fundamental será siempre si es **ético** y sigue los valores de Compass.

Antes de tomar una decisión o que le pregunten si está de acuerdo con una medida realizada por otra persona, considere siempre si dicha decisión:

– está libre de cualquier conflicto de interés
– responde a un objetivo comercial legítimo
– cree que refleja su papel y sus responsabilidades para mantener los valores de Compass
– si se hiciera pública no dañaría la reputación de Compass
– sigue el Código y las Cinco Normas de Oro.

si la respuesta es no a alguna de las cuestiones anteriores, debemos hacer una pausa, reconsiderarlo y pedir ayuda a nuestro responsable directo, al equipo Legal y/o de Ética e Integridad de Grupo antes de realizar cualquier acción.

BUSCAR AYUDA ES UN SIGNO DE FORTALEZA, NO DE DEBILIDAD



Interno

EL MÉTODO COMPASS



Interno

SOSTENIBILIDAD

COMO LÍDER INTERNACIONAL DE ALIMENTOS Y SERVICIOS, NOS CENTRAMOS EN DESCUBRIR DÓNDE PODEMOS TENER EL MAYOR IMPACTO POSITIVO EN EL SISTEMA DE ALIMENTACIÓN GLOBAL, EL MEDIOAMBIENTE Y LAS COMUNIDADES LOCALES.

Esto incluye la participación de una amplia gama de partes interesadas a nivel mundial, nacional y local que influyen o se ven afectadas por nuestra actividad diaria, así como la adaptación de nuestra estrategia de sostenibilidad

con los objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, centrándonos en áreas donde podemos conseguir el mayor impacto.
Desarrollamos nuestra actividad de forma sostenible y nos esforzamos por minimizar los efectos negativos (por ejemplo, reduciendo a cero las emisiones de gases de efecto invernadero) y aumentar la oportunidad de contribuir al medioambiente a través de impactos positivos. Para este propósito es importante que promovamos y fomentemos la responsabilidad medioambiental en todas las áreas de nuestro control, independientemente de nuestra posición.

Compass se compromete a seguir avanzando en el desarrollo sostenible de las comunidades en las que vive y opera, ofreciendo oportunidades para apoyar a las comunidades locales y asegurándose de que nuestros compromisos sean transparentes, éticos y sigan nuestros valores.

Para más información, diríjase a la Declaración de Política Medioambiental y a la página de Sostenibilidad en el sitio web

SÍ

- cumpla todas las leyes, regulaciones y Políticas d Grupo, así como con las normas y los procesos en materia medioambiental
- ayude a salvaguardar el medioambiente y minimizar el impacto de nuestras operaciones
- garantice que la eficiencia energética y las emisiones de carbono se tienen en cuenta en nuestro trabajo, y tome las medidas necesarias para ahorrar energía y reducir nuestra huella de carbono siempre que sea posible
- trabaje para reducir el desperdicio de alimentos en nuestras operaciones y, cuando sea posible, apoye la redistribución de excedentes alimentarios en la comunidad
- reduzca de forma activa los envases innecesarios y trabaje para introducir alternativas sostenibles a los productos de un solo uso y a los plásticos basados en combustibles fósiles
- asegúrese de que poseemos la información, formación y herramientas necesarias para aplicar prácticas medioambientales responsables
- esfuércese por apoyar a las comunidades locales, así como a las empresas y organizaciones de minorías, lo que incluye ayudar a desarrollar competencias y capacidades locales

NO

- deposite residuos de forma ilegal
- realice actividades que desperdicien agua
- ignore nuestras responsabilidades para influir a nuestros socios comerciales para que contribuyan a impactos positivos en el medioambiente
- ignore los derechos de los pueblos indígenas o los derechos sobre la tierra
- conceda apoyo comunitario para influir indebidamente en una decisión comercial
- publique, autorice o divulgue datos o información de sostenibilidad inexactos, falsos o engañosos
- publique o divulgue datos o información de sostenibilidad sin las aprobaciones pertinentes de conformidad con el Manual de Aprobaciones de Grupo (solo uso interno) y/o las Políticas de Grupo o las locales

Interno

DERECHOS HUMANOS Y ESCLAVITUD MODERNA

Respetamos los derechos humanos y la dignidad de las personas en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro globales, incluidas las pertenecientes a grupos «vulnerables». Cumplimos y esperamos que nuestros proveedores cumplan con todas las normas locales aplicables, incluyendo aquellas que promueven unas condiciones de trabajo y seguridad individual; leyes que prohíben el trabajo forzoso y la explotación infantil; la prohibición del tráfico de seres humanos; y las leyes que salvaguardan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Estamos comprometidos con las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético. Somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respetamos sus principios, lo que significa que independientemente de dónde trabajemos, siempre intentaremos respetar y defender los derechos humanos y las libertades del personal que trabaja para o con nosotros, así como de las personas y comunidades en las que operamos.

TENEMOS TOLERANCIA CERO FRENTE AL TRABAJO FORZOSO Y NOS COMPROMETEMOS A DESEMPEÑAR NUESTRO PAPEL PARA ERRADICAR LA ESCLAVITUD MODERNA Y EL TRÁFICO DE SERES HUMANOS EN TODAS SUS FORMAS.

Para más información, diríjase a la Política de Derechos Humanos y a la Declaración sobre la Esclavitud Moderna y la Trata de Seres Humanos

SÍ

- cumpla los requisitos legales locales en relación con todo tipo de empleo, incluidos, entre otros, permanentes, de corta duración, eventuales o trabajadores de empresa
- siga y respete los principios de nuestra Política de Derechos Humanos
- trate a todo empleado y/o trabajador de forma justa y con dignidad y respeto, independientemente de su origen, lo que incluye, pero no se limita a raza, sexo, color, origen, etnia, religión, creencias, edad, discapacidad, orientación sexual, identificación o expresión de género, opinión política o social
- ofrezca procedimientos trasparentes, justos y confidenciales para que nuestros empleados planteen las preocupaciones pertinentes. Dichos procedimientos deben permitir a los empleados debatir cualquier situación en la que crean que han sido discriminados, acosados o tratados injustamente, o sin respeto o dignidad
- continúe promoviendo los principios de respeto de los derechos humanos y busque crear una mayor conciencia de los riesgos de la esclavitud moderna y el tráfico de seres humanos en las cadenas de suministro
- respete los derechos de los pueblos indígenas o los derechos sobre la tierra

NO

- utilice, se beneficie de o permita que se utilice el trabajo forzado, obligado o la trata de seres humanos
- utilice, se beneficie de o permita que se utilice ninguna forma de explotación infantil
- apoye el cobro de tasas o costes por contratación de trabajadores migrantes transfronterizos para garantizar el cumplimiento del principio
- adopte ningún comportamiento directo que sea ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante. Esto incluye cualquier forma de acoso sexual o de otro tipo, ya sea individual o colectiva, motivada por la raza, la edad, el papel, la identificación o expresión de género, la identidad, el color, la religión, la etnia, el país de origen, la orientación sexual, el estado civil, la dependencia, la discapacidad, la clase social o las opiniones políticas
- asuma que alguien más lo hará, ni ignore nuestra responsabilidad personal de denunciar un incidente o problema de derechos humanos

Interno

EMPLEO E INCLUSIÓN

Nos comprometemos a contratar, desarrollar y retener talentos diversos que refleje las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Fomentamos una cultura de apoyo, respeto e inclusiva en la que los compañeros son bienvenidos, que vean que pueden ser y sentirse que pertenecen a ella.

COMPASS DEFIENDE LA IGUALDAD, EL BIENESTAR, LA INCLUSIÓN Y LA HONESTIDAD EN TODOS SUS EMPLEADOS. NOS OPONEMOS A TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, ABUSO O ACOSO.

Esperamos que nuestros socios comerciales mantengan prácticas de tolerancia cero a la discriminación con respecto al empleo, y que fomenten un entorno de diversidad, equidad e inclusión.

Compass adopta un enfoque holístico para garantizar que las personas se sientan respetadas, incluidos, entre otros, su origen, raza, sexo, identificación o expresión de género, identidad, edad, orientación sexual, religión, etnia, estado civil, embarazo, maternidad o discapacidad.

Para más información, diríjase a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y a las Responsabilidades de Compass

SÍ

- cumpla todas las leyes locales, las regulaciones y las normas laborales
- trate a las personas con equidad, imparcialidad y sin discriminación
- establezca y promueva condiciones de trabajo éticas, positivas, seguras y justas
- asegúrese de que todo trabajo se basa en una relación laboral legalmente reconocida y que los empleados y trabajadores reciban información clara y por escrito sobre sus condiciones y beneficios
- tome todas las decisiones del trabajo, incluyendo la contratación, la promoción, la formación y los traslados, basándose únicamente en el mérito, la aptitud y la capacidad, y siempre en conformidad con la legislación local pertinente, independientemente del tipo de acuerdo laboral
- reconozca y sea consciente de los comportamientos que pueden ser aceptados en algunas culturas, orígenes o perspectivas, pero no en otras, y adapte dichos comportamientos de forma razonable y/o necesaria
- realice los ajustes adecuados y razonables según sea necesario para apoyar a quienes lo necesiten (por ejemplo, adaptaciones de las modalidades de trabajo para las personas con discapacidad, responsabilidades de cuidados, etc.)

NO

- contrate a personas menores de 15 años o de la edad mínima legal requerida, la que sea superior
- tolere ninguna forma de acoso, abuso, discriminación, hostil, ofensiva, intimidatoria, maliciosa, insultante o de trato degradante, ya sea física, verbal, sexual, o cualquier acto perjudicial que incluya violencia o amenazas
- adopte ningún comportamiento directo hostil, ofensivo, intimidatorio, malintencionado, insultante o degradante hacia un individuo o individuos, ya sea individual o colectivo
- adopte ningún comportamiento indirecto que sea ofensivo, intimidatorio, malicioso, insultante o degradante hacia un individuo o individuos y/o que pueda interpretarse como acoso o abuso

Interno

SUMINISTRO RESPONSABLE

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL SUMINISTRO DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS DE FORMA SOSTENIBLE, ÉTICA Y CON CONCIENCIA SOCIAL.

En la medida en que sea posible, nos abastecemos de proveedores de locales o de nuestras unidades, compramos productos de temporada y ecológicos, y participamos en iniciativas de comercio justo. Hacemos hincapié en el suministro responsable.

Los productos químicos y de otro tipo que compramos y utilizamos para la prestación de nuestros servicios se obtienen y transportan para garantizar que nuestro personal y clientes no estén expuestos a riesgos de forma innecesaria.

Conocemos la importancia de mantener la visibilidad y la transparencia en nuestras cadenas de suministros para conseguir el mayor impacto positivo y para proteger a quienes trabajan en ella frente a posibles abusos y explotación.

Nos comprometemos a influir y elevar los estándares de bienestar animal en nuestras cadenas de suministro.

Para más información sobre nuestro trabajo con proveedores, lea el Código de Conducta Global de Proveedores, la Declaración de Política de Integridad de la Cadena de Suministro y la página de Suministro Responsable a través de nuestro sitio web

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones en materia de nuestro suministro y actividades de compra
- continúe integrando los principios de nuestro Código de Conducta Global de Proveedores en las cadenas de suministro
- aplique la diligencia debida para garantizar que, desde la incorporación del proveedor hasta el suministro y el pago, la relación se lleva a cabo de acuerdo con los principios rectores del presente Código y las Políticas de Grupo y/o locales
- promueva la mejora del bienestar animal siempre que se pueda tener un impacto positivo en las cadenas de suministro
- apoye la diversidad, la equidad y la inclusión centrándose en los proveedores siempre que sea posible
- responda de forma oportuna a las señales de alarma en relación con los riesgos éticos de la cadena de suministro

NO

- comprometa los valores éticos, las normas, el comportamiento, la calidad o la seguridad en las relaciones con los proveedores
- tome la opción sencilla o conveniente de seguir haciendo negocios con un proveedor o distribuidor (o indirectamente con su proveedor). Esto incluye las circunstancias en las que no sea lo correcto, o en caso de avances no satisfactorios para remediar un problema o el incumplimiento del Código, así como el Código de Conducta Global de Proveedores

Interno

SALUD Y SEGURIDAD



SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Nuestro compromiso de cero daños se deriva de nuestra cultura solidaria e inclusiva, donde la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados, trabajadores, clientes, así como de las comunidades donde trabajamos es nuestra máxima prioridad.

PROMOVEMOS UN LUGAR DE TRABAJO SÓLIDO, SEGURO Y DE CALIDAD EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES Y ESPERAMOS LO MISMO DE NUESTROS SOCIOS COMERCIALES.

Nos esforzamos por mejorar de forma continua nuestros resultados en materia de salud y seguridad y medimos de forma habitual el cumplimiento de nuestros estándares para garantizar a nuestros clientes y a quienes trabajan con nosotros que operamos en el entorno más seguro posible.

Para más información, diríjase a la Declaración Política de Salud y Seguridad en el Puesto de Trabajo

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones, y respete las normas del sector en materia de salud en el lugar de trabajo, así como las reglas y procedimientos de seguridad
- evite lesiones a cualquier empleado, cliente, proveedor o contratista
- interrumpa de forma inmediata los trabajos no seguros
- siga y respete las políticas, las normas y los procesos de salud y seguridad de Grupo y locales en materia del puesto de trabajo
- asegúrese de que los empleados son competentes, cuentan con la formación adecuada y están provistos del equipo de protección personal correspondiente para garantizar la seguridad en su puesto de trabajo
- garantice que solo realizamos trabajos formados, competentes, capacitados y médicamente aptos según el trabajador
- informe de forma inmediata de toda lesión, enfermedad o condición no segura o peligrosa relacionada con nuestro trabajo o con la capacidad para desempeñar nuestras funciones
- investigue y realice un análisis de todos los incidentes graves y cuasi accidentes
- comparta las lecciones aprendidas con nuestros compañeros para prevenir la repetición de incidentes
- revise las políticas de salud y seguridad de forma habitual para asegurarse de que están actualizadas con los requisitos legislativos y reglamentarios, así como con las prácticas de referencia

NO

- ignore un acto o daño no seguro. Si observamos que alguien está realizando un acto no seguro o peligroso, debemos explicar a dicha persona por qué no es seguro, pedirle que pare y seguir los procedimientos locales para solucionar el incidente
- venga a trabajar o a realizar cualquier otra actividad laboral en la que nuestra función o seguridad se vea mermada por drogas, alcohol u otras sustancias
- realice una tarea o función para la que no ha recibido la formación adecuada o no es capaz de realizarla de forma segura y conforme a las normas
- permita que un miembro del equipo siga trabajando si está impedido, o que realice una función que no sea segura o conforme a las normas
- asuma que otra persona informará de una situación no segura o peligrosa

Interno

SEGURIDAD ALIMENTARIA

NUESTRA PRIORIDAD ES SERVIR A NUESTROS CLIENTES ALIMENTOS PREPARADOS CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES EMPLEANDO PRODUCTOS E INGREDIENTES DE CALIDAD.

Para garantizar una práctica segura y eficaz, hemos desarrollado un conjunto de normas mínimas comunes de funcionamiento y comportamiento que deben llevarse a cabo en toda ubicación en la que operamos. Se basan en requisitos normativos y en las prácticas del sector.

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones, así como con todos los marcos, políticas y procedimientos de seguridad alimentaria de la Empresa
- manipule, prepare, almacene y transporte alimentos en condiciones sanitarias adecuadas que no los expongan al riesgo de contaminación
- garantice que los productos e ingredientes alimenticios solo proceden de proveedores acreditados que cumplen nuestras normas
- ofrezca a los empleados la información, formación y herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de forma segura, higiénica y conforme a las normas
- garantice que los empleados que ofrecen a los clientes información sobre alérgenos, intolerancias y sensibilidades alimenticias están debidamente formados
- informe rápidamente de cualquier problema de seguridad alimentaria real o posible, y tome medidas inmediatas para evitar el riesgo de contaminación
- revise las políticas de seguridad alimentaria de forma habitual para asegurarse de que están actualizadas con los requisitos legislativos y reglamentarios y con las prácticas de referencia

NO

- exponga los alimentos a situaciones que puedan crear un riesgo de contaminación
- desempeñe una tarea o función para la que no estamos debidamente formados o capacitados para realizar, o que no cumpla con los marcos, políticas y procedimientos de seguridad alimentaria de la Empresa
- permita que un miembro del equipo continúe trabajando o realizando una tarea o función que no sea segura o que no cumpla con los marcos, políticas y procedimientos de seguridad alimentaria de la Empresa
- evite o eluda nuestras políticas, protocolos o procedimientos de seguridad alimentaria, ni ignore los requisitos o directrices normativos
- opere una unidad, una cocina de preparación de alimentos o una instalación de almacenaje sin el permiso o licencia requerido de conformidad con las leyes o normativas locales
- engañe a un cliente sobre el uso de productos, ingredientes o aditivos
- omita de forma deliberada ingredientes o los riesgos de alérgenos en el etiquetado de alimentos o bebidas
- asuma que otra persona informará de una situación no segura o no conforme

Para más información, diríjase a la Declaración Política de Salud y Seguridad Alimenticia

Interno

INTEGRIDAD PERSONAL



Interno

CONFLICTOS DE INTERÉS

Se espera que todo empleado o persona que trabaje por o con Compass evite los intereses personales (incluidos actividades personales e intereses financieros) que podrían suponer un conflicto con sus responsabilidades, funciones y obligaciones para con Compass.

Los conflictos de interés surgen cuando se anteponen los intereses personales a los intereses de Compass, y dichos intereses personales influyen indebidamente, o se percibe que pueden influir en los criterios, decisiones o acciones empresariales. En dichas situaciones, puede llegar a ser complicado trabajar de forma objetiva, imparcial y eficaz para Compass, así como tener consecuencias legales, normativas y reputacionales.

ACTUAMOS SIEMPRE EN EL MEJOR INTERÉS DE COMPASS Y POR ESO REVELAR CONFLICTOS DE INTERESES REALES Y/O POSIBLES CONTRIBUYE A FOMENTAR UNA CULTURA DE TRANSPARENCIA, CONFIANZA E INTEGRIDAD.

Para más información, diríjase a la Política de Integridad Empresarial o contacte con el equipo Legal o de Ética e Integridad de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones
- garantice que nuestras actividades, intereses y relaciones personales no entran en conflicto con nuestras funciones y responsabilidades de Compass
- informe y comunique cualquier conflicto de interés real, percibido o posible de forma transparente y oportuna. cuando no se pueda evitar un conflicto, gestiónelo de forma apropiada y transparente, pida consejo a responsable directo, al equipo Legal o al equipo de Ética e Integridad de Grupo
- inscriba en el registro de declaraciones todo conflicto de interés real o posible

NO

- aproveche o desvíe de forma indebida hacia otros cualquier oportunidad de negocio en beneficio propio o para fomentar una relación personal
- abuse de nuestra posición o autoridad en Compass para promover nuestros intereses o los de amigos, familiares o personas/organizaciones que conocemos personalmente
- acepte reuniones, debates, votos o participe en ningún proceso de toma de decisiones o actividad cuando exista o pueda surgir un conflicto de interés que nos involucre

Interno

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PRIVILEGIADA

NOS COMPROMETEMOS A PROTEGER TODA LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y ÚNICAMENTE DISTRIBUIRLA O COMPARTIRLA CON LAS DEBIDAS AUTORIZACIONES.

Nos aseguramos de que solo los empleados o terceros autorizados, con una auténtica necesidad empresarial, tengan acceso a la información confidencial.

Nuestros clientes, empleados, socios comerciales y partes interesadas esperan que mantengamos controles estrictos de la información confidencial que poseemos o utilizamos. Compartir o utilizar información confidencial de forma indebida puede tener graves consecuencias, incluidas multas y sanciones significativas, cargos penales, demandas y pérdida de confianza.

La información confidencial incluye información electrónica o documental relacionada con productos o procesos, clientes y proveedores, listas de vendedores, precios, estrategias de marketing o servicio, informes financieros privados, políticas o procedimientos, información sobre venta de activos, fusiones y adquisiciones. Esta lista no es exhaustiva.

La información privilegiada también es un método de información confidencial y posee un significado definido por la ley. Se trata de información de naturaleza precisa, que no sea ha hecho pública, que se refiere directa o indirectamente a Compass Group, la cual, si se hiciera pública, podría tener un efecto significativo en el precio de las acciones de Compass Group. Negociar con acciones de Compass Group consideradas como información privilegiada es un delito en Reino Unido, Estados Unidos y muchos más países.

Para más información, diríjase al Código de Negociación de Acciones/ Share Dealing Code (solo uso interno) o contacte con la Secretaría General de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones
- adhiérase a nuestro Código de Negociación de Acciones cuando se le haya comunicado que es una persona restringida o se le haya incluido en una lista de personas con información privilegiada
- garantice que la información confidencial o privilegiada solo se divulga en función de la necesidad de conocimiento y con autoridad para hacerlo
- tenga cuidado cuando maneje o utilice información confidencial o privilegiada
- sea consciente de que el uso de información privilegiada para negociar con títulos; recomendar, fomentar o inducir a otra persona a negociar; o revelar información privilegiada (excepto cuando esté obligado a hacerlo como parte de su empleo o de sus obligaciones) podría dar lugar a una infracción de la legislación sobre operaciones con información privilegiada, que puede construir un delito penal
- tenga cuidado de no revelar información confidencial o privilegiada en lugares públicos, incluyendo tomar las medidas necesarias para proteger la información en documentos o dispositivos tecnológicos fuera del lugar de trabajo
- busque ayuda si no está seguro de qué es información confidencial o privilegiada, o si alguna actividad podría dar lugar a riesgos de uso de información privilegiada

NO

- copie, divulgue o utilice información confidencial o privilegiada para beneficio o ventaja personal
- copie, comparta e o utilice información confidencial o privilegiada con nadie más, incluidos familiares, amigos o compañeros que no necesiten conocerla
- divulgue o comparta información confidencial o privilegiada (ni a partes interesadas internas o compañeros) sin autorización específica o antes de la publicación de actualizaciones u otros anuncios de mercado
- compre, venda o negocie con las acciones de Compass (o las de cualquier otra sociedad cotizada) si disponemos de información privilegiada. No debemos pedir a otras personas que negocien en nuestro nombre ni confiar a otros la información privilegiada que poseemos
- copie o extraiga información confidencial con nosotros si nuestro empleo con Compass finaliza
- comparta información confidencial o privilegiada de forma no segura o imprudente. Si no está seguro de qué mecanismo de transferencia proporciona la protección adecuada, pida consejo al equipo Digital y Tecnológico

Interno

INTEGRIDAD COMERCIAL



Interno

DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Nos comprometemos a competir en igualdad de condiciones en todo el mundo.

Las leyes antimonopolio y de competencia («leyes de defensa de la competencia») protegen a los consumidores y fomentan la competencia prohibiendo toda acción coordinada entre participantes en el mercado para fijar o ajustar artificialmente precios, dividir mercados o repartirse clientes, amañar licitaciones o restringir de otro modo el comercio. Compartir información comercial sensible con competidores (directamente o a través de un tercero) también está prohibido. La conducta anticompetitiva, incluida la fijación de precios que impliquen a empresas que operan en distintos niveles de la cadena de suministros, también está prohibido. Las leyes de competencia están diseñadas para garantizar que los negocios compiten de forma leal y no impiden, restringen o distorsionan la competencia (ni tienen intención de hacerlo) a la hora de proporcionar bienes y servicios de calidad a precios justos.

FOMENTAMOS LA DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y MANTENEMOS LA CONFIANZA DE NUESTROS CLIENTES, SOCIOS COMERCIALES, INVERSORES Y LA COMUNIDAD EMPRESARIAL MUNDIAL AL CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN APLICABLE.

Esto incluye rechazar la participación o comprometerse de otro modo en actividades relacionadas con el cártel con competidores u otros terceros que pudieran estar coordinando ofertas o licitaciones.



