

## Unsere Speak- und Listen-Up-Richtlinie | November 2021

Zum Schutz unserer Mitarbeiter. Zum Schutz von Compass.



### 1. Einführung

- 1.1 Bei der Compass Group machen unsere Mitarbeiter:innen und unsere Unternehmenskultur den Unterschied aus, in dem was wir tun und wie wir Millionen von Verbrauchern auf der ganzen Welt bedienen. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen und ein integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich die Menschen befähigt und sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern und zuzuhören.
- 1.2 Wir erwarten von allen Compass-Mitarbeiter:innen, einschließlich Geschäftsführer:innen, leitenden Angestellten, Angestellten, Arbeiter:innen, Berater:innen und Auftragnehmer:innen überall auf der Welt (in dieser Richtlinie als "Sie" bezeichnet), sowie von Vertreter:innen, Vermittler:innen, Berater:innen, Lieferant:innen und anderen Geschäftspartner:innen ("Geschäftspartner"), dass sie diese Standards einhalten und in Übereinstimmung mit unseren Werten und dem betrieblichen Verhaltenskodex der Compass Group ("unser CoBC") und den damit verbundenen Richtlinien sowie mit allen geltenden Gesetzen handeln.
- 1.3 Wir schätzen und fördern eine Kultur der Integrität, die auf den Grundsätzen von Offenheit, Vertrauen und Verantwortung und ermutigen Sie und unsere Geschäftspartner:innen, sich zu äußern, wenn etwas nicht in Ordnung ist. Jede:r bei Compass hat die Pflicht und Verantwortung, denen zuzuhören, die ihre Stimme erheben, und das Richtige zu tun, indem man dem nachgeht.
- 1.4 Wir ermutigen Sie dazu unsere nachstehenden „Speak Up“-Ressourcen zu nutzen, um Rat bei ethischen oder

Compliance-Dilemmas und Problemen einzuholen. Wir möchten, dass Sie Ihre Meinung frei äußern und uns vertraulich alle Bedenken bezüglich unethischer, illegaler oder anderer unangemessener Umstände oder Verhaltensweisen, die darauf hindeuten, dass unser CoBC nicht befolgt wird, melden. Weitere Informationen zur Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen finden Sie in den nachstehenden Abschnitten 9 und 10.

### 2. Ziele

2.1 Die Ziele dieser Richtlinie sind:

- Ihnen zu versichern, dass wir für Sie da sind, um zuzuhören und Sie in die Lage zu versetzen, Ihre Bedenken in gutem Glauben auf eine Art und Weise zu äußern, mit der Sie sich am wohlsten fühlen, bevor Sie unsere „Speak Up“-Helpline nutzen;
- Sie über Ihre Möglichkeiten zu informieren, wo und wie Sie Ihre Stimme erheben und Ihre Anliegen vorbringen können;
- Hinweise zu geben, wie diese Bedenken geäußert werden können, einschließlich der Rolle, die die Abteilung für Ethik und Integrität der Gruppe spielt, einem engagierten zentralen Team - unabhängig von anderen Geschäftsbereichen, die unser globales „Speak Up“-Programm beaufsichtigt und verwaltet, einschließlich der ersten Überprüfung der eingegangenen Meldungen über die „Speak Up“-Plattform (web-intake) und Helpline;
- Sie daran zu erinnern, dass es Ihre Pflicht und Ihr Recht ist, im Rahmen unserer Werte, Bedenken unverzüglich zu äußern, in dem Wissen, dass diese ernst

genommen, weiterverfolgt und/oder angemessen untersucht werden;

- die Gewissheit zu geben, dass Sie alle Bedenken in gutem Glauben ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können, selbst wenn sich diese Bedenken als falsch oder unbegründet herausstellen; und
- Transparenz darüber zu schaffen, wie Bedenken gehandhabt und angemessen weiterverfolgt werden, um das Engagement von Compass für ein offenes Ohr zu zeigen.