Para más información, diríjase a la Política de Integridad de Negocio o contacte con el equipo Legal o el equipo de Ética e Integridad de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes para todas las categorías y mercados en los que operamos
- garantice que nuestras relaciones empresariales con los clientes y socios comerciales están debidamente documentadas y aprobadas por ley
- actúe con cautela y obtenga aprobación cuando participe en una asociación comercial, conferencia comercial u otro foro del sector para garantizar que no participa (activa o pasivamente) en ningún comportamiento anticompetitivo
- busque consejo legal si tiene intención de colaborar con competidores o proveedores en términos industriales, medioambientales, sostenibles o cualquier otra iniciativa para garantizar que ningún acuerdo restrinja o tenga un efecto negativo sobre la competencia
- busque consejo legal por adelantado si pretende celebrar un suministro u otro acuerdo comercial con un competidor
- notifique al equipo Legal, al equipo de Ética e Integridad de Grupo o realice un informe a través de Speak Up, We're Listening en la mayor brevedad posible en caso de actividad o acuerdo con terceros que pudieran dar lugar a prácticas anticompetitivas

NO

- amañe licitaciones o concursos, ni tenga comunicación con competidores u otros terceros en relación con concursos (excepto, por ejemplo, en relación con una empresa conjunta de la que se esté ocupando su equipo Legal local)
- comparta directa o indirectamente información comercial o sensible con competidores, salvo que dichos acuerdos se hayan aprobado por el equipo Legal
- acuerde o debata con los competidores acerca de precios, incluido el precio al que Compass vende o tiene intención de vender bienes o servicios, ni ninguna otra estrategia comercial financiera o no financiera
- intente dictar a los clientes el precio al que revender los bienes o servicios suministrados por Compass, si procede
- acuerde con ninguna empresa limitar la producción de bienes o el suministro de servicios, la división de mercados o clientes, o boicotear de forma colectiva a un participante en el mercado
- adopte automáticamente los precios recomendados por los proveedores. Deberíamos tomar nuestra propia decisión sobre precios y registrarla

Interno

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Nos comprometemos a respetar los niveles de integridad y profesionalismo más estrictos en todo lo que hacemos.

La corrupción es un abuso del poder conferido y encomendado. Su impacto en la sociedad y en las comunidades es perjudicial. El soborno tiene lugar cuando una persona, de forma directa o indirecta, ofrece, promete recompensas o da, acepta o solicita una ventaja financiera o de cualquier otro tipo a alguien, con la intención de que dicha persona que recibe el beneficio cumpla indebidamente sus funciones u obligaciones.

Una ventaja puede incluir cualquier elemento de valor como dinero, regalos, hospitalidad, favores, bonificaciones por firma indebida o rebajas, donaciones, patrocinios o inversiones comunitarias. También puede incluir beneficios no monetarios o una oportunidad, como la promesa de empleo para un familiar o un amigo cercano.

Como signatario del Pacto Mundial de Naciones Unidas, nos comprometemos a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

TODA ACTIVIDAD NO ÉTICA O ILEGAL ESTÁ ESTRICTAMENTE PROHIBIDA.

Para más información, diríjase a la Política de Integridad del Negocio, al Manual de Aprobaciones de Grupo (solo uso interno) o hable con el equipo Legal o de Ética e Integridad de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes y normativa en materia de anticorrupción
- actúe con integridad con el fin de proteger la reputación de Compass y garantizar el éxito a largo plazo de nuestro negocio
- rechace toda petición u ofrecimiento de soborno
- obtenga la aprobación de la dirección y asesoramiento jurídico de antemano cuando se ofrezca dar o aceptar una ventaja en relación con una transacción o trato
- garantice que quienes actúan en nuestro nombre o nos prestan servicios comparten nuestros valores y principios, y trabajan con integridad
- extreme las precauciones al tratar con funcionarios públicos o terceros a la hora de interactuar o representar a funcionarios públicos, incluidos aquellos que presten servicios en nombre de Compass
- solicite la aprobación previa antes de ofrecer o aceptar cualquier regalo u hospitalidad, de conformidad con las Políticas y procedimientos de Grupo y locales
- garantice que las donaciones benéficas, contribuciones en especie, patrocinios e inversiones en la comunidad se utilicen en consonancia con la Política de Integridad del Negocio de Compass y los objetivos de responsabilidad social de las empresas
- Notifique al equipo Legal, al equipo de Ética e Integridad de Grupo o realice un informe a través de Speak Up, We're Listening en la mayor brevedad posible en caso de actividad o acuerdo con terceros que pudieran dar lugar a soborno o corrupción

NO

- ofrezca, prometa, acepte o pague sobornos de ninguna índole, independientemente de donde operemos, de la situación y de las personas involucradas
- proporcione u ofrezca pagos de facilitación u otros pagos, salvo que se enfrente a una situación en la que su seguridad personal sea amenazada si se niega a efectuar el pago
- efectúe pagos indebidos en efectivo (o equivalentes), incluido el pago indebido de facturas o gastos personales de otra persona
- proporcione ventaja o beneficio a funcionarios públicos para influir en la toma de decisiones
- permita o autorice a nuestros consultores, consejeros, agentes o intermediarios a realizar sobornos directa o indirectamente
- ofrezca, prometa, de o acepte ninguna ventaja, independientemente del valor, que pueda influir en una decisión empresarial

Interno

OTROS DELITOS ECONÓMICOS - COMPLIANCE

NOS COMPROMETEMOS A AYUDAR A LA LUCHA GLOBAL CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y, LA EVASIÓN FISCAL.

Estas actividades dañan las comunidades globales en todo el mundo.

Compass cumple con las sanciones correspondientes y los programas de control de comercio. Los gobiernos y las organizaciones intergubernamentales ponen en marcha programas de sanciones que prohíben o restringen las transacciones de o con determinadas personas, entidades, sectores y/o países («actividad sancionada»). Compass tiene por objeto tomar las precauciones eficaces y necesarias para garantizar que no participemos en actividades sancionadas que puedan infringir la ley o nos expongan de forma innecesaria a un riesgo para nuestra reputación.

El blanqueo de capitales es el esfuerzo para ocultar o disimular el beneficio del delito y mantenerlo en manos de delincuentes.
La financiación del terrorismo incluye recibir u ofrecer dinero o bienes destinados o posiblemente destinados a fines terroristas o al blanqueo de propiedades y bienes de terroristas.
La evasión fiscal es el impago ilegal o el pago insuficiente de impuestos en cualquier parte del mundo. Implica ayudar de forma consciente a que otra persona cometa evasión fiscal o ser cómplice de sus acciones.

Compass prohíbe estrictamente hacer negocios de una manera que ayude o facilite tales delitos dondequiera que operemos.

Para más información, diríjase a la Política de Integridad de Negocio o contacte con el equipo Legal o de Ética e Integridad de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones
- comprenda y aplique los procedimientos y controles establecidos para prevenir y detectar el encubrimiento de fondos ilegales o ilícitos
- realice comprobaciones razonables en relación con transacciones financieras con socios comerciales para garantizar que no recibimos el producto de actividades delictivas o actividades sancionadas, ya que esto puede constituir un delito
- permanezca alerta a las señales de alarma de evasión fiscal, especialmente el propósito y el método de pago, el destinatario y la ubicación de las cuentas bancarias
- manténgase alerta al procesar las facturas, los pagos y al recibir o cobrar los fondos, garantice que las irregularidades se abordan o escalan en el momento oportuno
- notifique al equipo Legal, al equipo de Ética e Integridad de Grupo o realice un informe a través de Speak Up, We're Listening en la mayor brevedad posible en caso de sospecha real o posible de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, evasión fiscal o incumplimiento de sanciones

NO

- participe de forma consciente en ninguna forma de acuerdo comercial o de otra índole que implique fondos o activos, o que dé lugar a la financiación del terrorismo o la participación en actividad sancionada
- contrate de forma consciente a una contraparte que esté relacionada con la delincuencia organizada u otras actividades delictivas
- acepte, reciba, ofrezca o proporcione transacciones inusuales en efectivo a menos que se cuente con la aprobación del equipo Legal y Financiero
- asuma que un tercero haya realizado las comprobaciones correspondientes. Si no lo comprueba, puede poner en peligro a Compass y a sus empleados
- emita pagos a una cuenta bancaria de un tercero que no esté situada en una jurisdicción en la que el tercero opera, tiene su sede o en la que los bienes o servicios se originan o se entregan

Interno

LIBROS Y REGISTROS FINANCIEROS EXACTOS

CREEMOS EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE FORMA HONESTA Y TRANSPARENTE.

Todo comportamiento fraudulento, engañoso o deshonesto está estrictamente prohibido.

Toda persona implicada en la creación, procesamiento y registro de información en los libros y registros financieros de Compass es responsable de garantizar la integridad de la información.

Nuestros libros y registros deben reflejar con precisión nuestras transacciones financieras y comerciales de conformidad con las normas contables aplicadas y nuestro sistema de controles internos.

SÍ

- cumpla toda las leyes y normas en materia de contabilidad
- siga y cumpla nuestro sistema de controles internos
- garantice que todos los registros contables, informes financieros y declaraciones presentan con detalle razonable una visión completa, justa y exacta de nuestros negocios
- garantice que el Manual de Aprobaciones de Grupo y los procesos locales se respetan y se presenta la documentación adecuada para respaldar las presentaciones y solicitudes de aprobación
- garantice que las transacciones que aprobamos y registramos están respaldadas por un propósito legítimo
- conserve los registros contables y la documentación de conformidad con las obligaciones fiscales, financieras y legales locales

NO

- oculte o falsifique ningún registro, financiero o no financiero, o distorsionar erróneamente cualquier transacción para ocultar su verdadera naturaleza, finalidad y/o destinatario
- cree, mantenga o autorice a otros a producir o mantener indebidamente cuentas, fondos o activos no declarados o no registrados
- oculte, destruya o altere indebidamente los registros, las cuentas y los documentos de la empresa
- disponga o transfiera de otro modo cualquier activo de Compass sin la autorización y la documentación adecuada conforme al Manual de Aprobaciones de Grupo
- celebre acuerdos contractuales o financieros sin haber obtenido las autorizaciones locales y/o de Grupo necesarias
- proporcione representaciones falsas, engañosas o incompletas sobre los procesos financieros o las transacciones específicas de Compass

Para más información, diríjase al Manual de Aprobaciones de Grupo (solo uso interno), a la Política de Integridad de Negocio o contacte con el equipo Financiero o con su equipo de finanzas nacional

Interno

PROTECCIÓN DE DATOS

Compass posee datos personales sobre nuestros compañeros, clientes, proveedores, accionistas y terceros. Los datos personales incluyen toda información que identifique a un individuo o lo haga identificable. Esta información se puede almacenar en papel y en formato electrónico.

ES ESENCIAL QUE GARANTICEMOS QUE LOS DATOS PERSONALES SIEMPRE SE GUARDAN DE FORMA SEGURA.

Para nuestra empresa es muy importante el tratamiento de los datos personales con profesionalidad. Al almacenar datos personales en nuestro negocio, debemos encontrar un equilibrio adecuado entre el derecho a la intimidad y el fin comercial legítimo o el requisito legal para utilizar, procesar o almacenar los datos personales. Cuando trabajamos con terceros con los que podemos compartir datos personales o de los que podemos recibir datos personales, les comunicamos la importancia que concedemos a la privacidad y las normas que exigimos que se cumplan.

Si cree que las normativas de la Política de Privacidad de Datos de Grupo (solo uso interno) o de la política de privacidad aplicable del país no se han cumplido, si tiene conocimiento de una vulneración de datos o le preocupa el intercambio o uso de datos personales, contacte inmediatamente con el Encargado de la Protección de Datos, el equipo Legal o el de Ética e Integridad de Grupo

SÍ

- cumpla todas las leyes y normativas en materia de protección de datos
- asegúrese de que el almacenamiento y tratamiento de datos personales o información identificable («datos personales») es para un fin comercial legítimo
- asegúrese de que los datos personales solo se utilizan para los propósitos para los que se han obtenido y tenga cuidado de no almacenar más datos personales de los necesarios para el propósito correspondiente
- respete los derechos de los interesados y actúe de conformidad con la legislación local al responder a las solicitudes o notificaciones recibidas, cuando corresponda
- almacene los datos personales de forma segura en los sistemas informáticos de Compass
- comparta datos personales (ya sea interna o externamente) con fines comerciales legítimos únicamente cuando sea necesario y de forma segura
- asegúrese de que los datos personales que se transfieren a un tercero se realizan a través de mecanismos de transferencia aprobados. Si no está seguro, pida consejo al equipo Digital y Tecnológico
- asegúrese de que cualquiera que reciba datos personales comprende la importancia de mantener dichos datos de forma privada y segura, utilizándolos solo para el propósito acordado
- informe de los posibles incidentes en materia de protección de datos de forma inmediata al equipo legal o al Encargado de la Protección de Datos

NO

- conserve datos personales durante más tiempo del permitido o del necesario
- utilice datos personales para propósitos no autorizados
- transfiera datos a otros países de forma no segura o sin la protección correspondiente
- proporcione datos a personas no autorizadas dentro o fuera de Compass
- asuma que alguien más lo hará, o ignore nuestra responsabilidad personal de notificar o registrar un posible incidente relacionado con la protección de datos

Interno

ACTIVIDAD EXTERNA



TRATAR CON ORGANISMOS REGULADORES Y LA ACTIVIDAD POLÍTICA

Como parte de la actividad empresarial, Compass colabora de forma ocasional con organismos gubernamentales, grupos de interés público, asociaciones y otros organismos similares en todo el mundo. Por ello, debemos garantizar el cumplimiento de la legislación local que rige la actividad política.

En muchos casos, la legislación que se aplica cuando se trabaja con el gobierno puede ser más estricta que la que se aplica a las empresas privadas. Trabajamos para ser un socio responsable para el gobierno y nos adherimos a las normas éticas más estrictas.

LA POLÍTICA DE COMPASS NO INCLUYE DONACIONES POLÍTICAS.

SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones
- asegúrese de que somos fieles y exactos, y que los intereses legítimos de Compass están protegidos
- coopere con toda investigación o auditoría del gobierno o de las autoridades
- mantenga informado al responsable directo sobre cualquier comunicación con agencias gubernamentales designadas y busque su aprobación antes de entablar contacto con dichas partes
- obtenga las autorizaciones pertinentes si determinadas actividades rutinarias caen de forma involuntaria dentro de la amplia definición de asuntos que constituyen donaciones y gastos políticos según la Ley de Sociedades de Reino Unido de 2006.
- busque ayuda de la Secretaría General de Grupo si no está seguro de qué actividad podría ser definida como donación política y/o gasto político

NO

- realice una donación bajo el nombre de Compass a ninguna organización política que promueva un partido o actividades políticas
- realice donaciones políticas u ofrezca contribuciones a un partido político o candidato a un cargo público
- ejerza presión política o tenga contacto con legisladores, candidatos políticos, reguladores, empleados públicos o grupos de interés público, a menos que así lo establezca del equipo Legal de Grupo, el equipo de Comunicación de Grupo y el equipo de Relaciones de Inversión de Grupo

Para más información, diríjase a la Política de Integridad de Negocio o contacte con el equipo Legal o el equipo de Ética e Integridad de Grupo

Interno

COMUNICACIÓN EXTERNA

Puede que nos pidan que respondamos a preguntas de personas u organizaciones externas, o recibamos consultas de medios de comunicación, prensa, analistas o comunidad inversora.

NOS COMPROMETEMOS A COMPARTIR INFORMACIÓN PRECISA SOBRE NUESTRAS OPERACIONES Y RENDIMIENTO FINANCIERO CON LAS PARTES INTERESADAS, INCLUIDOS LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, LA PRENSA, LOS INVERSORES Y LOS ORGANISMOS REGULADORES.

Cumpliremos nuestras obligaciones de información al mercado y seremos transparentes y honestos en nuestra comunicación externa.

Para más información, contacte con el equipo de Comunicación, de Relaciones de Inversión o Legal de Grupo

SÍ

- obtenga aprobación del equipo de Comunicación de Grupo, el equipo de Relaciones de Inversión de Grupo y el equipo Legal antes de ofrecer respuestas a los medios de comunicación o prensa para o en nombre de Compass Group PLC
- asegúrese de que se obtiene asesoramiento y aprobación de nuestros equipos Legal y de Comunicación antes de dar una respuesta a los medios de comunicación o a la prensa para o en nombre de una entidad operativa de Compass
- obtenga autorización y asesoramiento de nuestros equipos Legal y de Comunicación antes de contactar con cualquier gobierno, organismo regulador, legislador o grupo de presión para o en nombre de una entidad operativa de Compass
- compruebe con nuestros equipos Legal y de Comunicación sobre la divulgación a los medios de comunicación o a la prensa en caso de dudas

NO

- haga declaraciones públicas o responda formal o informalmente a los medios de comunicación, a los analistas o a la comunidad inversora salvo que sea designado como portavoz de Compass y/o autorizado a intervenir en nombre de Compass
- publique ninguna declaración, comunicado de prensa o presentación (oral o escrita) que pueda contener o equivaler a información privilegiada sin la aprobación previa de la Secretaría General de Grupo, el equipo Legal de Grupo y el equipo de Relaciones de Inversión de Grupo

Interno

ACTIVOS DE LA EMPRESA



ACTIVOS DE LA EMPRESA Y PROTECCIÓN DE LA MARCA

En Compass operamos con gran integridad. Nuestra reputación depende de la integridad de nuestros negocios y acciones.
Los activos de la empresa son las herramientas, el equipamiento, los bienes, los sistemas, la información y los datos que utilizamos en nuestro trabajo diario.

TODOS TENEMOS LA RESPONSABILIDAD DE GARANTIZAR QUE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA, YA SEAN FÍSICOS, DIGITALES O DE PROPIEDAD INTELECTUAL, SOLO SE UTILICEN PARA FINES COMERCIALES, SE TRATEN CON CUIDADO Y SE PROTEJAN FRENTE A PÉRDIDAS, DAÑOS, ROBOS, FRAUDE O USO INDEBIDO.

Como líder del mercado en el sector de servicios alimentarios y de apoyo, producimos recetas, procesos, ideas no públicas y estrategias que pertenecen a Compass y que deben ser protegidos.
Protegemos nuestra propiedad intelectual (incluidas marcas, derechos de autor, patentes y secretos comerciales) y vigilamos con detenimiento el uso no autorizado de nuestra propiedad intelectual por terceros.

Para más información, diríjase a Grupo aplicable o al equipo local de Política de Uso Aceptable de las Tecnologías de la Información o contacte con el equipo IT o Legal

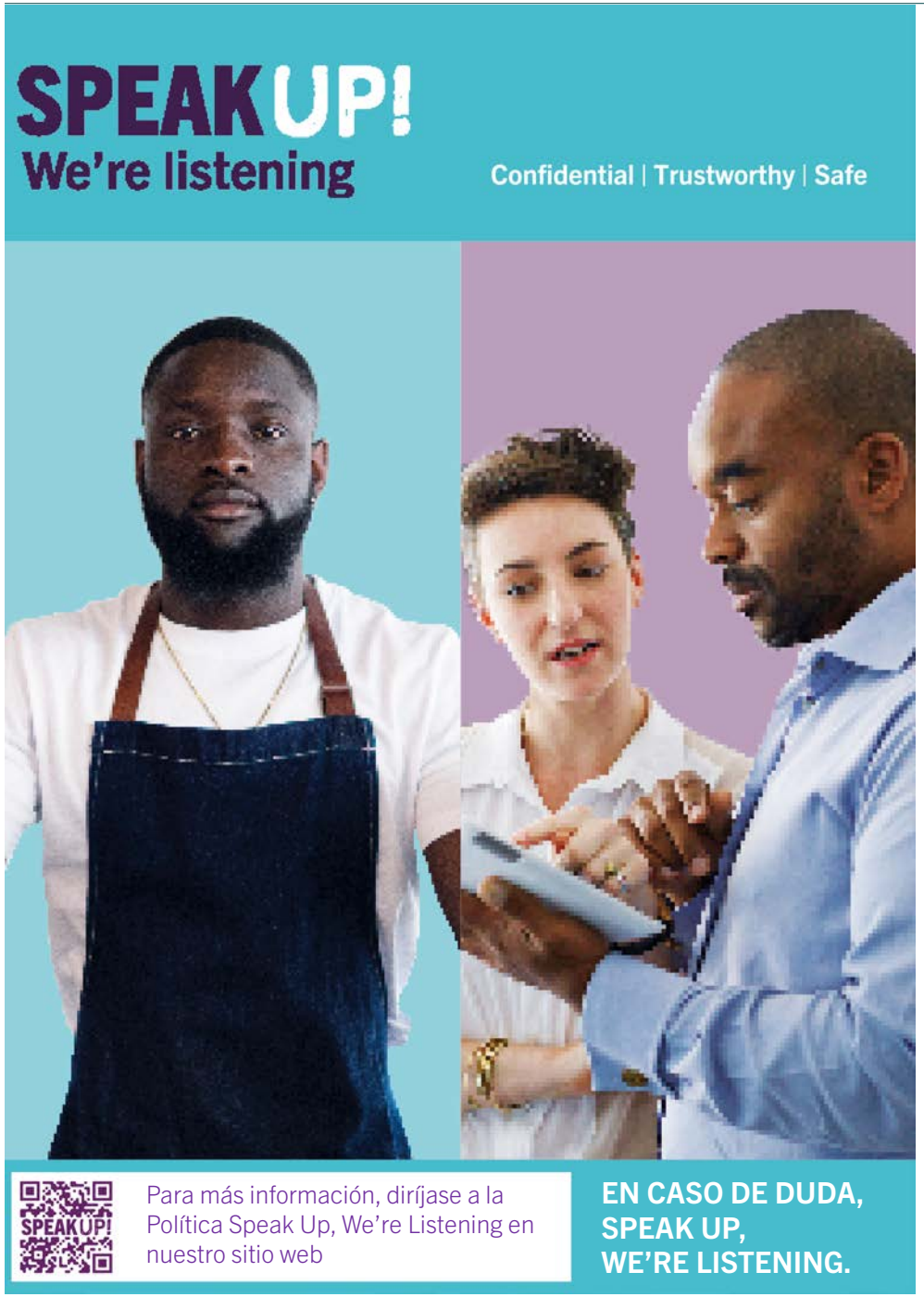
SÍ

- cumpla todas las leyes y regulaciones
- utilice la tecnología de la información de conformidad con la Política de Uso Aceptable de Grupo o la local
- guarde los activos de la Empresa y protéjalos siempre contra el uso indebido, la pérdida, el fraude o el robo, y utilícelos en todo momento de manera profesional
- asegúrese de que los activos de la Empresa que utilizamos o los que entran en contacto como parte de nuestro trabajo no se dañan, utilizan indebidamente o desperdician
- proteja nuestros derechos de propiedad intelectual y utilice solo nuestra propiedad intelectual para los fines comerciales legítimos, de acuerdo con las protecciones correspondientes
- permanezca alerta e informe al equipo IT de los intentos no autorizados de acceder a nuestros sistemas o dispositivos, como correos electrónicos de phishing u otras amenazas cibernéticas
- pida consejo al equipo IT si no tiene claro o no está seguro sobre el uso o el acceso a los recursos digitales o a la tecnología de la información
- asegúrese de que informamos de cualquier uso indebido de los activos de la empresa por terceros al responsable directo o realice un informe a través de Speak Up, We're Listening

NO

- acceda, transfiera o elimine los activos de Compass sin permiso, ni los utilice para otros fines
- participe de forma deliberada en actividades fraudulentas o robos de cualquier índole
- acuerde compartir o asignar nuestros derechos de propiedad intelectual fuera de Compass sin consultar primero a nuestro equipo Legal local y solicitar su aprobación
- utilice los activos de Compass en beneficio propio por razones ajenas a nuestra función en Compass
- haga un uso indebido de los derechos de propiedad intelectual de nuestros clientes
- instale o utilice ningún hardware o software no autorizado en ningún sistema de Compass
- eluda de forma deliberada ningún control de tecnología o ciberseguridad

Interno



SPEAK UP, WE'RE LISTENING

Recogemos los informes y preocupaciones planteados a través de nuestro programa Speak Up, We're Listening seriamente y hacemos un seguimiento de las denuncias de irregularidades o comportamientos poco éticos. Para salvaguardar su integridad, nuestra plataforma y línea de ayuda Speak Up, We're Listening está gestionada por un proveedor externo independiente y está disponible 365 días al año, 7 días a la semana, 24 horas al día en todos los países en los que operamos.

Para consultas sobre reales o posibles infracciones del Código, hable con alguien de confianza de la forma que le resulte más cómoda, a través de uno de los recursos de Speak Up:

- su responsable directo o director superior
- su director local de Recursos Humanos o encargado de Listen Up
- un miembro del equipo legal de su país, región o grupo
- un miembro del equipo de Ética e Integridad
- o plantee su preocupación a través de la plataforma de Speak Up, We're Listening

Confidencialidad

Compass se compromete a proteger la confidencialidad de toda persona que realice una comunicación o inquietud. Cuando envíe una comunicación o inquietud, puede elegir permanecer en el anonimato. Es importante saber que la información proporcionada y el derecho a la confidencialidad o al anonimato puede estar sujeto a las leyes locales.