### 3. Geltungsbereich

- 3.1 Diese Richtlinie gilt für alle Compass-Mitarbeiter:innen, die in einem Compass-Geschäft arbeiten, einschließlich aller Joint Venture-Unternehmen oder Konsortien, die unter der täglichen Kontrolle von Compass stehen oder sich mehrheitlich in dessen Besitz befinden, und alle Geschäftspartner:innen, die in einem Compass-Geschäft arbeiten oder dieses überall auf der Welt vertreten.
- 3.2 Jede:r, der Bedenken oder Informationen in Bezug auf ein Fehlverhalten hat, das zu einem potenziellen oder tatsächlichen Verstoß gegen unsere CoBC führt, kann solche Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie äußern. Dies umfasst, ist aber nicht beschränkt auf, derzeitige und ehemalige Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer:innen, Lieferant:innen, Dienstleister:innen, Praktikant:innen, Joint-Venture-Partner:innen, Mitglieder der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, sowie deren Partner:innen, Angehörige und Verwandte.

- 3.3 Compass respektiert und befolgt alle geltenden örtlichen Gesetze. Für den Fall, dass örtliche Gesetze strengere oder spezifische Anforderungen haben, einschließlich der Rechte und des Schutzes der meldenden Partei, der Handhabung von Bedenken, Ermittlungen und andere anwendbare Verpflichtungen für jedes Compass-Geschäft, sollte eine länderbasierte Richtlinie durch das Management mittels eines örtlichen Zusatzes zu dieser Gruppenrichtlinie implementiert werden. Unter solchen Umständen sollte die Abteilung für Ethik und Integrität der Gruppe benachrichtigt werden.

### 4. Richtlinienanforderungen: Unsere Pflicht und unser Recht, Bedenken zu äußern

- 4.1 Fragen stellen, neugierig sein und bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten oder unangemessene Umstände oder Verhaltensweisen melden, kommt uns allen zugute und schützt uns<sup>1</sup>. Wir alle haben die gemeinsame Pflicht und das individuelle Recht, Bedenken, dass Umstände, die mit unserem CoBC unvereinbar sind, in Erwägung gezogen werden, auftreten oder aufgetreten sein könnten, indem wir unsere „Speak Up“-Ressourcen nutzen, zu melden.
- 4.2 Es wird nicht erwartet oder verlangt, dass Sie einen absoluten Beweis für ein Fehlverhalten oder unangemessene Umstände haben, um Bedenken zu äußern.

---

<sup>1</sup> Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, Standards, Richtlinien und Verfahren; illegales Verhalten, wie z. B. Diebstahl, Handel mit oder Verwendung von illegalen Drogen, Gewalt oder angedrohter Gewalt oder Sachbeschädigung; Betrug, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Steuerhinterziehung bzw. Veruntreuung von Geldern; Anbieten, Geben oder Annehmen von Bestechungsgeldern; Interessenskonflikte;

---

finanzielle Unregelmäßigkeiten einschließlich falscher Buchführung, finanzielle Falschaussagen und Falschdarstellungen; Verhaltensweisen, die eine Gefahr für Menschen, die Umwelt oder das Finanzsystem darstellen; sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung; Menschenrechtsfragen wie moderne Sklaverei, Ausbeutung von Kindern oder die Verletzung der Rechte indigener Völker sowie die Nichteinhaltung oder der Verstoß gegen gesetzliche oder regulatorische Anforderungen, einschließlich Offenlegungspflichten.

4.3 Sie sollten sich von Ihrem Instinkt leiten lassen und so viele Informationen wie möglich liefern, wenn Sie Ihre Bedenken darüber äußern, wie es dazu gekommen ist. Wir sind hier, um unsere Mitarbeiter:innen dabei zu unterstützen das Richtige zu tun. Zu diesem Zweck werden Sie nicht mit irgendeiner Form von Disziplinarmaßnahmen oder Benachteiligungen in Bezug auf ein in gutem Glauben geäußertes Bedenken, die sich später als fehlerhaft oder unbegründet herausstellt, konfrontiert (siehe Abschnitt 10).