No represalias

COMPASS PROHÍBE ESTRICTAMENTE Y NO TOLERA REPRESALIAS O CONDUCTAS PERJUDICIALES EN RESPUESTA A QUE USTED EFECTÚE UNA COMUNICACIÓN O PUEDA PLANTEAR UNA INQUIETUD.

Compass se compromete a protegerle a usted y a las personas que efectúen, ayuden o participen en una investigación contra las conductas perjudiciales o represalias.



COMPASS GROUP PLC

CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL PARA PROVEEDORES



“SEGURIDAD, INTEGRIDAD Y RESPETO EN TODO LO QUE HACEMOS”.

ES EL ESTILO DE COMPASS



PROPÓSITO



Compass Group (Compass/nosotros) se compromete con pasión a mantener los más altos niveles de ética e integridad, lo que nos ha permitido ganarnos nuestra posición de líder mundial y socio de confianza. Nos sentimos orgullosos de proporcionar diariamente alimentos y servicios de soporte a millones de personas en todo el mundo. Los Valores fundamentales como el Código de Conducta de Compass y Política de Integridad Empresarial guían las decisiones, las acciones y los comportamiento de nuestro personal y sirven de base para la forma en la que hacemos negocios con nuestros clientes, proveedores, socios comerciales y las comunidades en las que operamos.

Con este espíritu, el Código de Conducta Global para Proveedores (Código) de Compass establece los principios, las expectativas y los comportamiento que exigimos a nuestros socios de la cadena de suministro (proveedores/usted).

Apreciamos que muchos de los que trabajan con nosotros hayan desarrollado sus propios principios para guiar sus relaciones comerciales y su entorno de trabajo. Por ello, no le pedimos que los sustituya por los nuestros, pero sí le pedimos que siga abrazando nuestros valores y que mantenga los principios de este Código y las expectativas de los proveedores en colaboración con Compass.

VALORES

APERTURA, CONFIANZA E INTEGRIDAD

PASIÓN POR LA CALIDAD

ÉXITO MEDIANTE EL TRABAJO EN EQUIPO

RESPONSABILIDAD

PROACTIVIDAD

NUESTRAS ÁREAS DE INTERÉS



Queremos hacer negocios con proveedores que compartan nuestros valores.

Este Código promueve los elevados estándares y principios éticos de Compass en nuestra cadena de suministro y establece las ambiciones de sostenibilidad y responsabilidad de nuestros proveedores. Estas son los mínimos estándares que esperamos de usted y sus filiales y nada en el Código impedirá a los proveedores superar estas normas.

Nuestras cinco áreas de interés con nuestros proveedores son:

- Integridad empresarial y principios éticos
- Derechos humanos y normas laborales
- Salud y seguridad
- Sostenibilidad
- Speak Up, We're Listening

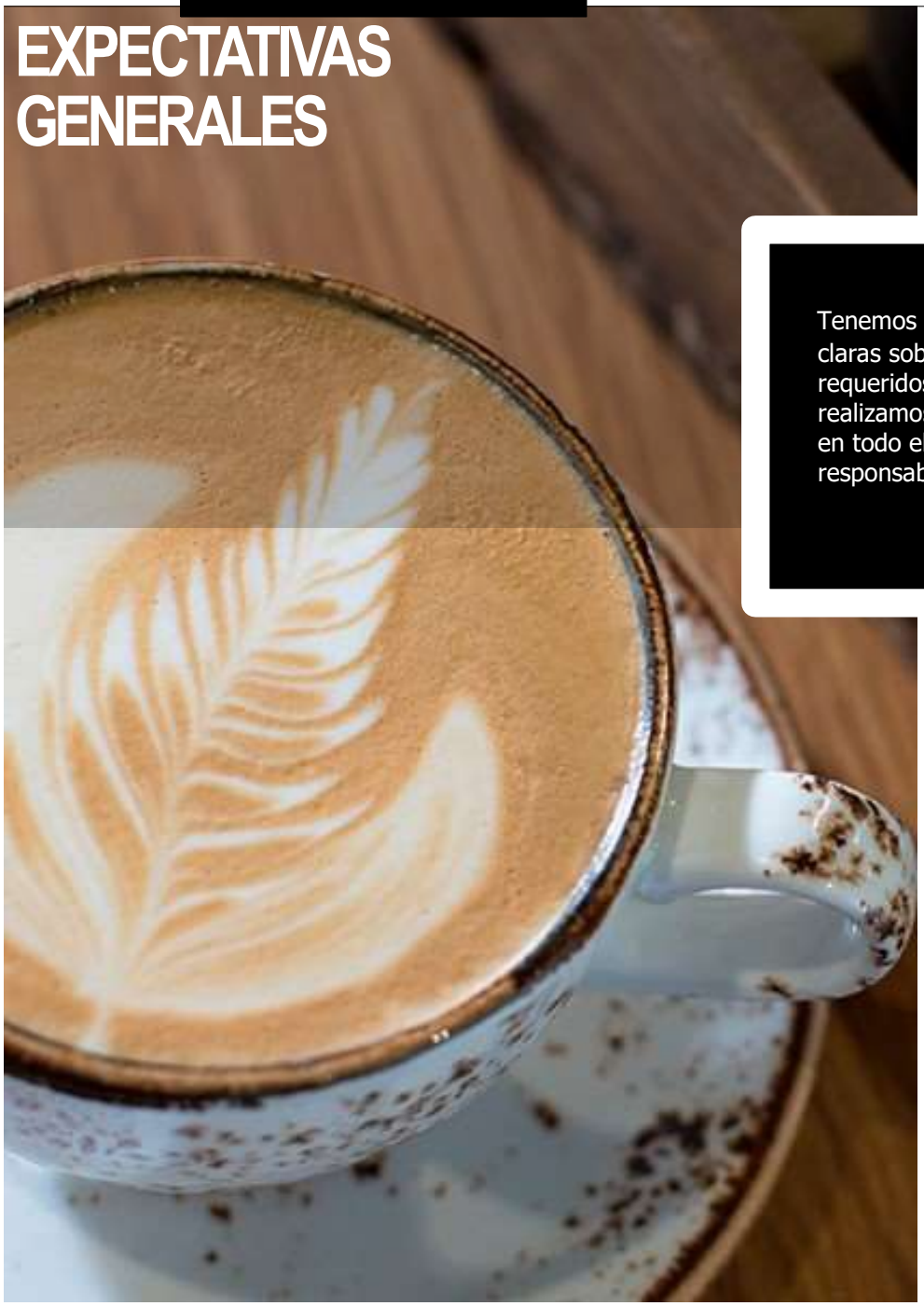
RESPONSABILIDAD INTEGRAL

Esperamos que promueva los principios y compromisos establecidos en este Código entre sus partes interesadas pertinentes y que fomente las prácticas empresariales responsables en sus propias cadenas de suministro. De vez en cuando podemos pedirle que comparta abiertamente la información necesaria o que participe en una auditoría o revisión (según se requiera) relativa a sus relaciones comerciales con Compass, reconociendo la importancia de ayudar a garantizar el cumplimiento de los principios y compromisos de este Código.

Compass reconoce que pueden surgir deficiencias en los procesos y que podría llevar tiempo aplicar un plan correctivo para mejorar y remediar la situación. En caso de que se produzcan avances insatisfactorios o exista incumplimiento del Código, Compass podrá negarse a trabajar con cualquier proveedor o tomar medidas para rescindir un acuerdo con él.

Este Código puede ser modificado de vez en cuando. La versión más reciente del Código está disponible en el sitio web de Compass en https://www.compass-group.com/en/who-we-are/corporate-governance/policies.html

EXPECTATIVAS GENERALES



Tenemos normas y expectativas claras sobre los comportamientos requeridos para garantizar que realizamos nuestras actividades en todo el mundo de forma legal, responsable y ética.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables relacionados con sus operaciones y sus relaciones comerciales con Compass. En caso de que exista una diferencia entre los requisitos de este Código y las leyes o reglamentos aplicables, el proveedor deberá cumplir el que sea más estricto
- mantener los principios y compromisos establecidos en este Código e inculcarlos en sus prácticas empresariales cotidianas y, cuando corresponda, a través de sus propias políticas y procedimientos
- asegurarse de que disponen de procesos adecuados para verificar y demostrar el cumplimiento con las normas aplicables
- evaluar los riesgos y llevar a cabo la debida diligencia, la evaluación de riesgos y, cuando sea necesario, auditar a sus propios proveedores, subcontratistas y socios, teniendo en cuenta específicamente los riesgos de ética e integridad empresarial, incluidos los derechos humanos y laborales
- proporcionar la información, la formación y las herramientas necesarias para ayudar a los empleados y trabajadores a cumplir la normativa y garantizar la existencia de un mecanismo que les permita plantear sus preocupaciones de forma segura y sin temor a represalias
- informar puntualmente de cualquier problema que pueda afectar al cumplimiento de este Código, a su contacto comercial de Compass o a través de nuestro programa de información confidencial, Speak Up, We're Listening

INTEGRIDAD EMPRESARIAL



Nuestro Principio: llevaremos a cabo todas las transacciones de forma ética y esperamos que nuestro personal y proveedores mantengan los más altos estándares actuando con integridad en todo lo que hagan.

Nunca comparta con nosotros:

- la información que reciba de o sobre nuestros competidores o sus ofertas
- las ofertas que haga a nuestros competidores

Siempre:

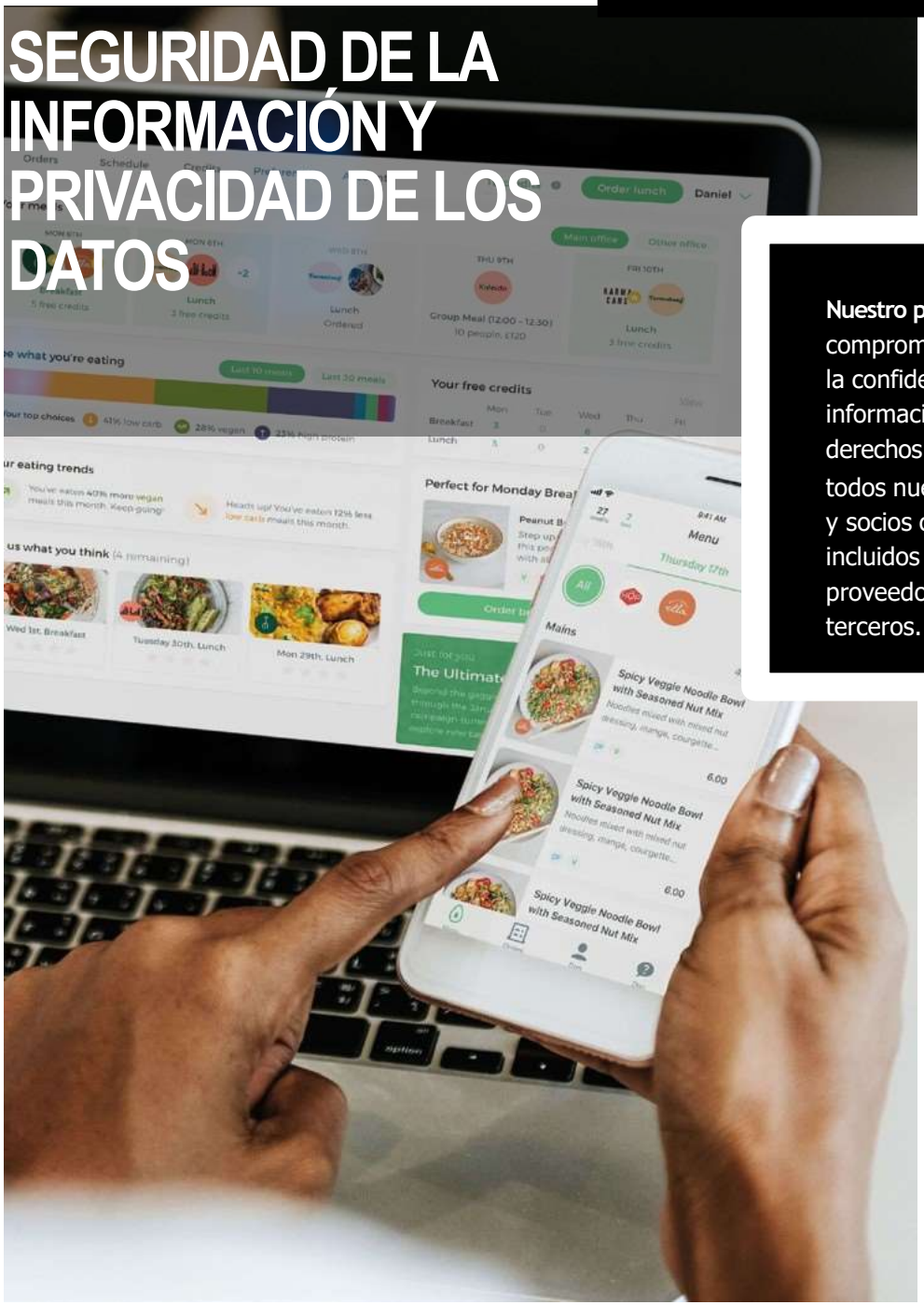
- infórmenos sobre cualquier alegación o preocupación de integridad empresarial que pueda tener, como casos de soborno y corrupción, comportamiento anticompetitivo u otras circunstancias impropias o ilegales

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con todas las leyes de integridad empresarial aplicables[1]
- adoptar y promover compromisos claros en materia de prácticas empresariales éticas
- nunca sobornar, intentar sobornar o involucrarse en actos de sobornos o corrupción de cualquier tipo, incluyendo cualquier pago a funcionarios públicos o del gobierno que actúe como incentivo económico
- asegurarse de que los regalos o la hospitalidad aceptados, recibidos, ofrecidos, solicitados o entregados no sean lujosos o excesivos y no creen la sensación o la impresión de obligación Esperamos que respeten la existencia de una prohibición general de cualquier regalo y hospitalidad durante o en previsión de una licitación, oferta, negociación o renegociación de un contrato. La mera percepción de un soborno, una ventaja indebida o injusta o un conflicto de intereses puede ser perjudicial
- no participar en, ni facilitar comportamientos anticompetitivos o prácticas de abuso de posición de dominio, incluido el intercambio inadecuado de información
- asegurarse de que no existen conflictos de intereses en sus relaciones con Compass. Informar a su contacto de Compass si tiene conocimiento de una situación en la que las actividades personales, relaciones u otros intereses entran en conflicto con sus responsabilidades hacia Compass, incluido el cumplimiento de este Código.
- no formar parte (directa o indirectamente) ni facilitar ninguna forma de blanqueo de dinero, financiación del terrorismo, violación de sanciones económicas o comerciales, evasión fiscal, robo o fraude
- mantener libros financieros y registros comerciales precisos, incluida la facturación, de acuerdo con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables y las prácticas contables aceptadas

1. Las leyes de integridad empresarial aplicables pueden incluir, entre otras cosas, el soborno y la corrupción, los conflictos de intereses, la competencia, las medidas antimonopolio, el fraude, el robo, la inexactitud financiera, los libros y registros, la evasión fiscal, el blanqueo de dinero, la financiación del terrorismo, las sanciones económicas y comerciales, el control de las exportaciones, los derechos humanos y la esclavitud moderna.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD DE LOS DATOS



Nuestro principio: nos comprometemos a proteger la confidencialidad de la información y a respetar los derechos de privacidad de todos nuestros empleados y socios comerciales, incluidos nuestros proveedores, clientes y terceros.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de privacidad de datos y ciberseguridad
- asegurarse de que el uso de la información patentada y confidencial relativa a su compromiso comercial con Compass es con fines autorizados y sólo está a cargo de personas autorizadas
- no divulgar (sin el correspondiente consentimiento) ninguna información confidencial, personal o comercialmente sensible relacionada con Compass
- garantizar que los datos personales sólo se utilicen para los fines comerciales acordados y que se obtengan, procesen, destruyan y transfieran de acuerdo con las leyes aplicables y las obligaciones contractuales pertinentes para Compass.
- garantizar que todos los datos relacionados con los negocios con Compass son exactos y que cualquier dato inexacto sea borrado, rectificado o modificado adecuadamente
- asegurarse de que se apliquen las medidas de protección de datos técnicas y organizativas adecuadas para salvaguardar los datos relacionados con sus relaciones comerciales con Compass
- informar a Compass lo antes posible sobre cualquier violación de datos real o presunta y cooperar con cualquier investigación para ayudar a Compass a investigar el asunto

DERECHOS HUMANOS Y ESCLAVITUD MODERNA



Nuestro principio: estamos comprometidos con el desarrollo positivo y la mejora de los derechos humanos en todo el mundo, lo que incluye trabajar para erradicar la esclavitud moderna y la trata de personas. Nos oponemos a cualquier forma de violación o abuso de los derechos humanos.[1]

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de derechos humanos y esclavitud moderna, incluidos, entre otros, el horario y los días de trabajo, el salario mínimo, las horas extraordinarias, las pausas y el tiempo de descanso, las bajas por enfermedad y las vacaciones anuales, así como otras prestaciones obligatorias, garantizando que se mantengan los registros adecuados
- tratar a todos los empleados y trabajadores con humanidad y garantizar que todo trabajo es libremente elegido
- asegurarse de que no se utiliza ni se benefician de ningún tipo de trabajo infantil, forzado, en régimen de servidumbre u obligatorio
- garantizar que todos los empleados y trabajadores cumplen la edad mínima legal para trabajar y que disponen de sistemas para evitar el trabajo infantil y la explotación
- oponerse firmemente a cualquier forma de tráfico de personas y actuar inmediatamente ante cualquier sospecha de riesgo o actividad en su cadena de suministro
- actuar e investigar inmediatamente cualquier sospecha de problemas de derechos humanos en su negocio y en su cadena de suministro

1. Compass respeta los derechos consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

NO DISCRIMINACIÓN, ACOSO E INCLUSIÓN



Nuestro principio: nos dedicamos a fomentar una cultura acogedora, solidaria, respetuosa e integradora y estamos comprometidos con la igualdad, el bienestar y la equidad para todos nuestros empleados. Nos oponemos a cualquier forma de discriminación, intimidación o acoso.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con la legislación aplicable en materia de derechos de los empleados y trabajadores, trato justo y empleo digno
- promover un entorno de trabajo diverso e inclusivo que respete la igualdad de oportunidades y el derecho de cada empleado, trabajador o solicitante de empleo a recibir un trato justo y respetuoso, y aplicar las políticas y prácticas pertinentes de acuerdo a la legislación aplicable
- garantizar que las prácticas de contratación estén libres de discriminación
- no someter a los empleados y trabajadores a ninguna forma de acoso injusto o ilegal, discriminación o trato degradante, ya sea físico, verbal o sexual, ni a ningún acto perjudicial, incluida la violencia
- actuar inmediatamente ante cualquier denuncia o caso identificado de trato ilegal o injusto

EMPLEO



Nuestro principio: nos comprometemos a ofrecer oportunidades de empleo justas, equitativas y éticas, así como instalaciones (si corresponde) a los empleados, trabajadores y solicitantes de empleo independientemente de sus características personales.[1]

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- establecer y promover condiciones de trabajo éticas y positivas que, como mínimo, cumplan con las leyes y normativas laborales locales
- garantizar que todo el trabajo se base en una relación laboral legalmente reconocida y que los empleados reciban información clara por escrito sobre sus condiciones de empleo y beneficios, que cumplan, como mínimo, con las leyes y normativas laborales aplicables
- garantizar que la contratación se realice de forma ética y responsable
- reconocer y respetar los derechos de los empleados y trabajadores a organizarse libremente y negociar colectivamente

1. Las características personales pueden incluir, entre otras, la raza, el sexo, el color, la etnia, la religión, las creencias, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identificación de género, el origen o cualquier otra distinción similar que no se base en los requisitos inherentes al trabajo.

SALUD Y SEGURIDAD

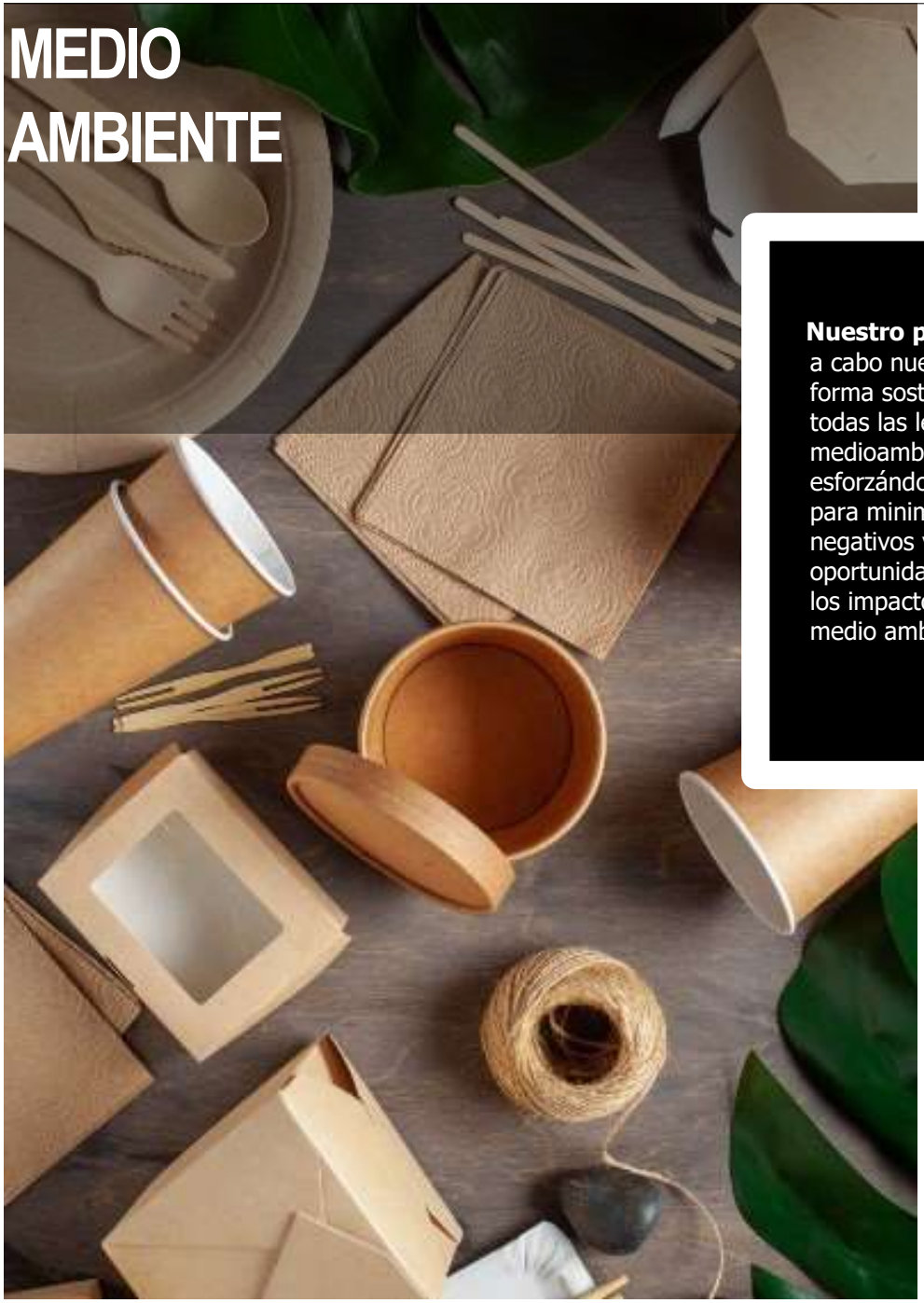


Nuestro principio: damos prioridad a unas sólidas normas de seguridad y calidad en el lugar de trabajo y en los alimentos, respaldadas por la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y de todos aquellos que suministran nuestros bienes, equipos y servicios.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con todas las leyes y normativas aplicables, y adherirse a los estándares del sector en cuanto a reglas y procedimientos de salud y seguridad en el lugar de trabajo que se aplican a usted y/o a su compromiso con Compass. Informar de forma oportuna a su contacto comercial de Compass de cualquier preocupación o problema que pudiera surgir.
- que la salud y la seguridad de los empleados y trabajadores sea una prioridad en todos los aspectos de las actividades de nuestros proveedores, incluyendo la aplicación y el mantenimiento de las políticas, normas, procedimientos y sistemas pertinentes
- proporcionar a los empleados y trabajadores un entorno de trabajo seguro y saludable y, cuando se proporcione, condiciones de alojamiento seguras
- promover y fomentar una cultura de salud y seguridad en el lugar de trabajo, aplicando, en su caso, políticas y prácticas que incluyan la evaluación de riesgos y la gestión y registro de incidentes y accidentes
- garantizar que cualquier trabajo inseguro se detenga inmediatamente, y sólo se reanude una vez que se haya eliminado el peligro o se haya resuelto el problema
- garantizar que todos los empleados y trabajadores reciban una formación adecuada y pertinente en materia de salud y seguridad y que dispongan de las herramientas y el equipo necesarios para desempeñar sus funciones de forma segura y conforme a las normas.
- si es aplicable a sus relaciones comerciales con Compass:
  - asegúrese de que comprende y cumple las normas de calidad y seguridad alimentaria de Compass
  - procure siempre manipular, preparar, almacenar y transportar los alimentos en condiciones sanitarias, incluido el cumplimiento de los requisitos reglamentarios aplicables

MEDIO AMBIENTE

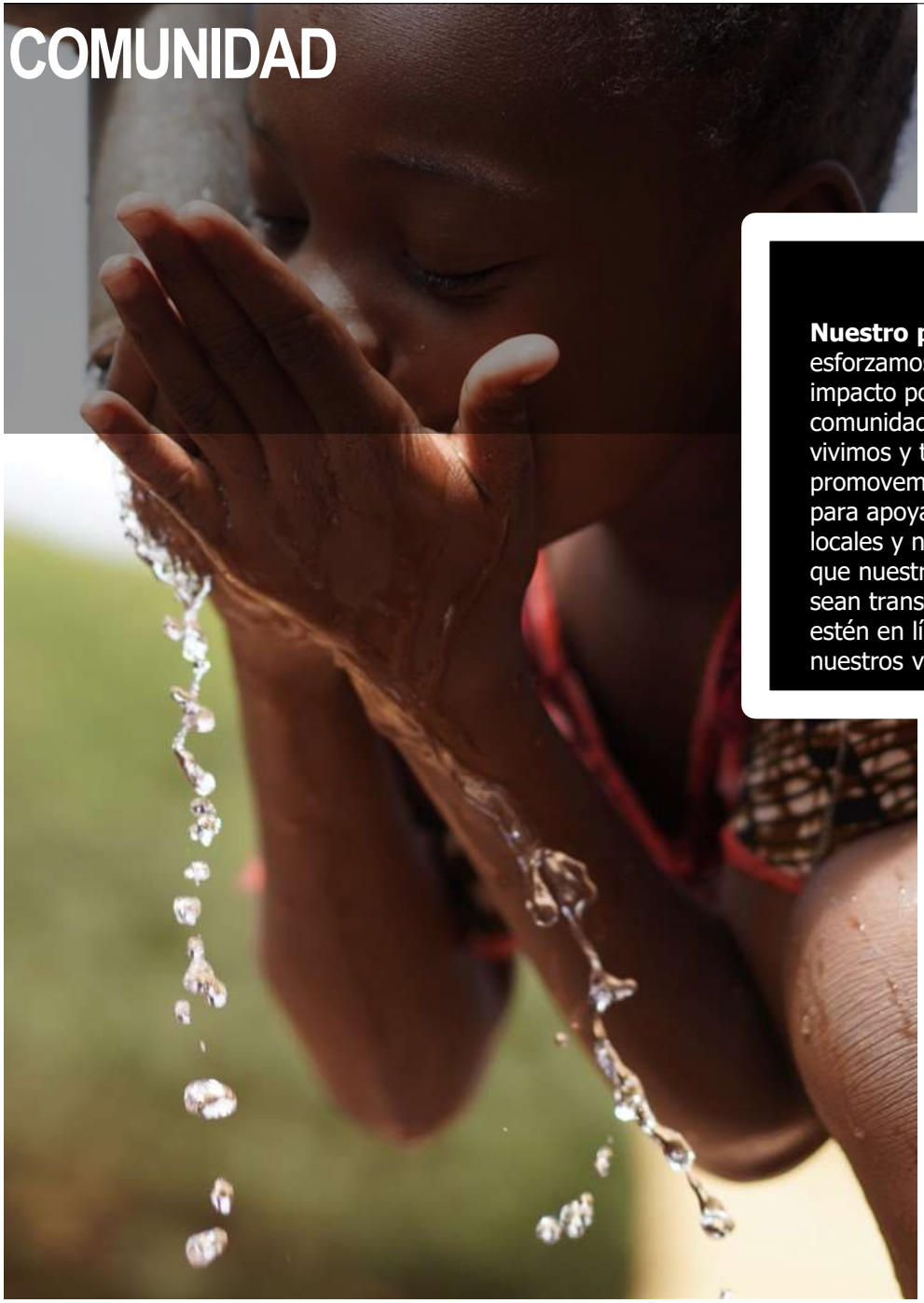


Nuestro principio: llevamos a cabo nuestra actividad de forma sostenible y cumpliendo todas las leyes y normativas medioambientales pertinentes, esforzándonos de forma proactiva para minimizar los efectos negativos y maximizar la oportunidad de contribuir a los impactos positivos sobre el medio ambiente.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- cumplir, como mínimo, con todas las leyes, normativas, certificaciones y especificaciones medioambientales aplicables para sus productos o servicios, incluidos los relativos al bienestar animal (si corresponde)
- operar de forma sostenible, reflejando el cuidado del medio ambiente en sus actividades empresariales
- tomar medidas para proteger y, cuando sea posible, restaurar y mejorar el medio ambiente relacionado con sus operaciones
- esforzarse por reducir el impacto negativo (como la deforestación) de sus actividades, productos o servicios en el medio ambiente siempre que sea posible

COMUNIDAD



Nuestro principio: nos esforzamos por tener un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos, promovemos oportunidades para apoyar a las comunidades locales y nos aseguramos de que nuestros compromisos sean transparentes, éticos y estén en línea con nuestros valores.

¿CUÁLES SON NUESTRAS EXPECTATIVAS PARA NUESTROS PROVEEDORES?

- siempre que sea posible, apoyar a las comunidades locales y a las empresas y organizaciones de grupos minoritarios, incluyendo la ayuda al desarrollo de competencias y capacidades locales
- siempre que sea posible, ayudar a reducir el desperdicio de alimentos en sus operaciones y apoyar la redistribución de los excedentes de alimentos en la comunidad
- respete los derechos de los pueblos indígenas, incluidos los derechos sobre la tierra, en sus actividades empresariales



SPEAK UP!
We're listening

Para más información o plantear una inquietud, visite nuestro portal SpeakUp, We're listening.

Para más información, consulte la Política de Compass Speak and Listen Up.

SPEAK UP, WE'RE LISTENING

Como proveedor de Compass, usted y sus empleados, trabajadores y contratistas tienen acceso a Speak Up, We're Listening; el programa de comunicación de inquietudes e irregularidades multilingüe, confidencial e independiente de Compass.

Le animamos a que comunique si algo no le parece correcto o si le preocupa una posible mala conducta, actividades delictivas, comportamientos poco éticos u otras circunstancias indebidas, incluidas las que puedan ser incompatibles con este Código, los Valores de Compass , Código de Conducta Empresarial o nuestra Política de integridad empresarial.

Reafirmamos el principio de que, si algo no le parece bien, siga su instinto.

Speak Up, We're Listening le ofrece la opción de presentar una denuncia de forma confidencial o anónima. Es importante saber que la información proporcionada y el derecho al anonimato pueden estar sujetos a las leyes locales.

Nos comprometemos a revisar y hacer un seguimiento adecuado de cualquier inquietud que pueda surgir. Asimismo, esperamos la plena cooperación y apertura de nuestros proveedores en cualquier investigación, auditoría o indagación en respuesta a una preocupación planteada para seguir manteniendo los principios y compromisos en este Código, los Valores de Compass, Código de Conducta Empresarial y Política de Integridad Empresarial

Política de Speak Up | Enero 2026

Protegiendo a nuestra gente, protegemos a Compass.

1 Introducción

1.1 Los empleados y la cultura de Compass Group son la esencia de lo que hacemos y del servicio que prestamos a millones de clientes en todo el mundo. Uno de nuestros grandes compromisos es actuar con honestidad y honradez creando un entorno inclusivo donde las personas se sientan seguras para hablar y escuchar.

1.2 Esperamos que todo el personal de Compass, incluidos los directores, consejeros, empleados, trabajadores, asesores y contratistas de cualquier parte del mundo (a los que nos referiremos como "*tú*" o "*vosotros*" en esta Política), y los agentes, intermediarios, consultores, proveedores y otros socios comerciales (en adelante, los "*socios comerciales*"), respeten estas normas y actúen de acuerdo con nuestros valores y con el Código de Conduta Empresarial de Compass Group (en adelante, "*nuestro Código*"), las políticas relacionadas y todas las leyes aplicables.

1.3 Queremos fomentar la cultura de la integridad inspirada en tres principios fundamentales: sinceridad, confianza y transparencia, por lo que os animamos a vosotros y a nuestros socios comerciales a denunciar cualquier irregularidad. Todo el mundo en Compass tiene el deber y la responsabilidad de escuchar a los que hablan, y hacer el seguimiento preceptivo. Os animamos a utilizar nuestros recursos de Denuncia de irregularidades (o *Speak Up*) para solicitar orientación sobre dilemas y cuestiones éticas o de cumplimiento. Queremos que expreses tu opinión libremente y que nos hagas llegar, de forma confidencial, cualquier duda relacionada con hechos o comportamientos poco éticos, ilegales o inadecuados que puedan constituir a una vulneración de nuestro Código. Para más información sobre la confidencialidad y la protección contra las represalias, consulta los apartados 9 y 10.

2 Propósito

2.1 Los objetivos de esta Política son:

- asegurarte que estamos aquí para escucharte y darte la posibilidad de plantear tus dudas de buena fe de la manera que te resulte más cómoda antes de utilizar nuestra línea de ayuda Speak Up;
- informarte de tus opciones: dónde y cómo hablar y plantear tus dudas;
- asesorarte sobre cómo plantear esas dudas, incluyendo el papel desempeñado por Ética y Honestidad del Grupo, un departamento central –e independiente de cualquier otra línea de negocio- que se ocupa específicamente de supervisar y gestionar nuestro programa global de Speak Up, y que realiza el primer estudio de las denuncias recibidas a través de la línea de ayuda y plataforma (formulario web) Speak Up;
- recordarte que, como parte de la defensa de nuestros valores, tienes el deber y el derecho de plantear tus dudas lo antes posible sabiendo que se tomarán en serio, se les dará seguimiento y/o se investigarán adecuadamente;
- darte la seguridad de que puedes plantear cualquier duda de buena fe sin temor a represalias, incluso aunque tus sospechas resulten erróneas o infundadas; y
- garantizar la gestión transparente de tus denuncias y su correcto seguimiento, demostrando el compromiso de Compass de escuchar.

3 A quién se aplica esta Política

3.1 Esta Política es aplicable a todos los empleados de Compass que trabajen en una empresa del Grupo, incluidas las *joint ventures* o consorcios o UTEs que estén bajo el control diario de Compass o le pertenezcan de forma mayoritaria, y a todos los socios comerciales que trabajen o representen a una empresa de Compass en cualquier parte del mundo.

3.2 Cualquier persona que tenga conocimiento de conductas indebidas que puedan vulnerar nuestro Código puede denunciarlas en las condiciones de esta Política, lo que incluye, entre otros, a empleados y exempleados, contratistas, proveedores, prestadores de servicios, becarios, socios de joint ventures y miembros de las comunidades en las que operamos, así como sus socios, dependientes y familiares.

3.3 Compass cumplirá con todas las leyes locales aplicables. Si las leyes locales son más estrictas o específicas -por ejemplo en materia de los derechos y la protección del denunciante, la tramitación de las dudas, las investigaciones y otras obligaciones aplicables para cualquier empresa de Compass- la Dirección aprobará una política específicamente nacional mediante un anexo a esta Política del Grupo. Se notificará de dicha circunstancia al departamento de Ética y Honestidad del Grupo.

4 Requisitos de la Política: tenemos el derecho y el deber de denunciar cualquier sospecha

4.1 Hacer preguntas, ser curioso y denunciar conductas indebidas o circunstancias o comportamientos que sabemos o sospechamos que son irregulares, nos beneficia y protege a todos[1]. Todos tenemos el deber (colectivo) y el derecho (individual) de denunciar -mediante nuestros recursos de Speak Up- aquellos hechos que se están urdiendo, produciendo o pueden haberse producido y que son incompatibles con nuestro Código. Para denunciar no esperamos ni te exigimos que tenga pruebas irrefutables de la irregularidad.

4.2 Déjate llevar por tu instinto y, al hacer tu denuncia, facilita toda la información posible sobre cómo ha podido producirse. Estamos aquí para ayudar a nuestros empleados a hacer lo correcto. Por ello, no se te impondrá ningún tipo de medida disciplinaria ni castigo por las denuncias que hagas de buena fe aunque posteriormente resulten ser erróneas o infundadas (véase apartado 10).

4.3 Al igual que esperamos de ti que denuncies rápidamente cualquier hecho sospechoso, Compass también se esfuerza por estudiar y resolver todos los casos lo antes posible. En caso de retraso se informará a las partes implicadas. Para quienes se sientan cómodos, el seguimiento rutinario del caso ayuda a evitar retrasos.

5 Obtener ayuda

- Queremos ayudar a todos a encontrar el apoyo adecuado para denunciar hechos sospechosos o problemas de la forma más rápida y eficaz posible. Si tu sospecha no está relacionada con una posible infracción de nuestro Código o con circunstancias o comportamientos poco éticos, ilícitos o irregulares, te indicamos a donde debes dirigirte:
- Para cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente, dirígete a tu director de salud, seguridad y medio ambiente.
- Si tu duda tiene que ver con tu puesto de trabajo o tus circunstancias laborales, -incluyendo agravios[2]- y no está relacionada con un posible incumplimiento de nuestro Código, te instamos a hablar directamente con tu superior, con el director de tu unidad o con el departamento de Recursos Humanos.

6 Recursos de Speak Up de Compass Group

6.1 Si sospechas o dudas de una posible infracción a nuestro Código, habla con alguien de confianza:

- tu superior o el director de tu unidad;
- tu director de RR.HH. o un

[1] infracciones a nuestro Código de Conduta Empresarial o a leyes , políticas y procedimientos; delitos como el robo, el tráfico o el consumo de drogas ilegales, la violencia o las amenazas o los daños penales contra la propiedad; el fraude, el blanqueo de dinero, la financiación del terrorismo, la evasión fiscal o la malversación de fondos; el ofrecimiento, la concesión o la aceptación de sobornos; los conflictos de intereses; las irregularidades financieras, incluida la falsificación de cuentas, las declaraciones financieras falsas y las tergiversaciones; las conductas que ponen

2 Ejemplos de agravios serían los problemas personales con tu superior u otro compañero o la impugnación de revisiones de rendimiento, ascensos, decisiones laborales o medidas disciplinarias

representante de Listen Up (también llamado "campeón");
- un miembro del departamento Jurídico de tu país, región o del Grupo;
- un miembro de Ética y Honestidad del Grupo; o bien
- Informa de tu sospecha a través de la plataforma SpeakUp.

6.2 Quienes no tengan conexión a internet o prefieran informar por teléfono, encontrarán los números de la línea de ayuda de todos los países en nuestro portal de Ética y Honestidad y expuestos en carteles en todos los centros de trabajo e instalaciones de Compass.

6.3 Las denuncias planteadas directamente a la Dirección sobre presuntas infracciones de nuestro Código deben remitirse al representante (campeón) o asesor general de Listen Up del país o región quienes las estudiarán y las registrarán en los sistemas de Speak Up según proceda.

7 Cómo denunciar

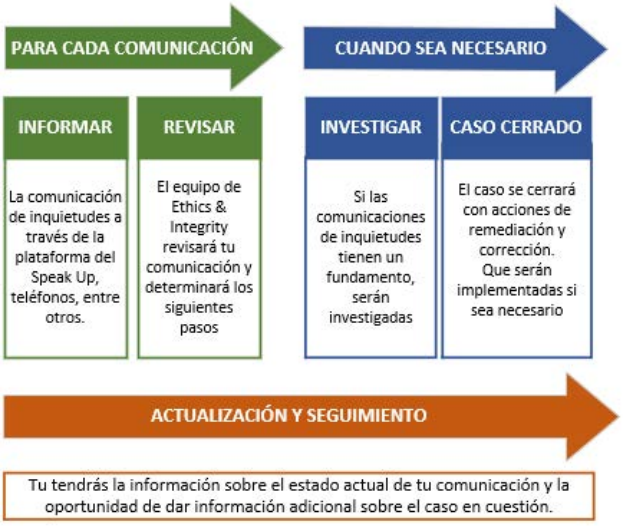
7.1 Si tienes conocimiento -o motivos para sospechar- de que están fraguándose, están ocurriendo o que pueden haber ocurrido hechos o comportamientos poco éticos, ilícitos o impropios relacionados con Compass, te instamos a informar lo antes posible.

7.2 Procura facilitar toda la información posible sobre el problema para ayudar a resolverlo de forma eficaz, lo que incluye, entre otros datos:

- los antecedentes, el contexto, la historia y el motivo de la sospecha;
- las fechas, los lugares y, si es posible, los nombres o los datos de los implicados; y
- cualquier documento, archivo o referencia que sea relevante para esclarecer los hechos o que, en tu opinión, pueda ayudar a Compass a investigar el asunto. Si no tienes todos los detalles, no te preocupes: puedes denunciar en el momento y facilitar más información más adelante, cuando dispongas de ella.

7.3 Sabemos que algunas personas se sientan más cómodas no revelando su identidad y lo respetamos; por eso, puedes informar de forma anónima y permanecer en el anonimato si lo deseas. A quienes utilizan la plataforma o la línea de ayuda de Speak Up les pedimos que tomen nota del número de referencia y que pregunten regularmente o se impliquen de forma directa, si se sienten cómodos haciéndolo, a la persona encargada de hacer un seguimiento del caso.

7.4 En el siguiente esquema se resumen las fases por las que pasarás si denuncias un caso en virtud de esta Política.



8 Investigación

8.1 Si procede, tu denuncia será admitida a investigación. Las investigaciones se llevarán a cabo de forma respetuosa, imparcial y justa, derechos de los que también disfrutarán las personas mencionadas en la denuncia. Es posible que contratemos a un tercero externo e independiente para que dirija o apoye una investigación interna o compruebe los hechos.

8.2 Si has facilitado tus datos de contacto o podemos ponernos en contacto contigo de forma anónima a través de la plataforma o de la mensajería de la línea de ayuda Speak Up, recibirás un acuse de recibo de tu denuncia y se te mantendrá informado si el caso de admite a investigación o a seguimiento.

8.3 Es posible que se te pida que participes confidencialmente en la investigación proporcionando más información o los detalles adicionales que sean necesarios. Procuraremos mantenerte informado del avance de las investigaciones y, si es necesario, se te informará cuando el caso esté listo para cerrarse y de su resultado, siempre desde el respeto a las normas jurídicas, la privacidad y de confidencialidad.

8.4 Si haces una denuncia de buena fe, se espera que colabores en la investigación proporcionando información honesta, veraz y completa. Si se descubre tu implicación personal en una irregularidad, incluyendo una infracción a nuestro Código o a otras políticas, normas y procedimientos, la denuncia no te eximirá de tu responsabilidad, pero tu cooperación en las investigaciones se tendrá en cuenta en las decisiones que tome Compass.

8.5 Aunque Compass se esfuerza por resolver todos los asuntos internamente, ninguna disposición de esta Política debe interpretarse como una prohibición de informar, en cualquier momento, de una presunta conducta delictiva a las autoridades gubernamentales pertinentes o a partes externas.

9 Confidencialidad

9.1 Compass tratará de proteger la confidencialidad de los denunciantes en virtud de esta Política. Puedes denunciar a través de nuestros recursos de Speak Up de la manera que te resulte más cómoda, e incluso puedes identificarte o permanecer en el anonimato. La plataforma y línea de ayuda Speak Up de

Compass la gestiona una empresa externa independiente y está disponible los 365 días del año, 7 días a la semana, 24 horas al día, en todos los países en los que operamos. Las denuncias recibidas se remiten a Ética y Honestidad del Grupo para que las revise de forma confidencial y las traslade a seguimiento y/o a investigación, según corresponda.

9.2 Aunque puede ser útil que te identifiques ya que nos permite ponernos en contacto contigo para obtener más información relevante, si no te sientes cómodo revelando tu identidad, puedes presentar una denuncia anónima que contenga información lo suficientemente detallada como para permitirnos hacer un correcto seguimiento e investigar el problema denunciado.

9.3 Si tienes conocimiento de información de alguna denuncia e investigación relacionada, trátala como confidencial.

9.4 Tu identidad no se revelará a nadie sin tu consentimiento, salvo a las personas encargadas de la investigación o que deban conocerla para decidir los resultados o tomar medidas, a menos que sea necesario y proporcionado al objeto de examinar el asunto, emprender una investigación y/o solicitar asesoramiento legal.

10 Protección contra las represalias

10.1 Compass no tolera las represalias ni los castigos -e incluso los prohíbe terminantemente- contra las personas que denuncian o que están en condiciones de hacerlo.

10.2 Compass te protegerá para que no sufras represalias ni castigos por el hecho de estar en situación de, plantearte o denunciar conductas sospechosas de buena fe o cuando tu denuncia resulte errónea o infundada.

10.3 Si te preocupa tu situación o incluso tu integridad física, infórmate de los servicios de apoyo disponibles a los empleados o dirígete a Recursos Humanos o a otros departamentos (siempre que no estén implicados), entre otras medidas.

10.4 También están protegidas contra las represalias las personas que realizan, ayudan o participan en una investigación en virtud de esta Política.

10.5 Si crees que has sido objeto de algún tipo de represalia o castigo por haberte planteado denunciar, haber denunciado o haber colaborado en alguna investigación, o eres testigo de represalias contra otra persona, debes comunicarlo a los contactos de Speak Up de Compass (enumerados en el apartado 6).

10.6 Siempre preguntamos a todas las personas que denuncian a través de la plataforma o la línea de ayuda Speak Up si creen haber sufrido algún tipo de represalia.

11 Cumplimiento con esta Política

11.1 Si se descubre que, en clara vulneración de esta Política, alguna persona se ha abstenido de no denunciar o escalar en nuestra plataforma de Speak Up una presunta vulneración a nuestro Código Ético o que ha cometido represalias -o participado en ellas- contra algún denunciante en las condiciones de esta Política, puede ser objeto de medidas disciplinarias. Si se trata de un socio comercial, las medidas pueden incluir, entre otras, la terminación de cualquier relación con Compass.

11.2 También serán objeto de medidas disciplinarias aquellas personas que se descubra que intencionadamente han hecho denuncias falsas, han facilitado información falsa o engañosa en las investigaciones o comprobaciones internas o han actuado de mala fe.

12 Seguimiento y revisión

12.1 El director de Ética y Honestidad del Grupo coordinará la revisión anual de esta Política, teniendo en cuenta su alcance, eficiencia y eficacia, los cambios en las leyes pertinentes y la información que la Dirección ha recopilado en las denuncias e investigaciones de Speak Up.

12.2 Asimismo informará sobre su revisión de la Política y la eficacia

12.3 del programa Speak Up de acuerdo con las condiciones que rigen los Comités de Responsabilidad Corporativa y de Auditoría de Compass Group PLC, respectivamente. El Comité de Responsabilidad Corporativa de Compass Group PLC aprobará los cambios sugeridos a esta Política, si procede.

12.4 Si tienes comentarios sobre esta Política o sugerencias para mejorarla, no dudes en hacerlo: envía tus comentarios, sugerencias y consultas al portal de Ética y Honestidad del Grupo a través de la opción hacer una pregunta.

12.5 Cualquier excepción a esta política requiere la aprobación del director de Ética y Honestidad del Grupo.

13 Archivos y privacidad

13.1 Compass Group se preocupa por tu privacidad y conservará los archivos, como parte del programa confidencial Speak Up, We're Listening, siempre de acuerdo con las directrices aplicables de protección y conservación de datos.

14 Miscelánea

14.1 Esta Política no forma parte del contrato de trabajo de los empleados de Compass y nos reservamos el derecho a modificarla en cualquier momento.

La presente Política ha sido aprobada por el Comité Ejecutivo y el Consejo de Administración de Compass Group Plc.



Dominic Blakemore

Consejero delegado del grupo

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS | Septiembre de 2025

¿A quién se aplica esto?

- A todos los empleados y trabajadores de Compass, incluidos directores y funcionarios
- A todas nuestras empresas de propiedad mayoritaria, incluidas subsidiarias y empresas conjuntas
- A todos nuestros socios comerciales, incluidos agentes, intermediarios y proveedores
- A otros terceros, incluidos contratistas, consultores y socios comerciales que actúen en nuestra representación

Cuando tengamos una participación minoritaria en una operación, promoveremos y fomentaremos activamente la adopción de esta Política por parte de dicha operación.