4.4 Genauso wie man erwartet, dass alle Bedenken unverzüglich gemeldet werden, ist Compass auch bestrebt, alle Bedenken zeitnah zu bewerten und zu lösen. Etwaige Verzögerungen werden den entsprechend beteiligten Parteien mitgeteilt. Für diejenigen, die sich wohl fühlen, hilft die routinemäßige Weiterverfolgung Ihres Anliegens Verzögerungen zu vermeiden.

## 5. Die richtige Hilfe erhalten

5.1 Wir möchten jedem/jeder dabei helfen, so schnell und effizient wie möglich die richtige Hilfe und Unterstützung für seine Bedenken oder Probleme zu finden. Wenn Ihre Bedenken nicht einen möglichen Verstoß gegen unsere CoBC oder unethische, illegale oder andere unangemessene Umstände oder Verhaltensweisen betreffen, sollten Sie die folgenden Ressourcen nutzen:

- Für betriebliche Gesundheit-, Sicherheit- und Umweltfragen wenden Sie sich bitte an Ihre:n HSE-Manager:in vor Ort; oder
- Bei Bedenken in Bezug auf Ihr eigenes Beschäftigungsverhältnis oder die Umstände bei der Arbeit, einschließlich Beschwerden<sup>2</sup>, die sich nicht auf einen möglichen Verstoß gegen unsere CoBC beziehen, ermutigen wir Sie, diese direkt mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten, Ihrem/Ihrer Abteilungsleiter:in oder Ihrem Team der Personalabteilung vor Ort zu besprechen

## 6. „Speak Up“-Ressourcen der Compass Group

- 6.1 Bei Fragen zu oder vermuteten Verstößen unserer CoBC, wenden Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens:
- Ihre:n Vorgesetzte:n oder Abteilungsleiter:in;
  - Ihre:n Personalleiter:in („HR“) oder Listen Up-Champion („LUC“) vor Ort;
  - ein Mitglied der Rechtsteams Ihres Landes, Ihrer Region oder Ihrer Gruppe („Rechtsabteilung“);
  - ein Mitglied der Abteilung Ethik und Integrität der Gruppe („E&I“); oder
  - Bringen Sie Ihr Anliegen über die [Plattform Speak Up](#) vor.
- 6.2 Für diejenigen von Ihnen, die nicht online sind oder sich lieber per Telefon melden, gibt es spezielle Länder-Telefonnummern für die Helpline, die auf unserem [Portal für Ethik und Integrität](#) und auf Postern an allen Compass-Arbeitsplätzen und -Räumlichkeiten verfügbar sind.
- 6.3 Meldungen über vermutete Verstöße gegen unseren CoBC, die direkt bei der Geschäftsführung eingehen, müssen an den nationalen oder regionalen Listen Up Champion und/oder General Counsel weitergeleitet werden und werden wiederum bewertet und nach Bedarf in die „Speak Up“-Systeme eingegeben.

## 7. Erstellen einer Meldung

- 7.1 Wenn Sie Kenntnis davon erhalten oder Grund zu der Annahme haben, dass unethische, illegale oder andere unangemessene Umstände oder Verhaltensweisen in Verbindung mit Compass in Erwägung gezogen werden, auftreten oder aufgetreten sein könnten, werden Sie nachdrücklich aufgefordert, Ihre Bedenken rechtzeitig zu äußern.

<sup>2</sup> Beispiele für Beschwerden können zwischenmenschliche Konflikte mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder einem anderen Kollegen/Kollegin oder Anfechtungen von

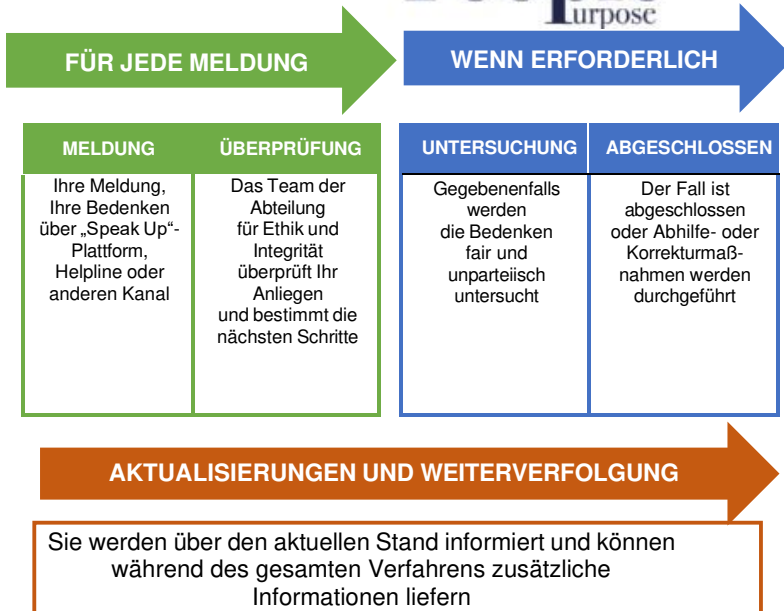
Beurteilungen in Bezug auf Leistung, Beförderung, Arbeitsregelungen oder Disziplinarmaßnahmen beinhalten

7.2 Wenn Sie Ihre Bedenken äußern, sollten Sie so viele Informationen wie möglich über das Problem zur Verfügung stellen, damit das Problem wirksam angegangen werden kann. Einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Hintergrund, Kontext, Geschichte und Grund für das Bedenken;
- Daten, Orte und, wenn möglich, Namen zur Identifizierung von Einzelheiten der Beteiligten; und
- alle Dokumente, Akten oder Hinweise, die für die Situation relevant sind oder wenn Sie der Meinung sind, dass es Compass bei der Untersuchung der Probleme hilft. Wenn Sie nicht über alle diese Einzelheiten verfügen, lassen Sie sich nicht davon abhalten, Ihre Bedenken vorzubringen und später zusätzliche Einzelheiten zu liefern.

7.3 Wir verstehen und respektieren, dass es für einige Menschen angenehmer ist, ihre Identität nicht preiszugeben, daher können Sie Bedenken anonym melden und anonym bleiben, wenn Sie es wünschen. Wir bitten jede:n, der sich für die „Speak Up“-Plattform oder die Helpline entscheidet, sich die Referenznummer zu notieren und sich zu melden oder sich direkt mit der Person in Verbindung zu setzen, die mit der Bearbeitung Ihres Anliegens beauftragt ist, wenn Sie sich dabei wohl fühlen.

7.4 Das nachstehende Diagramm zeigt die wichtigsten Schritte, die erfolgen, wenn Sie Ihre Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie äußern.



## 8. Untersuchung

8.1 Gegebenenfalls wird Ihre Meldung zur Untersuchung zugewiesen. Die Ermittlungen werden respektvoll, unparteiisch und fair durchgeführt, einschließlich der Berücksichtigung dieser Grundsätze, Rechte und geltenden Privilegien für die in Ihrem Bericht erwähnten Personen. Von Zeit zu Zeit können wir eine:n externe:n unabhängige:n Dritte:n mit der Leitung oder Unterstützung einer internen Untersuchung oder Überprüfung von Umständen beauftragen.

8.2 Wenn Sie Kontaktangaben gemacht haben und/oder über die „Speak Up“-Plattform oder Helpline anonym zu kontaktieren sind, erhalten Sie eine Bestätigung, dass Ihre Meldung eingegangen ist, und werden informiert, wenn Ihr Fall zur Bearbeitung zugewiesen wird.