Respetar los derechos humanos es una responsabilidad compartida y, por lo tanto, es responsabilidad de quienes trabajan y se asocian con Compass defender e implementar los estándares y principios esperados de esta Política.

Estrategia y contexto

En Compass, nuestra estrategia comprende tres pilares: **Rendimiento, personas, propósito** y tenemos un compromiso apasionado de hacer lo correcto.

Somos un líder mundial y un socio de confianza en servicios de alimentación y apoyo, y a través del pilar Personas de nuestra estrategia, nos esforzamos por fomentar una cultura única, solidaria y ganadora que ofrezca oportunidades para todos y respete los derechos humanos. Nuestros Compromisos de Compass (Respeto, Crecimiento y Trabajo en Equipo), junto con nuestros Valores de Compass, representan la base de nuestra cultura que coloca a las personas en el corazón del negocio y establece cómo se espera que los empleados de Compass actúen con integridad y se traten entre sí.

El pilar Propósito de nuestra estrategia se centra en generar un impacto social y ambiental positivo mejorando la salud, la seguridad y el bienestar[1] de nuestra gente, consumidores y comunidades y trabajar con nuestros proveedores y socios para hacer lo mismo.

Abordamos los derechos humanos de la misma manera que llevamos a cabo nuestras actividades comerciales, de manera ética y con integridad, tal como se establece en nuestro Código de Conductaempresarial y Código de Conducta Global de Proveedores, demostrando nuestros compromisos yvalores de Compass en nuestras acciones y comportamientos.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos

Creemos que todos poseen derechos y libertades básicos, quienesquiera que sean y dondequiera que vivan. Nuestro compromiso se extiende a los "grupos vulnerables" que incluyen, pero no se limitan a:

- Mujeres y niñas
- LGBTQI+[2]

[1] Incluye salud mental
[2] LGBTQI+ significa lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer (o a veces cuestionadores), intersexuales y otras identidades de género. El signo + representa otras orientaciones sexuales, incluidas la pansexual y asexual.

- Niños
- Refugiados y trabajadores migrantes
- Minorías nacionales
- Personas mayores
- Personas con discapacidad
- Pueblos indígenas

Nos comprometemos a respetar las normas internacionales de derechos humanos, incluida la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT") relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la OIT y el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético. Somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respetamos sus principios.

Compass está específicamente comprometido con los **cuatro convenios fundamentales de la OIT** de :

- La libertad de asociación
- El derecho al convenio de trabajo colectivo
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Basados en este enfoque, adoptamos un **amplio espectro de respeto a los derechos humanos,** que incluye:

- Promover una cultura que respete y promueva la igualdad y las oportunidades para todos
- Tolerancia cero ante la intimidación, el acoso (incluido el acoso sexual, la discriminación y el comportamiento inapropiado en todas sus formas)
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Promover un entorno de trabajo seguro y saludable

También reconocemos, de conformidad con las normas internacionales, la importancia de los derechos civiles, políticos y ambientales; los derechos económicos, sociales, territoriales y culturales; y las creencias religiosas. Reconocemos además el papel de los defensores de los derechos humanos en la promoción y protección de los derechos humanos.

Nuestra responsabilidad por los derechos humanos

En Compass, reconocemos la importancia y la responsabilidad de respetar los derechos humanos de todos nuestros empleados dentro de nuestras propias operaciones y las de las empresas de nuestro Grupo, los trabajadores de toda nuestra cadena de suministro y las comunidades en las que tenemos presencia comercial, incluidos aquellos que pueden verse afectados inadvertidamente por nuestras operaciones, incluso en relación con los derechos sobre la tierra.

Continuaremos desarrollando nuestro conocimiento y comprensión de los riesgos más destacados en materia de derechos humanos en todas nuestras empresas, en reconocimiento de los entornos diversos y complejos en los que operamos. Compass siempre se asegurará de cumplir las leyes locales, como mínimo, en materia de derechos humanos. En circunstancias en las que operamos dentro de un marco de derechos humanos menos desarrollado, Compass continuará siguiendo un enfoque internacional mediante la adhesión a las expectativas y requisitos establecidos en esta Política. Se espera que los equipos de liderazgo locales sigan esta Política dentro de sus operaciones, con el apoyo y la supervisión de las funciones regionales y de grupo, según corresponda. Junto con nuestras políticas de apoyo del Grupo[3], estas disposiciones definen los estándares mínimos de conducta que todos los empleados de Compass y los socios comerciales de Compass, cuando corresponda, deben respetar.

[3] Políticas | Compass Group (compass-group.com)

Respeto a los derechos humanos en nuestro lugar de trabajo y operaciones

Estamos comprometidos con la promoción activa de los derechos humanos de nuestros empleados, trabajadores, contratistas, consultores, nuestros socios comerciales, incluidos agentes, intermediarios y proveedores, consumidores, clientes, inversores, accionistas y las comunidades en las que operamos. Este compromiso va más allá del cumplimiento, ya que aspiramos a desempeñar un papel en el desarrollo positivo y la mejora de los derechos humanos a nivel mundial.

Diversidad e inclusión

Valoramos a todos nuestros empleados, independientemente de sus antecedentes, y estamos comprometidos con la inclusión, el trato justo y las oportunidades para todos, independientemente de sus características personales. Buscamos reflejar la diversidad de las comunidades en las que operamos, ayudando a cerrar brechas de oportunidades y apoyando la movilidad social. Nuestro objetivo es crear un entorno inclusivo donde todos se sientan respetados, valorados y capaces de prosperar.

Somos conscientes de los mayores riesgos de acoso, discriminación o desigualdad que enfrentan algunos grupos. Tenemos una política de tolerancia cero ante el acoso (incluido el acoso sexual), la intimidación o la discriminación por cualquier motivo.

Estamos igualmente comprometidos a promover un entorno de trabajo seguro y saludable, que respalde el bienestar de los empleados (incluida la salud mental), en todas nuestras operaciones y las de las empresas de nuestro Grupo, para empleados, trabajadores, consultores y contratistas.

Esclavitud moderna

Nos comprometemos a erradicar la esclavitud moderna, la explotación laboral, incluida la de niños u otros "grupos vulnerables", y la trata de personas en todas sus formas. Nuestro objetivo es lograr esto mediante una vigilancia constante y mejora de nuestros procesos y operaciones, y esperando y exigiendo a nuestros socios comerciales que compartan nuestros valores y asuman compromisos similares como condición para trabajar con nosotros.

Estamos activamente comprometidos con los cuatro convenios de la OIT y no toleramos ninguna forma de prácticas de explotación como el trabajo forzoso, el trabajo en régimen de servidumbre o esclavitud y la trata de personas de cualquier tipo. Todo trabajo debe elegirse libremente y los empleados deben tener la libertad de irse en los términos establecidos en el contrato del empleado y en cumplimiento de las leyes laborales aplicables. Está estrictamente prohibida la retención de documentos originales de identidad o inmigración.

Reconocemos que en ciertos entornos se puede pedir a los trabajadores que paguen una tarifa de reclutamiento como parte del proceso de reclutamiento de mano de obra migrante transfronteriza y cómo esto puede aumentar potencialmente el riesgo de servidumbre por deudas y crear vulnerabilidades, obligándolos a realizar trabajos forzados o involuntarios. Por lo tanto, adoptamos el principio de que el empleador paga en todas nuestras operaciones, donde ningún trabajador migrante debe pagar por un trabajo.

Nos comprometemos a generar conciencia sobre los riesgos de la esclavitud moderna y a garantizar que nuestros empleados y líderes en todas nuestras operaciones comprendan que todas las formas de esclavitud y/o explotación son prácticas inaceptables.

Trabajo infantil

Nos comprometemos a identificar y remediar de forma colaborativa cualquier caso de trabajo infantil y a desarrollar resiliencia contra el trabajo infantil dentro de las operaciones y cadenas de suministro de Compass. **Compass no tolerará la contratación de ningún niño, bajo ninguna circunstancia.** Compass reconoce que el riesgo más importante para los niños puede presentarse en muchas formas, tales como el trabajo infantil forzado, la trata de personas, el matrimonio infantil, la servidumbre doméstica, la extracción de órganos o cualquier otro tipo de práctica de explotación.

Entendemos que existe una contextualización cultural en los lugares en los que operamos. Compass adopta una edad mínima de 15 años para participar en el empleo o el requisito mínimo legal local según la ley aplicable, lo que sea mayor. Se deben respetar todas las restricciones legales relativas al empleo de menores y no se les permite realizar trabajos inseguros, peligrosos o nocturnos, según el Convenio fundamental de la OIT.

Apoyamos aprendizajes en el lugar de trabajo, pasantías y otros programas similares que cumplan con las leyes y regulaciones locales aplicables.

Libertad de asociación, convenio de trabajo colectivo y jornada laboral

Compass se compromete a respetar y cumplir plenamente las leyes laborales locales aplicables con respecto a la libertad de asociación de los trabajadores y el derecho al convenio de trabajo colectivo.

Respetamos el derecho de los empleados de Compass a decidir libremente si unirse, no unirse o formar un sindicato, sin enfrentar ningún tipo de retribución, coerción o maltrato. En los casos en que nuestros empleados elijan ser representados por un sindicato legalmente reconocido, fomentaremos una conversación positiva y productiva con sus representantes legal y libremente elegidos y nos comprometeremos a negociar de buena fe con dichos representantes. En situaciones en que los derechos relativos a la libertad de asociación y al convenio de trabajo colectivo estén restringidos por la ley, se deben facilitar medios paralelos de diálogo.

Compass está plenamente comprometido a respetar y cumplir todas las leyes nacionales y locales aplicables en materia de horas de trabajo, incluidas las horas extras. Compass está alineado con la recomendación de la OIT sobre el máximo de horas de trabajo, pero reconoce que en algunas geografías y sectores operativos pueden requerirse turnos y acuerdos de trabajo alternativos para la prestación de servicios y la resiliencia operativa. En estos casos, Compass se asegurará de que las horas de trabajo no sean excesivas, de acuerdo con las leyes aplicables y regidas por los acuerdos contractuales pertinentes.

Respeto a nuestras Comunidades

Reconocemos que las prácticas insostenibles sobre el uso de la tierra y el agua pueden tener consecuencias negativas tanto para el medio ambiente como para los derechos humanos y que, a nivel mundial, las disputas sobre el uso de la tierra y el agua están surgiendo como causas principales de conflicto.

Buscamos desarrollar aún más nuestra comprensión de los derechos a la tierra y al agua como derechos humanos en relación con nuestras operaciones comerciales. Reconocemos los derechos legítimos de tenencia como un derecho humano, aunque nuestro negocio principal no consiste en la compra directa de tierras ni en el acceso o suministro de agua. Reconocemos el derecho al agua potable de cualquier persona afectada directa o indirectamente por nuestras operaciones.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se extiende más allá de los requisitos para nuestros propios sitios y operaciones, a las comunidades en las que operamos y a los proveedores que elegimos. Esto es para salvaguardar no solo la salud y seguridad de nuestros propios trabajadores y empleados, sino también para garantizar que nuestros socios comerciales también brinden un lugar de trabajo seguro y saludable que garantice el bienestar y el bienestar de sus trabajadores. Esto incluye ayudarnos a garantizar que mitigamos el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos de los "grupos vulnerables", ya sea directa o indirectamente a través de nuestros socios comerciales y las comunidades en las que trabajan y con las que trabajan.

Nuestro objetivo es lograr esto mediante la adopción de nuestros Estándares de Integridad de la Cadena de Suministro, Código de Conducta Empresarial y Código de Conducta Global de Proveedores, que exigimos a nuestros socios comerciales que, cuando corresponda, cumplan y confirmen su adhesión.

Una mayor mejora de nuestro seguimiento, cumplimiento y compromiso con los proveedores estará impulsada por la implementación y maduración continua de nuestros marcos y procesos de gestión de riesgos de la cadena de suministro. Estos incluyen, entre otras cosas, la evaluación y selección de proveedores, la incorporación de proveedores y la gestión continua de proveedores mediante herramientas, procesos y prácticas clave como la diligencia debida de terceros, revisiones y auditorías. A través de estas medidas, mantenemos nuestro compromiso de fomentar una cadena de suministro responsable que se alinee con nuestros valores fundamentales y defienda los más altos estándares de derechos humanos y gestión ambiental.

Decir lo que se piensa

Nos comprometemos a asumir nuestra responsabilidad y hay múltiples canales disponibles para que los empleados y terceros planteen inquietudes y reporten posibles infracciones de nuestro Código de Conducta Empresarial y Políticas del Grupo, de acuerdo con nuestra Política de hablar y escuchar.

Nuestro objetivo es promover y fomentar una cultura de cuidado, con fuerte integridad y compromiso y donde todos se sientan seguros de alzar la voz. Promovemos nuestro programa Speak Up, que incluye nuestra línea de ayuda para reportes confidenciales, nuestro portal web en línea y otros recursos de Speak Up, para brindar el apoyo y la gobernanza necesarios para garantizar que mantengamos y fortalezcamos esta cultura. La línea de ayuda es operada por un tercero independiente y está disponible interna y externamente. Esto garantiza que todos los empleados, socios comerciales y cualquier otra parte interesada puedan plantear sus inquietudes (incluidas, pero sin limitarse a, las relacionadas con los derechos humanos, la esclavitud moderna y la explotación laboral) de forma confidencial y anónima si lo desean (sujeto a la legislación local aplicable) cuando sientan que algo no está bien. Aplicamos una estricta política de no represalias.

Compass se compromete a revisar, hacer seguimiento e investigar las inquietudes, según corresponda, y a garantizar que quienes planteen inquietudes de buena fe no sufran ningún tipo de represalia, incluidas amenazas, intimidación u otro trato perjudicial.

Compass se compromete a actuar con integridad como empresa responsable en todas nuestras operaciones a nivel mundial. Este compromiso se extiende a proporcionar acceso o cooperar con la remediación de cualquier violación de los derechos humanos que hayamos causado o podamos haber causado o a la que hayamos contribuido en nuestras operaciones. Nuestro objetivo es lograr esto a través de nuestros recursos Speak Up y procesos de escalada, permitiendo una solución efectiva, sin impedir el acceso a otras formas de solución cuando sea aplicable.

Hemos establecido un proceso de mejora continua diseñado para investigar, remediar y prevenir la recurrencia de problemas. Este modelo forma parte de nuestro programa general de Ética e Integridad del Grupo, donde operamos un ciclo continuo de aprendizaje y mejora. Incluye la identificación de causas fundamentales y acciones correctivas y preventivas, incluyendo el desarrollo de lecciones aprendidas y capacitación en concientización. Nuestro Comité de Auditoría de la Junta Directiva supervisa la eficacia de nuestro programa Speak Up.

Como parte de este proceso, nos comprometemos a trabajar con nuestros socios comerciales o aquellos

afectados negativamente de manera similar. Cuando se identifiquen violaciones potenciales o reales de los derechos humanos relacionadas directamente con nuestras actividades con socios comerciales de Compass, apoyaremos (según corresponda) a nuestros socios comerciales en la remediación adecuada de esos impactos a través de sus propios procesos de queja o Speak Up, o apoyaremos la colaboración para proporcionar la remediación a través de terceros.

Medir nuestro desempeño

Nos comprometemos a realizar una diligencia debida continua en materia de derechos humanos basada en riesgos en todo nuestro negocio y cadena de suministro, y trabajamos con especialistas externos por riesgo, prioridad, geografía y problema. Reconocemos la importancia de la diligencia debida para ayudar a proporcionar información y visibilidad en las áreas de mayor riesgo que enfrentan nuestra empresa y los socios comerciales de Compass. Los empleados con participación directa en áreas de riesgo en materia de derechos humanos también reciben capacitación sobre aspectos específicos de sus funciones.

Los siguientes indicadores clave del desempeño se utilizarán para evaluar el desempeño de Compass en materia de derechos humanos:

- Medidas de seguridad en el lugar de trabajo, como la Tasa de Frecuencia Total de Lesiones Registrables (TRIFR, por sus siglas en inglés)
- Número total de incidentes de violaciones comprobadas de los derechos humanos y medidas adoptadas
- Número de preocupaciones en materia de derechos humanos relacionadas con Compass informadas a través de nuestros recursos Speak Up
- Impactos adversos significativos reales y potenciales sobre los derechos humanos en la cadena de suministro y medidas adoptadas
- Capacitación sobre esclavitud moderna y derechos humanos

Seguimiento de nuestra eficacia

Esta Ppolítica será monitoreada de manera continua para garantizar que nuestros compromisos en materia de derechos humanos se respeten en todas nuestras operaciones y cadena de suministro. Esta política será revisada por la Junta cada tres años, o con mayor frecuencia si es necesario. Cada revisión se basará en nuestro desempeño del año anterior.

Se tratan con mayor detalle nuestro enfoque de derechos humanos específicos, como nuestras relaciones con los empleados y otras partes interesadas, incluidos los proveedores, en las políticas pertinentes y los documentos relacionados, que se pueden consultar en nuestro sitio web aquí. Estos incluyen nuestros:

- Código de conducta empresarial
- Política de integridad empresarial
- Política de diligencia debida de integridad de terceros (solo para uso interno)
- Política de hablar y escuchar
- Declaración de política de salud y seguridad en el trabajo
- Declaración de política de seguridad alimentaria
- Estándares de integridad de la cadena de suministro
- Código de conducta global para proveedores
- Política de Diversidad e Inclusión
- Declaración de política ambiental
- Política de deforestación
- Declaración sobre la esclavitud moderna

Esta política debe leerse junto con aquellas otras políticas y documentos relacionados.



Dominic Blakemore
Director ejecutivo del Grupo - Compass Group PLC

COMPASS GROUP



ESTADOS UNIDOS NEGOCIO INTEGRIDAD

MAYO 2024

CONTENIDO



El cumplimiento de esta política de Integridad Empresarial (la política) es obligatorio y debe implementarse junto con el Código de Conducta Empresarial. El incumplimiento puede resultar en una medida disciplinaria que puede incluir el despido. La política establece los umbrales y estándares mínimos que se aplican en todas las entidades de Compass Group en los Estados Unidos. Si existe una diferencia entre esta política y las leyes aplicables, se aplicará el requerimiento más estricto.

Introducción 02

Objetivo y alcance 03

Roles y responsabilidades 03

Toma de decisiones ética 03

Contratación de terceros 04

Conflictos de intereses 06

Riesgos de integridad empresarial 07

Soborno y corrupción 08

Pagos de facilitación
Regalos y hospitalidad
Donaciones
Patrocinios y apoyo/inversión de la comunidad
Conflicto de intereses potencial o real
Viajes y gastos

Fraude y robo 18

Apropiación indebida de activos, información financiera y no financiera

Cumplimiento de la ley de competencia 20

Acuerdos y arreglos con competidores
Intercambio de información inapropiado con competidores
Participación en asociaciones comerciales o eventos de la industria
Acuerdos verticales
Abuso de dominio
Empresas conjuntas

Lavado de dinero, financiación del terrorismo y evasión fiscal 26

Manejo de bienes del delito
Evasión fiscal

Sanciones y controles comerciales 29

Entrada a nuevos sectores/ nuevos territorios
Establecer nuevas relaciones con terceros
Nuevas sanciones/congelaciones de activos a terceros existentes

Cumplimiento de esta política 33

Supervisión 33

INTRODUCCIÓN



Compass Group ("**Compass**"[1]) está comprometido con pasión con el mantenimiento de los más altos estándares de integridad empresarial. Este compromiso nos ha ganado nuestra posición como líder mundial y socio de confianza.

El Código de Conducta Empresarial, nuestra Visión, Valores y 5 Reglas de oro ("**Valores de Compass**") establecen los estándares claros de comportamiento que esperamos que todo el personal de Compass demuestre al tratar con colegas y aquellos fuera de Compass, incluidos clientes, proveedores, accionistas y otras partes interesadas.

Como empresa centrada en las personas y una organización con un sólido marco de gobernanza, creemos en un liderazgo responsable; en establecer el estándar y actuar como modelo a seguir para el comportamiento ético y las decisiones basadas en la integridad. Compass promueve un lugar de trabajo donde nuestra gente y nuestros socios comerciales[2] pueden hablar y ser escuchados, y fomentamos una cultura de apertura, confianza e integridad, alentando a nuestra gente a hacer lo correcto.

La realización de negocios con integridad protege a Compass, a nuestra gente, a nuestros activos, a nuestro negocio, a nuestra reputación y a nuestras relaciones con las partes interesadas.

1. "Compass" se define como Compass Group USA, Inc., incluye todas y cada una de sus subsidiarias y afiliadas.
2. El término Socios comerciales se refiere a cualquier tercero que trabaje con Compass.

OBJETIVO Y ALCANCE

Los objetivos de esta **política** son:

– definir los riesgos clave para la integridad empresarial;
– establecer los principios y requisitos que deben cumplir los empleados, contratistas y trabajadores que representan a Compass, como mínimo, con las leyes y regulaciones de integridad empresarial aplicables[3]; y
– promover una cultura de honestidad, ética e integridad dentro de Compass.

¿Qué es la integridad empresarial?

La integridad empresarial[4] significa realizar negocios con honestidad y con sólidos principios morales y éticos. En la práctica, esto significa hacer lo que decimos que vamos a hacer, asumir nuestros errores y responsabilizarnos unos a otros de nuestras acciones. Realizar negocios con integridad implica vivir nuestros valores a través de nuestras acciones, comportamientos y decisiones y tener el carácter y el coraje de hacer siempre lo correcto, no lo fácil, incluso si creemos que nadie nos está mirando.

En Compass, nos comprometemos a realizar nuestro negocio con integridad al:

– actuar de manera honesta, justa y transparente;
– fomentar una cultura de apertura y confianza donde nos respetemos unos a otros y nos sintamos capaces de hablar cuando sentimos que algo no está bien; y
– asumir la responsabilidad de nuestras acciones y rendir cuentas por nuestras decisiones.

La integridad empresarial es fundamental para construir y mantener la confianza con todos nuestros grupos de interés, incluidos nuestrosclientes, socios comerciales, empleados, proveedores, las comunidades en las que operamos, gobiernos, organismos públicos e inversores.

¿A quién se aplica esta política?

Esta política se aplica a todo el "**Personal de Compass**", es decir, todos los directores y funcionarios, empleados, contratistas y consultores que trabajan dentro de Compass y los trabajadores que trabajan en cualquier negocio de Compass en cualquier parte del país, ya sean permanentes, de plazo fijo o temporales (individual y colectivamente "**usted**"). Esta política también se aplica a cualquier empresa conjunta o consorcio que esté bajo el control diario de Compass o que sea de propiedad mayoritaria de Compass.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Se espera que todos los empleados de Compass y aquellos que actúan en nuestro nombre sean embajadores de nuestros altos estándares éticos y demuestren un compromiso total con los principios yrequisitos de integridad empresarial establecidos en esta política al:

– leer y comprender el contenido de esta política;
– implementar la política en todas nuestras respectivas áreas de negocio;
– completar la capacitación requerida sobre ética y concienciación sobre integridad;
– declarar y gestionar cualquier conflicto de intereses potencial o real que pueda afectar, o que otros consideren que afecta, nuestra toma de decisiones;
– cumplir los requisitos del Manual de Aprobaciones del Grupo (el "**DOA**");
– debatir el contenido de esta política con las personas con las que trabajamos y enfatizar la importancia de hablar sobre inquietudes y/o infracciones de esta política;
– escuchar dichas inquietudes, ya sea que hayan sido expresadas por miembros del equipo, colegas o nuestros líderes, de acuerdo con la Política de hablar y escuchar de Compass; y
– siempre buscar orientación cuando sea necesario.

TOMA DE DECISIONES ÉTICA

Si bien esta política proporciona principios, requisitos y expectativas relacionados con la mitigación y eliminación de riesgos de integridad empresarial, así como algunos ejemplos comunes de estos riesgos, es imposible anticipar todas las situaciones en las que puede surgir un problema de integridad empresarial. Para garantizar que respondamos de manera coherente cuando se nos presenta un problema de integridad empresarial, alentamos a todo el personal de Compass a considerar si la decisión que se está tomando es ética, legal y correcta.

Los antecedentes, las experiencias y las diferencias culturales influyen en la toma de decisiones y en lo que se percibe como correcto o incorrecto en una situación particular. Las siguientes cinco preguntas brindan una guía práctica importante sobre cómo determinar si una decisión o acción es lo correcto para usted en su función en Compass:

– ¿Está libre de cualquier conflicto de intereses real o potencial?
– ¿Sirve a un propósito comercial legítimo?
– ¿Es algo que usted cree que refleja su función y responsabilidades para defender los valores de Compass?
– ¿Se mantendría la reputación de integridad y sólida gobernanza de Compass si se hiciera pública (por ejemplo, si se publicara en un periódico o en Internet)?
– ¿Está alineado con nuestro Código de Conducta Empresarial y nuestras 5 Reglas de Oro?

Si no puede responder "sí" a todas las preguntas anteriores, o si no está seguro de si la acción o decisión que se está considerando puede ir en contra de los valores y principios de Compass, es importante consultar con un gerente, con el departamento Legal o con el departamento de Ética e Integridad del Grupo para obtener orientación o informar cualquier inquietud utilizando el programa de reporte confidencial de Compass, Speak Up, We are listening.

3. Las leyes de integridad empresarial aplicables pueden incluir, entre otras, soborno y corrupción, conflictos de intereses, competencia, antimonopolio, fraude, robo, inexactitudes financieras, libros y registros, evasión fiscal, lavado de dinero, financiación del terrorismo, sanciones económicas y comerciales, controles de exportación, derechos humanos, trata de personas y esclavitud moderna.
4. Para obtener más información, consulte nuestras 5 reglas de oro.

CONTRATACIÓN DE TERCEROS

La gestión de relaciones con terceros puede ser compleja y normalmente implica muchas funciones diferentes distribuidas en las operaciones de Compass.

Es importante *conocer a su tercero* y garantizar que nuestros valores y objetivos estén alineados. Realizar una diligencia debida basada en riesgos como control preventivo y de seguimiento proporciona un sistema de alerta o advertencia temprana como parte del enfoque de gestión de riesgos de terceros de Compass.

Los terceros pueden ser clientes, consumidores, proveedores (incluidos, pero sin limitarse a, consultores, asesores, agentes, intermediarios, contratistas, distribuidores y lobistas), socios financieros, socios de empresas conjuntas u objetivos de fusión, adquisición o desinversión. Incluye personas y/o entidades destinadas a negociar, representar, intermediar, presentar o actuar en nombre de Compass (o cualquier subsidiaria de Compass) en relación con interacciones con funcionarios gubernamentales, agencias gubernamentales (o representantes).

Ciertas categorías de terceros (incluidos aquellos estrechamente asociados a ellos, como familiares directos) nos exponen a mayores riesgos de integridad empresarial, en particular soborno y corrupción. Estas categorías son intermediarios, agentes y funcionarios gubernamentales.

- Un **intermediario** es un tercero contratado para ayudar a Compass con su negocio actuando como intermediario entre Compass y otro tercero. Son el conducto a través del cual Compass puede dar o recibir bienes o servicios. Los agentes y consultores de ventas, los agentes y corredores de aduanas, los socios de empresas conjuntas, los asesores profesionales como abogados, contadores o financieros y los distribuidores pueden ser intermediarios.
- Un **agente** es un tipo particular de intermediario que tiene la capacidad de representar, negociar y actuar en nombre de Compass. Si bien los intermediarios pueden facilitar los negocios y las comunicaciones entre Compass y un tercero, los agentes tienen el poder de crear relaciones legales vinculantes entre Compass y terceros, lo que presenta un mayor riesgo legal y de reputación.
- **Los funcionarios del gobierno** incluyen:
  - empleados de empresas estatales o de un organismo gubernamental o de un gobierno local;
  - empleados o funcionarios de una autoridad reguladora, o de cualquier organismo, departamento, tribunal o autoridad administrativa, municipal, fiscal o judicial (siempre que la organización controlada sea de propiedad mayoritaria del gobierno o esté gestionada por funcionarios del gobierno);
  - empleados o funcionarios de una organización pública internacional como las Naciones Unidas, el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional;
  - políticos o funcionar ios de partidos políticos, o funcionarios o empleados de partido políticos, y todos los candidatos a cargos políticos;
  - personas que ocupan o desempeñan los deberes de un nombramiento, cargo o posición creado por costumbre o convención, incluidos algunos miembros de familias reales, autoridades tradicionales y algunos líderes tribales; y
  - agentes de policía u otros organismos encargados de hacer cumplir la ley, personal militar de alto rango o superior, funcionarios de aduanas, agentes de control fronterizo o de la corona, asesores especiales de gobiernos o funcionarios gubernamentales individuales, ya sean remunerados o no, formales o informales.

Nuestras expectativas

- sepa con quién está tratando y evalúe adecuadamente su exposición al riesgo en relación con los riesgos de integridad empresarial tal como se define en la *Política de diligencia debida de integridad de terceros*.
- no contrate ni comprometa a un tercero en nombre de Compass para que participe en tratos inapropiados.
- tenga especial cuidado al contratar a un tercero (intermediario o agente, por ejemplo) que probablemente interactuará con funcionarios gubernamentales en nombre de Compass.
- no contrate a ningún tercero (persona u organización) que esté sujeto a sanciones económicas.

Señales de alerta/señales de advertencia

Las siguientes son **señales de alerta** o advertencia típicas que requieren una cuidadosa consideración al tratar con un tercero:

- el tercero, agencia o consultoría tiene su sede en un país con reputación de corrupción.
- el tercero está constituido en un paraíso fiscal[5] y el tercero no ha demostrado que el paraíso fiscal es la jurisdicción donde opera sustancialmente su negocio.
- la transacción involucra o tiene lugar en un país con una reputación general de soborno y corrupción.
- el tercero no tiene experiencia en la industria.
- el tercero tiene vínculos estrechos con un funcionario gubernamental actual o anterior.
- el tercero o consultor reside fuera del país en el que se prestarán los servicios, salvo que existan razones comerciales adecuadas para ello.
- el tercero o consultor solicita o requiere el pago en efectivo.
- el tercero o consultor solicita que los pagos se realicen a un banco ubicado en un país extranjero no relacionado con la transacción o que se realicen a terceros no revelados.
- el tercero o consultor solicita un pago inicial o un honorario sustancial que es inusual para el tipo de servicios que se prestan.
- los honorarios del tercero no son proporcionales a los servicios prestados.
- el tercero o consultor insiste en la participación de otros individuos o partes que no aportan ningún valor aparente al proceso y/o no están involucrados en la transacción.
- el tercero o consultor solicita que se preparen facturas u otros documentos falsos en relación con una transacción.
- existe falta de transparencia en los gastos y/o registros contables.
- el tercero no coopera o se resiste a nuestros procesos de diligencia debida de terceros y/o no está dispuesto a aceptar nuestras protecciones contractuales estándar.

Lo que necesita hacer

- realizar la diligencia debida de integridad de terceros antes de celebrar un acuerdo legalmente vinculante con un tercero, de conformidad con la *política de diligencia debida de integridad de terceros* y *Orientación*.
- garantizar que se obtengan todos los requisitos de aprobación para terceros de alto riesgo como resultado de una evaluación de diligencia debida antes de contratar a un tercero de alto riesgo potencial.
- golicitar la realización de una evaluación de riesgos de terceros a las personas/entidades correspondientes, tal como se describe en la sección Consultores y Asesores del *DOA* y de conformidad con la *política de diligencia debida de integridad de terceros* y *Orientación*.
- consultar con el Departamento Legal para garantizar que se utilicen cláusulas y plantillas contractuales de integridad empresarial legal estándar en los acuerdos contractuales con terceros.
- en relación con **funcionarios gubernamentales** (o personas estrechamente vinculadas a ellos), obtener la aprobación previa del Departamento Legal para:
  - contratar a un funcionario gubernamental actual o anterior (dentro de los 2 años desde que asumió el cargo) como consultor, agente o intermediario; o
  - designar a un funcionario gubernamental actual o anterior para un puesto directivo en Compass.

5. Cuando nos referimos a un paraíso fiscal, hablamos de aquellas jurisdicciones que no son cooperativas en materia fiscal, transparencia corporativa y tasas impositivas. Para obtener más información, consulte la lista de la UE de Jurisdicciones no cooperativas para efectos fiscales - Consilium (europa.eu)

CONFLICTOS DE INTERESES

No es inusual que los ***conflictos de intereses reales*** o ***potenciales*** puedan surgir al realizar negocios. Un conflicto de intereses es una situación en la que sus intereses personales (o los de alguien cercano a usted) son, o parecen ser, incompatibles con los mejores intereses de Compass. Los conflictos de intereses pueden ser percibidos o reales, y ambos presentan riesgos importantes para la integridad empresarial. Por lo tanto, es importante poder reconocer, eliminar o mitigar los conflictos de intereses.

Un conflicto de intereses crea el riesgo de que una decisión se vea influenciada por un interés personal. Todo el personal de Compass debe evitar situaciones en las que los intereses personales sean o parezcan ser incompatibles con los mejores intereses de Compass. Si no es posible evitar una situación de conflicto de intereses, y/o usted toma conocimiento de un conflicto de intereses real o potencial, debe informar inmediatamente a su gerente y divulgarlo en el Registro de divulgaciones de Compass Group.

La divulgación de conflictos de intereses potenciales y/o reales fomenta una cultura de integridad y apertura.

Los siguientes son ejemplos de situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses real o percibido que puede resolverse garantizando que se establezcan diversas medidas de protección:

- tener un interés personal o financiero directo o indirecto en una empresa que sea proveedor, proveedor potencial, cliente, cliente potencial o competidor de Compass;
- tener un empleo secundario, ya sea remunerado o voluntario, fuera de Compass;
- tráfico de información privilegiada;
- tener relaciones personales que puedan influir en el proceso de toma de decisiones;
- aceptar pagos personales, honorarios, descuentos, regalos y/o entretenimiento de un competidor o socio comercial de Compass;
- tener autoridad directa o indirecta para tomar decisiones en relación con el empleo o las condiciones de empleo de un familiar o amigo cercano, o viceversa, en el trabajo; y
- ser miembro o ejecutivo de un organismo industrial o formar parte de una junta directiva de otra organización

RIESGOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL



LOS RIESGOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL CUBIERTOS POR ESTA POLÍTICA INCLUYEN [6]:

1. Soborno y corrupción
2. Fraude y robo
3. Cumplimiento de la ley de competencia
4. Lavado de dinero
5. Financiación del terrorismo
6. Evasión fiscal
7. Sanciones y controles comerciales

6. Los derechos humanos están cubiertos en nuestra política de derechos Humanos disponible aquí

SOBORNO Y CORRUPCIÓN 1

El **soborno** ocurre cuando alguien, directa o indirectamente, ofrece, promete, da, acepta o solicita una ventaja financiera o de otro tipo a alguien con la intención de que la persona que recibe el beneficio cumpla indebidamente con sus deberes u obligaciones.

Una ventaja puede incluir cualquier cosa de valor, ya sea dinero, regalos, hospitalidad, favores, bonificaciones por firmar contratos o reembolsos indebidos, donaciones, patrocinios o inversiones comunitarias. También podría incluir beneficios no monetarios o una oportunidad, como la promesa de empleo para un familiar o un amigo cercano.

La **corrupción** es un abuso del poder confiado (por ejemplo, por parte de un funcionario del gobierno) para obtener un beneficio privado, que generalmente implica soborno.

Todas las formas de soborno constituyen riesgos para la integridad empresarial. El personal de Compass está obligado a reconocerlos y comunicarlos adecuadamente.

NUESTRO PRINCIPIO

Compass tiene tolerancia cero ante el soborno o la corrupción y el personal de Compass no debe participar ni autorizar implícitamente sobornos o corrupción bajo ninguna circunstancia.

ÁREAS DE RIESGO

- Pagos de facilitación
- Regalos y hospitalidad
- Donaciones
- Patrocinios
- Apoyo/inversión comunitaria
- Conflicto de intereses potencial o real
- Viajes y gastos
- Contratación de terceros (tratada en la sección de contratación de terceros más arriba)

PAGOS DE FACILITACIÓN

Área de riesgo	1 Soborno y corrupción
Definición	– **Pagos** de dinero o bienes que normalmente se realizan a funcionarios gubernamentales para agilizar un trámite existente, como una aprobación de rutina o un proceso administrativo.
Expectativa	– Nunca realice un pago de facilitación a menos que su seguridad personal esté amenazada de alguna manera.
Señales alerta/señales de advertencia	– El funcionario encargado de las normas alimentarias o de la salud y seguridad solicita un pago en efectivo o un "endulzante" por emitir o volver a emitir una licencia o un permiso. – Un agente del orden público o el personal de seguridad solicita una tarifa para permitirle conducir en un área determinada o ingresar a un lugar particular. – Un funcionario de inmigración en un control fronterizo le pedirá que pague una pequeña tarifa para avanzar más rápido a través del control de pasaportes.
Lo que necesita hacer	– Rechace cualquier solicitud de pagos de facilitación por escrito, ya que están estrictamente prohibidos y constituyen soborno. – Si no está seguro de si una solicitud de tarifa es válida, solicite ver la tarifa oficial publicada y solicite un recibo. – Comuníquese con el Departamento Legal si recibe una solicitud para realizar dicho pago. Informarán al Asesor General del Grupo y Secretario de la Empresa y Jefe de Ética e Integridad del Grupo. – Si su seguridad personal está en riesgo, realice el pago y reporte el incidente lo antes posible a su Gerente de Línea y Departamento Legal. Informarán al Asesor General del Grupo y al Secretario de la Empresa y al Jefe de Ética e Integridad del Grupo. – Cualquier pago de facilitación realizado en circunstancias en las que su seguridad personal esté en riesgo, debe registrarse de forma precisa y transparente en nuestras cuentas con la documentación de respaldo y las autorizaciones adecuadas. Esto ayuda a garantizar que cumplamos con los estándares contables pertinentes y evita que se nos vea potencialmente ocultando dichos pagos que pueden violar otras leyes, como las disposiciones sobre libros y registros de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de los Estados Unidos.

REGALOS Y HOSPITALIDAD

Área de riesgo	1 **Soborno y corrupción**
Definición	– Un **regalo** es cualquier cosa de valor, incluido un artículo, dinero en efectivo o equivalente, bienes o servicios, ofrecido o entregado a, o aceptado o recibido de, una persona o empresa fuera de Compass. – La **hospitalidad** se refiere a cualquier forma de viaje, comida, bebida, alojamiento, entretenimiento, marketing, evento cultural o deportivo (participar o ver), ofrecido o dado a, o aceptado o recibido de, una persona o empresa fuera de Compass. – Los regalos y la hospitalidad se utilizan comúnmente como un gesto de buena voluntad y respeto y para fortalecer las relaciones laborales entre socios comerciales.
Expectativa	– Cualquier regalo u hospitalidad que desee ofrecer o aceptar debe ser legítimo, tener un **propósito comercial** y ser **transparente**,**razonable** y **proporcionado** en valor, naturaleza y escala. Al hacer este juicio, considere si ofrecer o aceptar el regalo o la hospitalidad podría razonablemente parecer que compromete su juicio o integridad personal o lo coloca bajo una obligación indebida, como por ejemplo, tener que hacer algo inapropiado a cambio.[7] – Cualquier regalo u hospitalidad debe ser siempre apropiado para un entorno empresarial profesional y no poner en peligro su reputación ni la de sus clientes. La reputación de Compass está en riesgo. Recuerde que la percepción del regalo y la hospitalidad es tan importante como la realidad. – Cualquier regalo u hospitalidad aceptado u ofrecido no debe subestimarse ni minimizarse para evitar el escrutinio. – Nunca se deben ofrecer ni aceptar regalos ni hospitalidad, independientemente de su valor, si pueden ser percibidos como un intento de influir en la toma de decisiones o el propósito comercial de un tercero. Esto incluye cuando un tercero está involucrado en/o en previsión de una licitación competitiva, un proceso de licitación o una renovación de contrato en su área comercial. Por ejemplo, una comida costosa, entradas gratuitas para un partido deportivo o un concierto ofrecidos por un proveedor durante o al concluir un proceso de licitación. – No haga mal uso del acceso a los regalos y la hospitalidad que se le ofrecen a usted, a alguien cercano a usted o a un miembro del equipo. Por ejemplo, usar su puesto en Compass para organizar o facilitar entradas para un juego deportivo o un evento de hospitalidad para el beneficio de un familiar o amigo cercano, sin la aprobación correspondiente. – El consumo de alcohol en cualquier comida u hospitalidad debe ser controlado y no excesivo. – Está estrictamente prohibido regalar dinero en efectivo (o equivalentes de efectivo) o pagar de forma inapropiada facturas o gastos personales de otra persona. Comuníquese con un miembro del Departamento Legal si le ofrecen un regalo en efectivo (o equivalentes de efectivo). – Nunca acepte ni ofrezca invitaciones a ningún evento deportivo importante (por ejemplo, torneo de tenis, finales de la Copa del Mundo, Juegos Olímpicos, carrera de F1) o eventos culturales (por ejemplo, conciertos, obras de teatro, presentaciones o espectáculos) en los que no se proporciona ni justifica ningún propósito comercial más allá del disfrute personal de asistir al evento en sí. – No es necesario ingresar en el Registro de Divulgaciones de Compass Group ningún regalo u hospitalidad que se le ofrezca pero no acepte, o que rechace.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Un regalo u hospitalidad que surge como un favor especial a, o solicitud de, un funcionario gubernamental o contacto comercial en nombre o exclusivamente para su pareja/cónyuge o un familiar cercano. – Regalos y hospitalidad ofrecidos, entregados, aceptados o recibidos de terceros involucrados en, o en previsión de, una licitación competitiva, un proceso de licitación o una renovación de contrato en su área comercial. – Existe un conflicto de intereses real o percibido entre las partes (por ejemplo, un empleado de Compass proporciona o recibe de un socio/cónyuge, amigo, asociado o familiar un regalo u hospitalidad que razonablemente podría parecer que compromete su juicio o integridad personal o coloca al empleado de Compass bajo una obligación indebida). – El regalo o la hospitalidad se intercambia en el contexto de la obtención de una ventaja comercial y, de hecho, se considera una recompensa (o incentivo). – El regalo o la hospitalidad ofrecidos o aceptados están fuera de los límites de la autoridad o infringen la política del tercero. – Entradas costosas y muy solicitadas para un evento deportivo internacional importante o un evento cultural al que asisten un *empleado y su pareja*, que han sido proporcionadas a/por un tercero sin ningún propósito comercial justificable. – Viaje y alojamiento proporcionados en un resort lujoso, popular o exclusivo a/por un tercero para una reunión de negocios. – Numerosos regalos y hospitalidad ofrecidos, dados, aceptados o recibidos a/de un tercero a lo largo de un año.

Lo que necesita hacer	– Asegúrese de que el regalo o la hospitalidad sean legítimos, tengan un **propósito comercial** y sea **transparente**, **razonable** y **proporcionado** en valor, naturaleza y escala. – Como aprobador, preste atención al aprobar beneficios repetidos para o de la misma persona/empresa. – Como solicitante, conserve una copia de los gastos incurridos, las aprobaciones obtenidas y otros registros relevantes. – Cualquier regalo u hospitalidad que involucre a funcionarios gubernamentales requiere una revisión **previa** por parte del Departamento Legal, ya que estos pueden dar lugar ariesgos de soborno y generalmente se desaconsejan. – Solicite la aprobación **previa** y registrar en el Registro de Divulgaciones de Compass Group los regalo o la hospitalidad recibidos u otorgados de acuerdo con los umbrales de EE.UU.[8] – Si no está seguro de la idoneidad de un regalo o una hospitalidad, debe hablarlo con su gerente de línea o comunicarse con un miembro del Departamento Legal o con un miembro del Departamento de Ética e Integridad del Grupo. Para requisitos relacionados con **Umbrales de divulgación** y **límites de aprobación**, consulte el *Apéndice A* ubicado aquí.

7. Un propósito comercial puede incluir la facilitación o la construcción de relaciones comerciales (por ejemplo, presentarse a otras partes interesadas clave, celebrar el éxito de un proyecto o la formación de equipos), proporcionar un regalo de buena fe razonable y que cumpla con las normas para respetar los negocios locales o las costumbres tradicionales, establecer contactos con el fin de compartir adecuadamente las mejores prácticas entre socios comerciales o mostrar o promover los servicios o valores de Compass.
8. Cuando no sea razonablemente posible obtener la aprobación previa de su Gerente de línea antes de recibir o dar regalos u hospitalidad, debe asegurarse de informarle lo antes posible sobre las circunstancias y registrar dicha notificación, según sea necesario, en el Registro de divulgaciones de Compass Group.

DONACIONES

Área de riesgo	1 **Soborno y corrupción**
Definición	– Una **donación** es un regalo de dinero o su equivalente (por ejemplo, productos, materiales, servicios o tiempo de empleados, conocido como "en especie") sin recibir nada a cambio, incluidos los regalos entregados en respuesta a un evento externo imprevisto significativo o un desastre natural, una crisis empresarial potencialmente material o un problema de resiliencia o a una organización benéfica. – Una **organización benéfica** es una organización voluntaria, sin fines de lucro, establecida y registrada con fines caritativos, sociales y filantrópicos para el beneficio de la sociedad, por ejemplo, la prevención o el alivio de la pobreza, el avance de la educación, la salud, la ciudadanía o el desarrollo comunitario, las artes, la cultura, el patrimonio, la ciencia o el deporte. – Una **organización benéfica** es una entidad legal que puede recibir donaciones en su jurisdicción principal de operación. – Una **donación política** tiene el significado que se le da en la Ley de Sociedades del Reino Unido de 2006. Compass no hace donaciones políticas. – Los pagos realizados como parte de una negociación o compromiso contractual (incluida la inversión o el gasto de capital) a un cliente que no sea una organización benéfica ni una organización de beneficencia **no** se consideran una donación, ya que representa un retorno financiero general para el cliente y puede formar parte del flujo de ingresos del cliente. En estas circunstancias, se debe solicitar asesoramiento al Departamento Legal y a los profesionales financieros pertinentes de Compass para revisar la idoneidad de los pagos y asesorar sobre la delegación de autoridad aplicable, el tratamiento contable y el mantenimiento de registros requeridos.
Expectativa	– Las donaciones que desee realizar deben ser legítimas, tener un **propósito comercial**, ser **transparentes**, **razonables** y **proporcionadas** en valor, naturaleza y escala. – A través de donaciones, Compass busca mejorar su impacto en los entornos en los que opera y las comunidades a las que sirve. Por lo tanto, solo haga *donaciones a una organización benéfica o caritativa* en apoyo de *uno o más de los objetivos de responsabilidad corporativa del Grupo* que se centran en los temas de: – medio ambiente y sostenibilidad; – salud y seguridad en el trabajo; – alimentación saludable y educación nutricional; – desarrollo de las personas y educación; – participación y extensión comunitaria; – diversidad, equidad e inclusión; y – práctica comercial responsable. – Se podrá considerar cualquier donación que cumpla los criterios anteriores, siempre que no entre en ninguna de las siguientes categorías excluidas: – cualquier entidad que no sea una organización benéfica, organización caritativa o equivalente en su país de constitución; – cualquier organización cuyo propósito dominante sea promover la religión o la fe o únicamente realizar actividades religiosas; – cualquier organización política o individuo que promueva actividades políticas partidistas; – cualquier organización cuyos objetivos o propósitos sean incompatibles con esta política, los objetivos de responsabilidad corporativa del Grupo o el Código de Conducta Empresarial. – Se debe dar preferencia a aquellas organizaciones benéficas u organizaciones caritativas con actividades o proyectos en las comunidades en las que operamos. – Los pagos deben ser apropiados y autorizados de conformidad con el *DOA* y la delegación de autoridad local aplicable antes de celebrar cualquier acuerdo o transferir los fondos. – No utilice donaciones para ocultar pagos corruptos, fraudulentos u otros pagos indebidos, ni para influir de manera indebida e injusta en una decisión comercial o en posibles decisiones futuras o pasadas.