- 8.3 Sie können aufgefordert werden, sich vertraulich an der Untersuchung zu beteiligen, indem Sie weiterhin Informationen bzw. zusätzliche Angaben bei Bedarf liefern. Wir werden uns bemühen, Ihnen nach Bedarf entsprechende Fortschrittsaktualisierungen zur Verfügung zu stellen und eine Rückmeldung über das Ergebnis geben, wenn der Fall abgeschlossen werden kann, vorbehaltlich rechtlicher, datenschutzrechtlicher und Vertraulichkeitsüberlegungen.
- 8.4 Wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern, wird von Ihnen erwartet bei allen Untersuchungen zu kooperieren, indem Sie ehrliche, wahrheitsgemäße und vollständige Angaben machen. Wenn festgestellt wird, dass Sie persönlich an einem Fehlverhalten beteiligt waren, einschließlich eines Verstoßes gegen unsere CoBC- oder andere Richtlinien, Standards und Verfahren, entbindet Sie die Meldung nicht von Ihrer Verantwortung – aber Ihre Mitarbeit bei der Untersuchung wird bei jeder Entscheidung von Compass berücksichtigt.
- 8.5 Compass bemüht sich, alle Angelegenheiten intern zu lösen, aber nichts in dieser Richtlinie sollte so ausgelegt werden, dass es Ihnen untersagt ist, jederzeit einen Verdacht auf ungesetzliches Verhalten an eine relevante Regierungsbehörde, Regulierungsbehörde oder anderen externen Parteien zu melden.

## 9. Vertraulichkeit

- 9.1 Compass wird sich bemühen, die Vertraulichkeit jeder Person zu wahren, die eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie macht. Meldungen können über unsere „Speak Up“-Ressourcen eingereicht werden auf die Art und Weise, die Ihnen am angenehmsten ist, einschließlich der Frage, ob Sie Angaben zu Ihrer Person machen oder anonym bleiben möchten.

Unsere Compass „Speak Up“-Plattform und Helpline wird von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben und ist 365 Tage im Jahr, 7 Tage die Woche, 24 Stunden am Tag, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, verfügbar. Eingehende Meldungen werden an die Abteilung für Ethik & Integrität der Gruppe zur vertraulichen Prüfung und zur Weiterverfolgung und/oder Untersuchung, weitergeleitet.

- 9.2 Denken Sie daran, dass es für Sie hilfreich sein kann, wenn Sie sich zu erkennen geben, damit Sie für zusätzliche Informationen kontaktiert werden können, um bei der Weiterverfolgung Ihres Anliegens weiterzuhelfen. Wenn Sie jedoch das Gefühl haben, dass Sie sich nicht wohl dabei fühlen, Ihre Identität preiszugeben, sollten anonyme Meldungen ausreichend detaillierte Informationen enthalten, damit wir das gemeldete Problem wirksam angehen können.
- 9.3 Wenn Sie Informationen über einen Bericht und die damit verbundene Untersuchung erhalten, müssen Sie diese vertraulich behandeln.
- 9.4 Ihre Identität wird nicht ohne Ihre Zustimmung bekannt gegeben bis auf die Personen, die mit den Bedenken befasst sind und diese untersuchen, oder diejenigen, die gemäß dem strikten Grundsatz „Kenntnis notwendig“ einbezogen werden, um die Ergebnisse oder Abhilfemaßnahmen zu erhalten und daraufhin zu handeln, es sei denn, dies ist notwendig und verhältnismäßig im Zusammenhang mit der Prüfung der Angelegenheit, der Durchführung einer Untersuchung und/oder Einholung von Rechtsberatung.

## **10. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen**

- 10.1 Compass verbietet strikt und toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen oder nachteiliges Verhalten als Reaktion darauf, dass Sie ein Bedenken geäußert haben oder in der Lage sind, diese zu äußern.
- 10.2 Compass schützt Sie vor Vergeltungsmaßnahmen oder schädlichem Verhalten, wenn Sie in gutem Glauben Bedenken äußern, in Betracht ziehen oder tatsächlich Bedenken äußern können oder wenn sich die in Ihrem Bericht angesprochenen Probleme als falsch oder unbegründet herausstellen.
- 10.3 Neben anderen als angemessen erachteten Maßnahmen können wir Sie über verfügbare Unterstützungsdienste für Mitarbeiter:innen informieren und uns mit der Personalabteilung oder anderen Funktionspartner:innen (sofern keine Konflikte bestehen) in Verbindung setzen, wenn Bedenken hinsichtlich Ihrer Gesundheit und Ihres Wohlbefindens auftreten.
- 10.4 Der Schutz vor nachteiligem Verhalten oder Vergeltungsmaßnahmen gilt auch für Personen, die eine Untersuchung im Rahmen dieser Richtlinie durchführen, unterstützen oder daran teilnehmen.
- 10.5 Wenn Sie glauben, dass Sie einer Form von Vergeltungsmaßnahmen oder schädlichem Verhalten ausgesetzt waren, weil Sie erwogen haben, eine Meldung zu machen, Bedenken geäußert oder bei einer Untersuchung mitgewirkt haben, oder Sie Zeuge von Vergeltungsmaßnahmen gegen jemand anderen werden, sollten Sie die Compass „Speak Up“-Ressourcen (siehe Abschnitt 6) nutzen, um dies zu melden.
- 10.6 Wir setzen uns mit allen Personen in Verbindung, die über die „Speak Up“-Plattform oder die Helpline ein Anliegen vorbringen, um zu prüfen, ob sie glauben, dass sie Opfer von Vergeltungsmaßnahmen geworden sind.

## **11. Einhaltung dieser Richtlinie**

- 11.1 Jeder, der gegen diese Richtlinie verstoßen hat, indem er es ohne triftigen Grund versäumt hat, einen Verstoß oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen unser CoBC an unsere „Speak Up“-Ressourcen zu melden, oder durch Vergeltungsmaßnahmen oder Beteiligung an Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person im Rahmen dieser Richtlinie, kann Disziplinarmaßnahmen unterliegen. Im Falle von Geschäftspartner:innen kann dies beinhalten, ist aber nicht darauf beschränkt, dass jegliche Beziehung zu Compass beendet wird.
- 11.2 Darüber hinaus kann jede Person, die nachweislich vorsätzlich eine falsche Behauptung aufgestellt oder falsche oder irreführende Informationen im Rahmen einer internen Überprüfung oder Untersuchung in böser Absicht gehandelt hat, disziplinarisch belangt werden.

## **12. Überwachung und Überprüfung**

- 12.1 Der/die Leiter:in der Abteilung für Ethik und Integrität der Gruppe wird diese Richtlinie jährlich überprüfen und dabei ihren Anwendungsbereich, ihre Effizienz und Effektivität, Änderungen der einschlägigen Gesetze und die gesammelten Managementinformationen zu „Speak Up“-Meldungen und Untersuchungen berücksichtigen.
- 12.2 Der/die Leiter:in der Abteilung für Ethik und Integrität der Gruppe wird über die Überprüfung der Richtlinie und die Wirksamkeit des „Speak Up“-Programms in Übereinstimmung mit den Aufgabenbereichen des Ausschusses für Unternehmensverantwortung und des Prüfungsausschusses der Compass Group PLC berichten. Der Ausschuss für Unternehmensverantwortung der Compass Group PLC wird gegebenenfalls vorgeschlagenen Änderungen an dieser Richtlinie genehmigen.

12.3 Sie sind eingeladen, diese Richtlinie zu kommentieren und Verbesserungsvorschläge zu machen. Kommentare, Vorschläge und Fragen können über das Portal für Ethik und Integrität mit der Funktion [Fragen stellen](#), eingereicht werden.

12.4 Alle Ausnahmen von dieser Richtlinie bedürfen Genehmigung des/der Leiters/Leiterin der Abteilung für Ethik und Integrität der Gruppe.

### 13. Aufzeichnungen und Datenschutz

13.1 Die Compass Group achtet auf Ihre Privatsphäre und bewahrt Aufzeichnungen auf, als Teil des vertraulichen Programms „Speak Up“, „We’re Listening“ unter Einhaltung geltenden Datenschutz- und Aufbewahrungsrichtlinien. Einhaltung geltenden Datenschutz- und Aufbewahrungsrichtlinien.

### 14. Sonstiges

14.1 Diese Richtlinie ist nicht Teil des Arbeitsvertrags der Compass-Mitarbeiter:innen und kann jederzeit von uns geändert werden.

Diese Richtlinie wurde von der Geschäftsleitung und dem Vorstand der Compass Group Plc genehmigt



**Dominic Blakemore**

Group Chief Executive