Señales de alerta/ señales de advertencia	– Organizaciones benéficas vinculadas a un funcionario del gobierno que pueden usar su influencia para dar preferencia especial al donante. – El pago o acuerdo está relacionado con un proveedor o cliente actual o potencial de Compass. Estos pagos, incluso si son bien intencionados, aumentan el riesgo personal y corporativo de una infracción penal de las leyes de competencia o de las leyes antisoborno. – La donación solo beneficia a aquellos con quienes estamos tratando, como un cliente de Compass que también es propietario o accionista de la empresa que recibe la donación o cuando la donación solo beneficia a un grupo exclusivo/privilegiado, como un hospital privado o una escuela financiada con fondos privados. – Los administradores y miembros de la junta directiva de la organización benéfica son políticos, funcionarios y otras personas de alto rango e influyentes. – La solicitud proviene de alguien involucrado en una organización religiosa. – Pagos realizados a individuos en lugar de a una de las instituciones de la comunidad.
Loque necesita hacer	– Asegúrese de que las donaciones sean legítimas, tengan un **propósito comercial** y sean**transparentes**, **razonables** y **proporcionadas** en valor, naturaleza y escala. – Realice la diligencia debida de integridad de terceros sobre los destinatarios correspondientes (personas y/o entidades) antes de la contratación/pago, de conformidad con las *Política y orientación de diligencia debida de integridad de terceros* para garantizar que haya una comprensión completa de los beneficiarios y sus posibles conexiones (por ejemplo, funcionarios gubernamentales/personas políticamente expuestas). – Solicite aprobación **previa** para cualquier donación y regístrela en el Registro de Divulgaciones de Compass Group de acuerdo con los umbrales del país o del Grupo aplicables (el que sea más estricto). – Cualquier donación de o en nombre de nuestra empresa matriz, Compass Group PLC, requiere la aprobación del Grupo de acuerdo con el *DOA*. – Cualquier donación realizada por cualquier empresa del Grupo deberá notificarse a la oficina central de Compass Group PLC al final de cada ejercicio económico, con el fin de: (a) verificar que se ha cumplido esta política y que se está impulsando la estrategia de responsabilidad corporativa de Compass Group; y (b) ayudar a Compass Group PLC a informar con precisión sobre su actividad caritativa y el dinero gastado. – Si no está seguro sobre la idoneidad de una donación, debe hablarlo con su superior de línea o comunicarse con un miembro del Departamento Legal o un miembro de Ética e Integridad del Grupo. Para requisitos relacionados con **Umbrales de divulgación** y **límites de aprobación**, consulte el *Apéndice A* que se encuentra aquí.

PATROCINIOS Y APOYO/INVERSIÓN COMUNITARIA

Área de riesgo	1 **Soborno y corrupción**
Definición	– El **patrocinio** se refiere al pago de dinero con la expectativa o acuerdo de que Compass reciba un beneficio, por ejemplo, mayor publicidad, conocimiento de marca u oportunidades de desarrollo comercial. – El **apoyo/inversión comunitaria** se considera una contribución de cualquier artículo de valor, efectivo o equivalente de efectivo para el beneficio de una comunidad, incluidos, entre otros, servicios, activos de Compass o equipos.
Expectativa	– A través del apoyo/inversión en la comunidad, Compass busca mejorar su impacto en los entornos en los que opera y las comunidades a las que sirve en apoyo de *uno o más de los objetivos de responsabilidad corporativa del Grupo* que se centran en los temas de: – medio ambiente y sostenibilidad; – salud y seguridad en el trabajo; – alimentación saludable y educación nutricional; – desarrollo de las personas y educación; – participación y extensión comunitaria; – diversidad, equidad e inclusión; y – práctica comercial responsable. – Solicite aprobación **previa** para patrocinio o apoyo/inversión de la comunidad y registro en Compass Group Los Registro de Divulgaciones de acuerdo con los umbrales aplicables del país o del Grupo (el que sea más estricto). – Los pagos deben ser apropiados y autorizarse de conformidad con el *DOA* y la delegación de autoridad local aplicable antes de celebrar cualquier acuerdo o transferir los fondos. – No proporcione patrocinio ni apoyo/inversión comunitaria para influir de manera indebida e injusta en una decisión comercial o en decisiones potenciales futuras o pasadas, o cuando se busca una decisión de un funcionario del gobierno, como la aprobación de una licencia o la resolución de un problema. – No utilice patrocinios ni apoyo/inversión de la comunidad para ocultar pagos corruptos, fraudulentos u otros pagos indebidos ni para influir indebidamente en una decisión comercial o una posible decisión futura o pasada. – No brinde patrocinio ni apoyo/inversión comunitaria a partidos políticos o grupos religiosos (puede permitirse el apoyo a eventos representativos de una cultura indígena).
Señales de alerta/ señales de advertencia	– El patrocinio o el apoyo/inversión de la comunidad es proporcionado por o a alguien con un conflicto de intereses real o percibido, por ejemplo, patrocinar un evento organizado por un miembro de la familia, un amigo o un funcionario del gobierno. – El patrocinio o el apoyo/inversión de la comunidad no está suficientemente respaldado por documentación que identifique claramente al donante, el receptor, la naturaleza, el propósito, el valor y la ocasión. – La organización receptora ha sido creada, controlada por o tiene alguna conexión con un funcionario del gobierno o un familiar de un funcionario del gobierno. – El tamaño o valor del apoyo/inversión de la comunidad es desproporcionado para la comunidad: Esto podría percibirse como una influencia en la decisión de adjudicar un contrato. – La instalación es innecesaria y no satisface las necesidades de la comunidad. – Falta de consulta y transparencia en torno al patrocinio o el apoyo/inversión de la comunidad: Esto puede ser percibido por el público como inapropiado, mal dirigido o innecesario.

Lo que necesita hacer	– Asegúrese de que los patrocinios o el apoyo/inversión de la comunidad sean legítimos, tengan un **propósito comercial** y sean **transparentes**,**razonables** y **proporcionados** en valor, naturaleza y escala. – Realice la debida diligencia de integridad de terceros sobre los destinatarios correspondientes (personas y/o entidades) antes de la contratación/pago, de conformidad con la *Política y orientación de diligencia debida de integridad de terceros*, para garantizar que haya una comprensión completa de los beneficiarios y sus conexiones potenciales (por ejemplo, funcionarios gubernamentales/personas políticamente expuestas). – Solicite aprobación **previa** para patrocinios o apoyo/inversión comunitaria y registrar en el Registro de divulgaciones de Compass Group de acuerdo con los umbrales aplicables. – Cualquier patrocinio o pago de inversión o apoyo comunitario de o en nombre de nuestra empresa matriz, Compass Group PLC, incluidos aquellos en respuesta a un evento externo imprevisto significativo o un desastre natural, una crisis comercial potencialmente material o un problema de resiliencia que dé lugar al interés o la supervisión de Compass Group PLC requiere la aprobación del Grupo de acuerdo con el *DOA*. – Cualquier patrocinio o apoyo/inversión comunitaria realizada por una empresa del Grupo debe notificarse a la oficina central de Compass Group PLC al final de cada año financiero, con el fin de: (a) proporcionar confirmación de que se ha cumplido esta política y de que se está impulsando la estrategia de responsabilidad corporativa de Compass Group; (b) ayudar a Compass Group PLC a reportar con precisión sobre su actividad de patrocinio e inversión comunitaria y el dinero gastado. – Si no está seguro sobre la idoneidad de un patrocinio o apoyo/inversión comunitaria, debe hablarlo con su gerente de línea o comunicarse con un miembro del Departamento Legal o un miembro de Ética e Integridad del Grupo. Para conocer los requisitos relacionados con los **Umbrales de divulgación** y **los límites de aprobación**, consulte el *Apéndice A*, ubicado aquí.

CONFLICTO DE INTERESES POTENCIAL O REAL

Área de riesgo	1 **Soborno y corrupción**
Definición	Una situación en la que sus intereses personales (o los de alguien cercano a usted) son, o parecen ser, incompatibles con los mejores intereses de Compass. Un **conflicto de intereses** puede surgir debido a: – ***relaciones dentro o fuera de Compass Group*** donde tenemos una relación personal con una persona dentro del Grupo; o usted o un familiar directo o amigo tiene una relación personal, social o comercial con un funcionario del gobierno o una persona de una organización que realiza negocios o compite con Compass. – ***intereses laborales externos*** en los que trabaja para un tercero, tiene un negocio o acuerdo secundario que afectaría sus compromisos y responsabilidades con Compass. – ***inversiones e intereses financieros*** en los que usted, un familiar, amigo o socio comercial tiene un interés controlador o significativo o es director, funcionario o fiduciario de una empresa (o sus empresas conectadas) que hace negocios o compite con Compass. – ***relaciones familiares*** en las que un miembro de nuestra familia trabaja para una empresa que hace negocios o compite con Compass. – ***participación en juntas directivas externas***, incluidos puestos remunerados y no remunerados en organizaciones con o sin fines de lucro.
Expectativa	– Revele de forma proactiva cualquier conflicto de intereses potencial o real y gestione la situación con su gerente de línea. – Los gerentes de línea deben asegurarse de evaluar adecuadamente y tomar las medidas apropiadas para mitigar los riesgos identificados o potenciales para la integridad empresarial, incluida la minimización de la percepción de un conflicto de intereses e informar dichos conflictos de intereses al departamento legal o de RR. HH.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Tener un empleo a tiempo parcial o secundario en una empresa que compite con Compass, le presta servicios o tiene una relación comercial con Compass. – Un familiar o amigo que trabaje para un proveedor de Compass o un organismo gubernamental que utilice los servicios de Compass puede influir en su proceso de toma de decisiones. – Un amigo cercano o un familiar es un empleado dentro de su línea de gestión. – Tener una participación de propiedad en una empresa local que suministra bienes a la unidad Compass que usted administra.
Lo que necesita hacer	– Informe inmediatamente a su gerente de línea o gerente de unidad si tiene conocimiento de un conflicto de intereses potencial o real. Incluido el caso en que pueda tener acceso a información confidencial relacionada con la actividad de fusiones y adquisiciones. – Se debe exigir a los empleados y terceros relevantes que revelen cualquier conflicto de intereses antes del nombramiento y luego del nombramiento que informen a Compass sobre cualquier cambio. – Registre el conflicto de intereses potencial o real en el Registro de Divulgaciones de Compass Group. – Los gerentes de línea deben asegurarse de que exista un plan de acción para gestionar de manera activa y eficaz los conflictos de intereses y realizar una revisión del plan de acción anualmente.

VIAJES Y GASTOS

Área de riesgo	1 **Soborno y corrupción**
Definición	– **Gastos de viaje** y **gastos no** relacionados con **viajes** que pueden pagarse mediante tarjetas P, tarjetas de crédito corporativas o de otro modo incurridos por un empleado y reclamarse a través de un sistema de gestión de gastos. Dichos gastos pueden incluir viajes, entretenimiento y otros gastos que estén permitidos y en los que se incurra mientras se realiza o se realizan negocios en nombre de Compass.
Expectativa	– Los viajes y gastos deben incurrirse mientras se realizan negocios en nombre de Compass y deben ser proporcionales a las circunstancias y estar en línea con la política local. – La persona de mayor antigüedad de Compass presente debe pagar y buscar el reembolso de los gastos incurridos en relación con regalos y hospitalidad que involucren a terceros internos y/o externos. En esta situación, salvo que existan circunstancias excepcionales, no se podrá delegar el pago de una factura o recibo.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Pagos de gastos realizados en grandes sumas redondas. – Solicitudes de reembolso de gastos que no tienen documentación de respaldo o la tienen insuficiente y carecen de explicación de su propósito. – Los gastos parecen excesivos para las actividades. – Falta de verificación sobre los asistentes a las comidas. – El gerente de mayor antigüedad de Compass presente no pagó la factura final de una comida u otra hospitalidad. – Gastos escritos a mano que se presentan como sustituto de recibos o facturas electrónicas.
Lo que necesita hacer	– Asegúrese de que dichos gastos no sean excesivos, tengan un propósito comercial legítimo y estén respaldados por la documentación adecuada. – Si usted es la persona de mayor edad presente, debe pagar la factura final de una comida u otra hospitalidad. – Mantener una adecuada segregación de funciones y delegación de autoridad financiera en los procesos de aprobación. – Asegúrese de que todos los gastos que involucren a un tercero, que puedan caer dentro de la definición de regalo y hospitalidad y cumplan con los umbrales según la política de regalos y hospitalidad anterior, estén aprobados previamente (cuando sea necesario), registrados y divulgados en el Registro de divulgaciones de Compass Group de acuerdo con los umbrales aplicables. – Como aprobador, revise los gastos para verificar su idoneidad y corrección. Para requisitos relacionados con **Umbrales de divulgación** y **límites de aprobación**, consulte el *Apéndice A*, ubicado aquí.

FRAUDE Y ROBO 2

Fraude significa ser deshonesto (ya sea por lo que hace o por lo que no hace) o usar su posición de manera inapropiada para su propio beneficio. Puede incluir situaciones en las que un empleado obtiene una ganancia o ventaja personal a expensas de Compass, como informes financieros o gastos fraudulentos, manipulación, falsificación o alteración de un documento, cuenta o presentación, falsificación de libros y registros de Compass.

Robar significa tomar el beneficio personal de aquello que no le pertenece.El fraude suele estar estrechamente relacionado con muchos otros tipos de delitos financieros, incluidos el soborno y la corrupción, el uso de información privilegiada, el lavado de dinero, las sanciones y la evasión fiscal.

NUESTRO PRINCIPIO

El personal de Compass no debe participar a sabiendas en fraudes o robos ni cometerlos.

ÁREAS DE RIESGO

– Apropiación indebida de activos
– Información financiera y no financiera

APROPIACIÓN INDEBIDA DE ACTIVOS, INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA

Área de riesgo	2 **Fraude y robo**
Definición	– Los ejemplos de **apropiación indebida de activos** incluyen el robo o uso indebido de los activos de Compass; el uso indebido de los equipos o recursos de Compass para beneficio personal, como el robo de inventario, equipos o efectivo; facturación falsa; o gastos o pasivos indebidos. – Inconsistencia entre información **financiera** y **no financiera**, generalmente en forma de falsificación de estados financieros para obtener algún tipo de beneficio indebido. Incluye la falsificación de documentos, la exageración de ingresos, ganancias y activos y la subestimación de gastos, pérdidas y pasivos, la aplicación incorrecta deliberada de normas contables u otras normas o políticas, el registro de transacciones sin sustancia genuina o con inexactitudes deliberadas, la manipulación de datos maestros de proveedores o cuentas bancarias, y la creación de proveedores inválidos o inexistentes.
Expectativa	– No cometa, participe ni se involucre a sabiendas en actividades fraudulentas de ningún tipo, independientemente de que se beneficie personalmente o no. – Reporte todos los fraudes o series de fraudes, incluidas las sospechas o los intentos de cometer fraude, de conformidad con la Política de hablar y escuchar, y el *DOA*[9]. Política de hablar y escuchar, y el. La escalada de reporte de fraude y robo depende tanto del valor de la pérdida financiera esperada como del posible daño a la reputación de Compass.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Empleado que mantiene una relación inusual con proveedor(es)/cliente(s) y/o no revela un conflicto. – Empleado que vive por encima de sus posibilidades o cambios repentinos en su estilo de vida. – Colega que no está dispuesto a compartir tareas ni a tomar vacaciones. – No seguir los procedimientos habituales y rutinarios. – Pagos inusuales con tarjeta de crédito (por ejemplo, poco claros, retrasados, inflados, falta de justificación o recibos insuficientes). – División de órdenes de compra o pago o uso constante de cotizaciones bajas de un mismo proveedor. – Práctica frecuente de solicitudes de órdenes de compra urgentes o utilización de cuentas de proveedores por única vez. – Contratos, acuerdos, órdenes de compra y facturas que carecen de detalles relativos a los servicios. – Solicitar pago en una moneda, ubicación o dirección diferente. – Anomalías en el análisis de gastos o cuentas/saldos no alineados con proyecciones o pronósticos.
Loque necesita hacer	– Evaluar el fraude como parte de las revisiones periódicas de riesgos comerciales y desarrollar/implementar los planes de respuesta de gestión de riesgos necesarios cuando sea pertinente. – Reportar y registrar fraudes o series de fraudes, incluidas sospechas o intentos de cometer fraude que podrían resultar en una pérdida real o potencial de: – ***$3000 (o su equivalente local)*** o más de acuerdo con la práctica local y los requisitos de notificación *del DOA*; y – ***$20 000 (o su equivalente local)*** o más en el Sistema de Gestión de Casos de Compass Group y garantizar el cumplimiento de los requisitos de notificación del *DOA*[9]. – Los fraudes importantes (por ejemplo, cuando se espera que el monto involucrado supere los ***$250 000 (o su equivalente local)*** o, ***independientemente del valor de la pérdida***, podría haber ***un daño grave a la reputación*** de Compass Group o de un ejecutivo superior) deben informarse de inmediato al director ejecutivo de América del Norte, al director financiero de América del Norte y al asesor general de América del Norte, quien luego informará periódicamente al Jefe de Ética e Integridad del Grupo y quedará registrado en el Sistema de Gestión de Casos de Compass Group. – Cuando sea necesario, garantizar que el equipo de auditoría interna de América del Norte participe en la investigación de asuntos de fraude de acuerdo con los procedimientos de investigación definidos. – Asegúrese de que todos los libros y registros financieros reflejen con precisión la lógica, el propósito, la sustancia y la legalidad de las transacciones y los pagos. – No pague gastos que sean indebidos, no autorizados y/o no respaldados por documentación adecuada. – Como aprobador, asegúrese de que las transacciones estén suficientemente revisadas y examinadas antes de aprobarlas.

9. Consulte la sección 12.2 del DOA.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE COMPETENCIA 3

El **derecho de competenciao antimonopolio** está diseñada para promover una competencia justa y libre dentro de la industria y entre entidades comerciales con el fin de que las empresas compitan y ganen negocios en igualdad de condiciones.

La mayoría de los países del mundo tienen leyes de competencia que regulan cómo las empresas no deben eliminar, reducir o distorsionar la competencia en cualquier mercado en el que realicen negocios. Aunque el alcance y el contenido de la ley de competencia aplicable pueden variar de una región a otra, en general la ley de competencia busca prohibir los acuerdos y prácticas anticompetitivas y el abuso de una posición dominante o de poder sustancial de mercado. La mayoría de las leyes de competencia se extienden más allá de las fronteras nacionales, lo que significa que las leyes nacionales podrían potencialmente aplicarse a conductas que ocurren fuera de las fronteras nacionales. Por tal motivo, debemos garantizar el cumplimiento de las normas establecidas a continuación dondequiera que operemos.

El comportamiento anticompetitivo puede exponer a Compass y al personal de Compass a sanciones civiles y penales y dañar nuestra marca y reputación. Compass podría enfrentar largas investigaciones que culminen en sanciones civiles y penales, así como reclamos por daños y perjuicios, y las personas también pueden ser culpables de cometer un delito penal.

NUESTRO PRINCIPIO

Compass es una empresa que puede ganar negocios de manera justa y lo hace. El personal de Compass debe cumplir con las leyes de competencia (o leyes antimonopolio) para defender el compromiso de Compass de competir de manera justa con los competidores para asegurar la confianza de los clientes, proveedores y otras partes interesadas de Compass.

ÁREAS DE RIESGO

- Acuerdos y arreglos con competidores
- Intercambio de información inapropiada con competidores
- Participación en eventos de asociaciones comerciales o de la industria
- Acuerdos verticales entre diferentes niveles de la cadena de suministro
- Abuso de dominio
- Empresas conjuntas

ACUERDOS Y ARREGLOS CON COMPETIDORES (INCLUIDOS LOS ACUERDOS Y ENTENDIMIENTOS VERBALES)

Área de riesgo	3 **Cumplimiento de la ley de competencia**
Definición	– Tratos o acuerdos indebidos (escritos o verbales) entre competidores, que incluyen conductas que podrían considerarse comportamiento de "cártel", como acordar o fijar precios de venta o compra ("fijación de precios"), reparto de mercados o asignación de clientes, manipulación de licitaciones, restricción de capacidad o producción o acuerdos que excluyan a empresas competidoras de un mercado o boicots colectivos. – Se debe tener cuidado al discutir con un competidor la posibilidad de celebrar cualquier acuerdo, incluso uno informal, sin que el Departamento Legal lo evalúe y apruebe.
Expectativa	– Compass prohíbe la participación en cárteles en todos los países, incluso en aquellos que no tienen leyes de competencia. – No participe en ninguna conversación o discusión ni celebre ningún acuerdo, ya sea directa o indirectamente. (incluido un acuerdo o entendimiento informal y no escrito) con un competidor relacionado con la fijación de precios, manipulación de licitaciones, reducción de producción o capacidad, retraso de expansiones, boicot colectivo u otros planes para excluir a un competidor, asignación de clientes o reparto de mercado.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Analizar precios, tarifas o comisiones con un competidor. – Analizar clientes o territorios de operación con un competidor. – Analizar los planes futuros para el negocio con un competidor, incluidas las intenciones de oferta en relación con oportunidades comerciales específicas. – Compartir cualquier otra información comercialmente sensible que no sea de dominio público, como costos comerciales, márgenes de ganancia y volúmenes de ventas. (Ver más detalles en la sección "Intercambio de información inapropiada" a continuación). – Una solicitud de un tercero, incluido un cliente, para realizar cualquiera de las acciones anteriores.
Lo que necesita hacer	– Si tiene alguna inquietud de que un competidor esté tratando de analizar y/o acordar con usted cualquier forma de conducta de cártel, finalícelo inmediatamente, dejando en claro su objeción a recibir tal propuesta o información, infórmelo inmediatamente al departamento legal. – Informe al departamento legal inmediatamente si un cliente ha solicitado la coordinación de una actividad de licitación u otra conducta competitiva o términos contractuales. – Informe al departamento legal sobre cualquier sospecha de comportamiento de cártel por parte de terceros, que involucre a nuestros competidores o proveedores. – Busque orientación adicional del departamento Legal desde el principio cuando esté contemplando cualquier contrato u otros acuerdos comerciales con competidores. – Obtenga la aprobación del departamento legal antes de celebrar estos contratos/acuerdos. – Informe sospechas de violaciones de la ley de competencia al Departamento legal, quien, a su vez, las escalará al Asesor General del Grupo y Secretario de la Empresa y Jefe de Ética e Integridad del Grupo. No importa si usted cree que la conducta se viene dando desde hace mucho tiempo o que todos los demás en el mercado la hacen. Debe informar de cualquier sospecha de este tipo.

INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN INAPROPIADO CON COMPETIDORES

Área de riesgo	3 **Cumplimiento de la ley de competencia**
Definición	– **Intercambiar información confidencial o competitivamente** con competidores, ya sea directa o indirectamente, por ejemplo, información que no es pública y se relacione con precios (incluidos precios de proveedores, precios de clientes, descuentos, rebajas), ingresos recientes actuales o futuros, costo unitario, niveles de ganancias, participaciones de mercado, listas de clientes y proveedores, salarios o tasas de sueldos o intenciones de licitación.
Expectativa	– El personal de Compass no debe intercambiar información competitivamente sensible con un competidor, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, a través de un tercero, cliente, analista de la industria, periodista, publicación comercial o redes sociales), a menos que esté relacionada con una oferta conjunta oficial que esté siendo tratada por el departamento legal. – El personal de Compass debe dejar muy en claro que Compass debe distanciarse si un competidor intenta compartir información competitivamente sensible con nosotros o nos invita a participar en cualquier forma de colusión. – El personal de Compass nunca debe acordar ni siquiera analizar con los competidores los precios, incluido el precio al que Compass vende o pretende vender bienes o servicios, o cualquier otra estrategia comercial financiera o no financiera.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Cualquier comunicación, oral o escrita, de un competidor sobre sus propias intenciones de licitación o las de Compass, precios comerciales o estrategias financieras y no financieras no públicas. – Un contacto industrial que trabaja para un competidor ofrece información confidencial sobre su propia empresa o sugiere que ambos compartan esa información de manera competitiva. Esta sensibilidad existe independientemente del contexto, por ejemplo, si se trata de una función social o de un entorno empresarial.
Lo que necesita hacer	– Busque asesoramiento del departamento Legal si tiene alguna inquietud acerca de si pudo haber recibido o compartido información comercialmente confidencial o si le han solicitado que proporcione dicha información. – Busque asesoramiento del departamento Legal antes de compartir información de Compass con competidores (puede ser necesario un acuerdo de confidencialidad incluso si el departamento legal acepta la divulgación en circunstancias muy específicas). – Busque asesoramiento del departamento Legal antes de emitir comunicaciones públicas sobre precios, volumen o intenciones de licitación. – Si un competidor comparte información competitivamente sensible o sugiere un comportamiento coordinado, debe objetar, finalizar la discusión e informar el incidente inmediatamente al departamento legal. Si la información se comparte con usted por correo electrónico, busque orientación del departamento legal sobre cómo responder. Generalmente, será necesario enviar una respuesta subrayando que no deseaba la información y que no desea recibir más.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE ASOCIACIONES COMERCIALES O DE LA INDUSTRIA

Área de riesgo	3 Cumplimiento de la de competencia
Definición	– **Asociaciones comerciales, organismos industriales, conferencias** y **otros eventos de la industria** pueden ser una parte beneficiosa y legítima de nuestro negocio. Sin embargo, como es probable que también asistan competidores de Compass, es importante tener especial cuidado con cualquier discusión, ya sea formal o informal, en estas reuniones.
Expectativa	– No utilice la asistencia a dichos eventos, ni a ningún evento social asociado posteriormente, como foro o cobertura para el intercambio indebido o inapropiado de información comercialmente sensible entre competidores. – Busque la aprobación del departamento Legal antes de unirse a una asociación comercial.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Debates que se desvían de los temas de la agenda o traspasan información no pública o competitivamente sensible.
Lo que necesita hacer	– Busque asesoramiento del departamento legal si es miembro de una asociación comercial y/o asiste a una reunión informal que involucra a competidores u otro foro de la industria, y asegúrese de que se sigan los protocolos de cumplimiento (por ejemplo, agenda escrita, recordatorio de cumplimiento de la competencia y un registro de lo que discutieron). – Busque asesoramiento del departamento Legal si tiene intención de colaborar con competidores o proveedores en relación con iniciativas industriales, ambientales, de sostenibilidad u otras iniciativas de gobernanza para asegurarse de que ningún acuerdo restrinja o tenga un efecto negativo sobre la competencia. – Divulgue los pagos de asistencia/membresía en el Registro de Divulgaciones de Compass Group. – No debata temas relacionados con información competitiva sensible (en particular, estrategia de marketing/ producción o precios/volumen de competidores individuales y datos de costos). – Asegúrese de que toda la información compartida en el evento sea pública o haya sido agregada y anonimizada. – Si la reunión formal se desvía hacia información comercialmente sensible, o un competidor comparte información comercialmente sensible o sugiere un comportamiento de coordinación, busque el fin de la discusión inmediatamente y, si esto no ocurre, abandone la reunión después de solicitar que su objeción y salida se registren en las actas y luego informe al departamento legal o la Oficina de Ética e Integridad del Grupo. – Esté preparado para seguir este consejo con firmeza y visiblemente. No basta con marcharse en silencio. No se preocupe si le resulta incómodo o vergonzoso actuar de esta manera delante de sus compañeros o personas mayores.Si no cree que puede hacerlo, no asista a la reunión.

ACUERDOS VERTICALES

Área de riesgo	3 Cumplimiento de la ley de competencia
Definición	– **Acuerdos verticales** celebrados entre empresas en diferentes niveles de la cadena de suministro (por ejemplo, entre un proveedor o productor de alimentos y una empresa compradora). – La mayoría de los acuerdos verticales no generan preocupaciones, incluido el suministro exclusivo de servicios de alimentación en las instalaciones del cliente. Sin embargo, un acuerdo vertical puede infringir la legislación sobre competencia si tiene el efecto de impedir o restringir que los clientes vuelvan a vender productos, impone obligaciones exclusivas de suministro o compra, asigna territorios o grupos de clientes exclusivos, o impone un precio de reventa mínimo o fijo.
Expectativa	– No deberíamos intentar imponer ninguna cláusula potencialmente restrictiva a los socios comerciales sin autorización del departamento Legal.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Acuerdos de suministro exclusivos con proveedores de Compass. – Proveedores que insisten en que Compass adopte sus precios minoristas recomendados y amenazan con interrumpir el suministro si no lo hace.
Lo que necesita hacer	– Busque asesoramiento del departamento Legal antes de firmar un acuerdo vertical. Tenga especial cuidado en áreas donde Compass pueda considerarse dominante o con fuerte poder de mercado.

ABUSO DE DOMINIO

Área de riesgo	3 Cumplimiento de la ley de competencia
Definición	– Una empresa puede considerarse dominante cuando tiene una participación de mercado de alrededor del 40% o más, aunque en algunas circunstancias una participación de mercado del 25% o más puede ser suficiente para establecer el dominio. A una empresa dominante no se le permite abusar de su poder de mercado a través de una conducta excluyente o explotadora, por ejemplo, cobrando precios excesivos, discriminatorios o predatorios, vinculando o agrupando el suministro a otros bienes o servicios, negándose a negociar, exigiendo acuerdos exclusivos o acuerdos a largo plazo.
Expectativa	– No debemos abusar de una posición dominante excluyendo competidores o explotando a los clientes en mercados donde una el negocio de Compass puede considerarse dominante.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Ofrecer precios/descuentos por debajo del costo.– Precios excesivamente altos.
Lo que necesita hacer	– Busque asesoramiento del departamento legal si Compass potencialmente es dominante o tiene un fuerte poder de mercado.

EMPRESAS CONJUNTAS

Área de riesgo	3 **Cumplimiento de la ley de competencia**
Definición	– Una **empresa conjunta ("JV")** es un acuerdo comercial en el que dos o más partes acuerdan cooperar para lograr una tarea/objetivo particular. Esta tarea puede ser un nuevo proyecto o cualquier otra actividad empresarial. Las empresas conjuntas pueden adoptar muchas formas diferentes.
Expectativa	– Obtenga siempre asesoramiento del departamento legal en relación a cualquier posible acuerdo de empresa conjunta. – En una empresa conjunta con un competidor, no comparta ni analice información competitivamente sensible de Compass con los directores o empleados de la empresa conjunta, ni con el personal de Compass asignado a la empresa conjunta, a menos que el departamento legal lo autorice expresamente. – El personal de Compass asignado a una empresa conjunta no debe divulgar información confidencial sobre la competencia acerca de dicha empresa conjunta a otro personal de Compass a menos que esté expresamente autorizado por el departamento legal. – De manera similar, cualquier empresa conjunta en la que participe Compass deberá seguir una política de cumplimiento adecuada.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Cualquier propuesta para formar una empresa conjunta con un competidor: piense si es esencial que Compass se asocie con un competidor. – Cualquier sugerencia de que Compass comparta información competitivamente sensible con un competidor para evaluar el atractivo de una empresa conjunta. – Durante el funcionamiento de una empresa conjunta establecida, cualquier intercambio de información (ya sea que la haya proporcionado o recibido) o actividad conjunta que vaya más allá del alcance de la empresa conjunta. – La diligencia debida no revela un propietario beneficiario final o se sospecha que es una empresa fantasma o que está oculta detrás de un fideicomiso o un director designado.
Lo que necesita hacer	– Busque asesoramiento del departamento legal antes de iniciar conversaciones sobre una posible empresa conjunta. – Siga los protocolos recomendados por el departamento legal si se otorga la aprobación para iniciar las conversaciones, incluido el acuerdo de un protocolo de intercambio de información con los socios de la empresa conjunta. – Obtenga la aprobación previa del departamento legal antes de celebrar cualquier acuerdo o arreglo entre empresas conjuntas. – Realice la debida diligencia de integridad de terceros sobre entidades/individuos que reciben/emiten pagos de acuerdo con la Política de diligencia debida de integridad de terceros *y Orientación.* – Acuerde una agenda con antelación a las reuniones de la empresa conjunta en las que estén presentes competidores. Cíñase a la agenda y tome nota de las actas de la reunión. Obtenga las actas acordadas por todos los presentes como un registro preciso de los asuntos de las reuniones y haga que las actas se firmen.

LAVADO DE DINERO, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y EVASIÓN FISCAL

4-6

Los delitos de todo tipo a menudo generan un beneficio (por ejemplo, crean ganancias o dan como resultado la adquisición de propiedad), a veces llamado producto del delito. El **lavado de dinero** es el esfuerzo que se realiza para ocultar o disfrazar los bienes del delito y mantenerlos en manos criminales. Incluye la recepción o el tráfico de bienes de origen delictivo, incluso por parte de terceros inocentes.

La **financiación del terrorismo** incluye recibir o proporcionar dinero o propiedad cuando esté destinado o pueda usarse para fines de terrorismo o lavado de bienes terroristas. A menudo, está relacionado con el lavado de dinero.

La **evasión fiscal** es el impago o pago insuficiente ilegal de impuestos en cualquier parte del mundo. La **facilitación de la evasión fiscal** implica ayudar deliberadamente a otra persona a cometer evasión fiscal o ser cómplice de sus acciones.

NUESTRO PRINCIPIO

Se pueden cometer delitos de lavado de dinero y financiación del terrorismo si usted sabe, o debería haber sospechado razonablemente, que el dinero u otros activos que Compass recibe (por ejemplo, de un tercero, incluido un cliente, proveedor o socio de empresa conjunta) constituyen el producto de un delito o están contaminados por una conducta delictiva o terrorista, o que Compass está involucrado en un acuerdo mediante el cual el dinero u otra propiedad se utilizarán para actividades terroristas.

Compass no facilita ni aprueba el lavado de dinero, la financiación del terrorismo ni la evasión fiscal.

ÁREAS DE RIESGO

- Manejo de bienes del delito
- Facilitación de la evasión fiscal/no prevención de la evasión fiscal

MANEJO DE LOS BIENES DEL DELITO

Área de riesgo	4 **Lavado de dinero/** 5 **Financiación del terrorismo**
Definición	– **Manejo o facilitación del manejo de bienes** derivados u obtenidos, directa o indirectamente, por cualquier persona como resultado de una actividad criminal o ilegal, o el manejo o facilitación del manejo de dinero que represente el valor de dichos bienes.
Expectativa	– El personal de Compass – debe garantizar que Compass no reciba los bienes de actividades delictivas ya que esto puede constituir un delito penal; – no debe bajo ninguna circunstancia participar en ningún tipo de acuerdo comercial que involucre fondos o activos adquiridos ilegalmente, o que resulte en el financiamiento del terrorismo; y – no debe contratar a sabiendas a una contraparte que esté vinculada a una actividad delictiva. – Nunca avise a una contraparte que se realizará o ya se realizó una posible derivación a una agencia de cumplimiento de la ley, ya que esto podría violar las leyes aplicables.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Los pagos y/o facturas son solicitados o enviados por una contraparte dividida en múltiples formas (por ejemplo, efectivo, transferencia bancaria, cheques) o múltiples entidades. – Se solicitan o realizan pagos y/o facturas desde una cuenta bancaria de o hacia una entidad o individuo a nombre diferente al de la contraparte contractual. – Uso de múltiples cuentas bancarias extranjeras fuera del registro comercial de la contraparte. – La diligencia debida no revela un propietario beneficiario final o se sospecha que es una empresa fantasma o que está oculta detrás de un fideicomiso o un director designado. – Una contraparte utiliza documentos inusuales o sospechosos, y los detalles y referencias no pueden verificarse fácilmente. – Los antecedentes de la contraparte difieren de lo que esperaríamos dadas sus actividades comerciales. – El cliente sugiere una forma inusual o no habitual de gestionar la transacción. – El origen o el uso previsto de los fondos no es coherente con el propósito de la organización. – Los pagos a terceros deberán realizarse fuera del país y/o a un país vinculado a actividades de lavado de dinero. – La transacción involucra o se relaciona con un país con estrechos vínculos con el terrorismo o donde están activas organizaciones proscritas.
Lo que necesita hacer	– Realice la debida diligencia de integridad de terceros sobre entidades/individuos que reciben/emiten pagos de acuerdo con la Política de diligencia debida *y orientación* de integridad de terceros. – Monitoree las transacciones y actividades de las contrapartes para detectar señales de alerta que puedan dar lugar a una sospecha de que están involucrados en lavado de dinero y remitirlo al Departamento Legal o al Departamento de Ética e Integridad del Grupo lo antes posible. – Asegúrese de que se completen los controles pertinentes relacionados con la fuente de los ingresos sobre el dinero que recibirán los agentes que actúen en nombre de Compass y que se incluyan en el acuerdo/contrato las declaraciones y garantías adecuadas contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo. – Reporte sospechas de lavado de dinero o que podamos estar tratando con bienes del delito al departamento legal, quien a su vez escalará al Jefe de Ética e Integridad del Grupo. – Asegúrese de que se implementen políticas y procedimientos contra el lavado de dinero específicos de la jurisdicción o unidad de negocios según sea necesario para cumplir con las leyes y regulaciones locales aplicables. – Evalúe el lavado de dinero y la financiación del terrorismo como parte de las revisiones periódicas de riesgos comerciales y desarrollar/implementar los planes de respuesta de gestión de riesgos necesarios cuando sea pertinente.

EVASIÓN FISCAL

Área de riesgo	6 Evasión fiscal
Definición	– La **facilitación de la evasión fiscal** ocurre cuando alguien ayuda a sabiendas a otra persona a cometer un delito de evasión fiscal relevante o es cómplice de su acción, incluso si hacerlo no la beneficia de ninguna manera.

Expectativa	– El personal de Compass:
	  – no debe bajo ninguna circunstancia participar, asesorar o de otra manera alentar, ayudar o facilitar cualquier forma de evasión fiscal; y
	  – debe cumplir con todos los procedimientos de prevención establecidos por Compass en relación con la evasión fiscal, lo que incluye completar cualquier capacitación aplicable y escalar adecuadamente cualquier inquietud.
	– Nunca avise a una contraparte que se realizará o ya se realizó una posible derivación a una agencia de cumplimiento de la ley, ya que esto podría violar las leyes aplicables.

Señales de alerta/ señales de advertencia	– Los pagos y/o facturas son solicitados o enviados por una contraparte dividida entre múltiples formas (por ejemplo, efectivo, transferencia bancaria, cheques) o múltiples entidades. – Se solicitan o realizan pagos y/o facturas desde una cuenta bancaria de o hacia una entidad o individuo a nombre diferente al de la contraparte contractual. – Uso de múltiples cuentas bancarias extranjeras fuera del lugar de registro comercial de la contraparte. – La diligencia debida no revela un propietario beneficiario final o se sospecha que es una empresa fantasma o que está oculta detrás de un fideicomiso o un director designado. – Una contraparte utiliza documentos inusuales o sospechosos, y los detalles y referencias no pueden verificarse fácilmente. – El cliente sugiere una forma inusual o no habitual de gestionar la transacción. – El origen o el uso previsto de los fondos no es coherente con el propósito de la organización.
Lo que necesita hacer	– Monitoree las transacciones y actividades de las contrapartes para detectar señales de alerta que puedan dar lugar a una sospecha de que están involucrados en evasión fiscal y remitirlo al Departamento Legal o al Departamento de Ética e Integridad del Grupo lo antes posible. – Asegúrese de que se completen los controles pertinentes relacionados con la fuente de los ingresos sobre el dinero que recibirán los agentes que actúen en nombre de Compass y que se incluyan en el acuerdo/contrato las declaraciones y garantías adecuadas contra la evasión fiscal. – Reporte sospechas de evasión fiscal o facilitación de evasión fiscal o de que podemos estar tratando con bienes del delito al Departamento Legal, quien, a su vez, escalará el caso al Jefe de Ética e Integridad del Grupo. – Asegúrese de que se implementen políticas y procedimientos de cumplimiento fiscal específicos de la jurisdicción o unidad de negocio según sea necesario para cumplir con las leyes y regulaciones locales aplicables. Consulte al Departamento de Impuestos para garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos pertinentes y la alineación con la estrategia fiscal de EE. UU. y del Grupo. – Evalué la evasión fiscal como parte de las revisiones periódicas de riesgos comerciales y desarrollar/ implementar los planes de respuesta de gestión de riesgos necesarios cuando sea pertinente.

SANCIONES Y CONTROLES COMERCIALES 7

Compass se compromete a realizar sus negocios de manera honesta y ética dondequiera que opere. Como parte de esta cultura, se deben cumplir todas las leyes y regulaciones pertinentes, incluidas las sanciones aplicables y los programas de control comercial ("programas de sanciones").

Los programas de sanciones son establecidos por gobiernos y organizaciones intergubernamentales que prohíben o restringen las transacciones realizadas por o con determinados individuos, entidades, sectores y/o países.

Compass cumple con una variedad de programas de sanciones nacionales e internacionales. Estos programas pueden relacionarse con los países en los que realizamos negocios, quiénes son nuestros clientes, las personas que trabajan para nosotros o en nuestro nombre, cómo realizamos transacciones y los servicios bancarios que utilizamos.

Compass tiene como objetivo tomar precauciones efectivas y necesarias para gestionar los riesgos de infringir las sanciones y las regulaciones de control comercial. Compass no interactúa directa ni indirectamente con partes sancionadas sin la aprobación previa de que la posible transacción no infrinja las sanciones aplicables ni exponga a Compass a un riesgo innecesario. Cualquier actividad con países, individuos, entidades, bienes o servicios sujetos a sanciones o controles comerciales solo puede ocurrir cuando existan aprobaciones, licencias o exenciones apropiadas.

NUESTRO PRINCIPIO

Compass respeta y se adhiere a todos los programas de sanciones que se aplican a nuestra empresa. No hacemos negocios con personas, entidades, sectores o países sancionados.

No debe, bajo ninguna circunstancia, celebrar a sabiendas ningún tipo de transacción o relación comercial que pueda infringir potencialmente los programas de sanciones aplicables a Compass. Esto incluye transacciones que involucran a personas o entidades incluidas en listas de sanciones, transacciones que involucran a países sancionados o transacciones prohibidas con sectores sancionados.

ÁREAS DE RIESGO

- Entrar a nuevos sectores/nuevos territorios
- Establecer nuevas relaciones con terceros
- Nuevas sanciones/congelaciones de activos a terceros existentes

ENTRAR A NUEVOS SECTORES/NUEVOS TERRITORIOS

Área de riesgo	7 **Sanciones y controles comerciales**
Definición	– El establecimiento de cualquier negocio que implique el establecimiento de una sucursal o la constitución de una empresa en un país en el que Compass no opera actualmente o la introducción de cualquier nuevo negocio o la celebración de un nuevo contrato en cualquier territorio o aguas territoriales fuera del país de residencia de la empresa operadora o la introducción de un nuevo sector/línea de negocio en un país existente. – El ingreso a nuevos territorios/sectores puede potencialmente crear riesgos de sanciones, ya que el territorio/sector en cuestión puede estar sujeto a sanciones en otra jurisdicción donde opera Compass. Además, los nuevos territorios pueden tener sus propios requisitos de sanciones únicos que Compass deberá garantizar que cumplamos.
Expectativa	– Compass respeta y se adhiere a todos los programas de sanciones y no hará negocios con países o sectores sancionados y prohibidos pertinentes.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Los nuevos negocios en las siguientes jurisdicciones o que limitan o tienen conexiones estrechas con las siguientes jurisdicciones pueden plantear riesgos particulares de sanciones: Bielorrusia, Burundi, República Centroafricana, Cuba, Crimea, República Democrática del Congo, Irak, Irán, Líbano, Libia, Nicaragua, Corea del Norte, Rusia, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Siria, Ucrania, Venezuela, Yemen, Zimbabue.[10]
Lo que necesita hacer	– Siga el *DOA* en relación al ingreso a nuevos países, territorios o sectores. – Obtenga la aprobación correspondiente del Asesor General de los EE. UU. y del Jefe de Ética e Integridad del Grupo antes de realizar cualquier trato que involucre a un individuo o entidad vinculado a un país o sector sancionado.

10. Consulte al Asesor General de los EE. UU. o al Departamento de Ética e Integridad del Grupo para obtener la lista más reciente de países de riesgo alto/muy alto.

ESTABLECER NUEVAS RELACIONES CON TERCEROS

Área de riesgo	7 **Sanciones y controles comerciales**
Definición	– Establecer nuevas relaciones con terceros presenta posibles riesgos de sanciones, ya que estos terceros pueden estar sujetos a sanciones o ser propiedad de o estar controlados por personas o entidades sujetas a sanciones. Los terceros sujetos a sanciones también pueden intentar ocultar este hecho a Compass para eludir los requisitos de sanciones. – Los terceros incluyen clientes, proveedores, contratistas/subcontratistas, organizaciones con las que nos asociamos (como socios de empresas conjuntas, objetivos de adquisición y desinversión), asesores (comerciales, financieros, legales y lobistas), intermediarios, distribuidores, agentes y todas las demás contrapartes contractuales.
Expectativa	– Todos los nuevos terceros deben ser examinados en relación con las listas de sanciones de acuerdo con la sección de Consultores y Asesores del *DOA* y de conformidad con la Política de diligencia debida de integridad de *terceros y* Orientación
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Tercero afiliado o asociado con cualquier individuo o entidad objeto de sanciones. – El tercero se ha creado recientemente y tiene importantes recursos financieros a su disposición, y no está claro cómo llegó a poseer dichos recursos financieros. – La estructura corporativa del tercero implica una sociedad holding ubicada en una jurisdicción offshore. – El tercero no está familiarizado con el uso de los bienes o servicios y/o no formula ninguna pregunta comercial o técnica que normalmente se formularía durante las negociaciones comerciales. – Las condiciones o el método de pago son inusuales (por ejemplo, el tercero está dispuesto a pagar una gran cantidad en efectivo de inmediato (transferencias no bancarias)).
Lo que necesita hacer	– Realice la debida diligencia de integridad de terceros para todos los terceros nuevos y existentes de conformidad con la Política de diligencia debida *y orientación* de integridad de terceros. – Esté alerta ante posibles intentos de terceros de ocultar su conexión con personas/entidades sancionadas. – Asegúrese de que todos los contratos escritos con terceros contengan un requisito de cumplir con todas las leyes aplicables, incluidas aquellas relacionadas con las sanciones comerciales.

NUEVAS SANCIONES/CONGELAMIENTOS DE ACTIVOS A TERCEROS EXISTENTES

Área de riesgo	7 Sanciones y controles comerciales
Definición	– En algunas ocasiones, un tercero existente puede quedar sujeto a sanciones o a una congelación de activos durante el curso de su relación con Compass. Esto crea un riesgo de que Compass pueda infringir involuntariamente las sanciones al continuar con una transacción en curso que se ha vuelto prohibida mientras estaba en progreso.
Regla de Compass	– Cualquier transacción que involucre a un tercero que sea sancionado por una jurisdicción relevante en cualquier momento durante el curso de la transacción debe suspenderse inmediatamente y los activos/fondos relevantes deben congelarse. – No edite ni oculte, bajo ninguna circunstancia, los detalles de una transacción que pueda involucrar a un individuo, entidad, país o sector sancionado para permitir la infracción de esta política.
Señales de alerta/ señales de advertencia	– Un tercero realiza un cambio repentino o inexplicable en una transacción. – Un tercero ejerce una presión indebida o desproporcionada para completar una transacción rápidamente. – Un tercero solicita que se omitan u oculten detalles materiales de una transacción en documentos clave. – Un banco involucrado en una congelación de transacciones o se niega a procesar esa transacción.
Loque necesita hacer	– Realice un seguimiento continuo y regular de los terceros incorporados de acuerdo con la Política de diligencia debida y *orientación* de integridad de terceros para detectar si llegan a ser sancionados. – No continúe bajo ninguna circunstancia con una transacción si sabe o sospecha que un tercero conectado ha sido objeto de sanciones pertinentes. Esto incluye recibir de o realizar cualquier pago al tercero, o de cualquier otra manera negociar con sus activos. – Debe informar inmediatamente al Asesor General de los EE. UU., quien, a su vez, notificará al Jefe de Ética e Integridad del Grupo sobre cualquier transacción que esté en curso que involucre a un tercero que haya sido sancionado para que pueda determinar los próximos pasos apropiados.

MÁS INFORMACIÓN

CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

Debe asegurarse de leer, comprender y cumplir esta política y completar toda la capacitación obligatoria relacionada con ella. Debe evitar cualquier actividad o comportamiento que pueda conducir o sugerir un infracción de esta política, lo que a su vez podría dar lugar al incumplimiento de las leyes de integridad empresarial aplicables y podría constituir un delito penal.

Todos en Compass tenemos la responsabilidad de informar posibles infracciones de esta política. Compass fomenta el reporte de todas las inquietudes y se compromete a proteger a los denunciantes para que no sufran perjuicios ni represalias como resultado de ello.

Si conoce o sospecha de una infracción de esta Política, puede plantear su inquietud a su gerente o gerente de unidad, a su gerente local de Recursos Humanos, a un miembro del Departamento Legal o a un miembro de Ética e Integridad del Grupo.

El personal de Compass y nuestros socios comerciales también pueden utilizar nuestro programa global confidencial de reporte de irregularidades Speak Up, We're Listening para buscar orientación y/o reportar cualquier inquietud sobre incumplimiento de esta Política.

SUPERVISIÓN Y REVISIÓN

Esta política será revisada periódicamente por Compass Group. Comité Ejecutivo del PLC, así como el liderazgo ejecutivo de EE.UU.

Se invita al personal de Compass a comentar esta política y sugerir formas en que podría mejorarse. Los comentarios, sugerencias y consultas deberán enviarse a través del portal de Ética e Integridad del Grupo queutiliza la función de hacer preguntas.



MISCELÁNEAS

Esta política no forma parte de ningún contrato de trabajo del personal de Compass y podemos modificarla en cualquier momento.

Esta Política ha sido aprobada por el Comité Ejecutivo de Compass Group PLC así como por el liderazgo ejecutivo de los EE. UU.

Dominic

Dominic Blakemore
DIRECTOR EJECUTIVO DEL GRUPO, COMPASS GROUP PLC