


2023

Declaração sobre Escravidão Moderna

www.compass-group.com



Visão geral do CEO do Grupo



Como um dos maiores empregadores do mundo, as pessoas estão no centro de tudo o que fazemos.

Acreditamos que todos têm o direito de trabalhar em um ambiente seguro e apoiado, onde se sintam valorizados e respeitados e tenham oportunidades de aprender e crescer. Abraçamos a diversidade e a inclusão e estamos comprometidos a ajudar nosso pessoal a superar quaisquer barreiras que possam existir na sociedade hoje. E, acima de tudo, nos esforçamos para defender a dignidade, o bem-estar e os direitos humanos de todos os que trabalham nos nossos negócios, nas nossas cadeias de suprimentos e nas comunidades que servimos.

Continuamos firmemente comprometidos em desempenhar nosso papel na erradicação da escravidão moderna em todas as suas formas, e reconhecemos que nossa escala e alcance global nos permitem influenciar positivamente outros e provocar mudanças reais.

No entanto, apesar do crescente escrutínio público e dos esforços continuados de empresas, governos, comunidades e da sociedade como um todo, a escravidão moderna continua sendo um grave problema global.

2023 foi mais um ano de conflito global sem precedentes, com a continuação da guerra na Ucrânia, o aumento da inflação alimentando uma crise global do custo de vida e o aumento das tensões no Oriente Médio. Esses períodos prolongados de agitação social e geopolítica aumentam significativamente os riscos de tráfico de seres humanos e de trabalho forçado, escravo e infantil, tornando a luta para erradicar a escravidão moderna, em todas as suas formas, mais vital do que nunca.

Ao longo do ano passado, fizemos mais progressos positivos em direção a esse objetivo, incluindo:

- lançamento do Striving For a More Equitable World, um módulo de treinamento online concebido para aumentar a conscientização sobre a Política de Direitos Humanos do Grupo e a abordagem de tolerância zero do Grupo a práticas inaceitáveis, como trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação. O módulo de treinamento foi concluído por mais de 11.000¹ funcionários com base no risco da função; aprox. 94% do grupo-alvo
- atualização de nossa Política de Direitos Humanos para proporcionar maior clareza sobre nossa posição em relação a liberdade de associação, negociação coletiva e horário de trabalho
- aumento do número de países que usam o Intercâmbio de Dados Éticos de Fornecedores (Sedex) para 14, ampliando ainda mais nossos processos de due diligence em direitos humanos e melhorando a visibilidade dos fornecedores
- lançamento de nossa Política de Due Diligence de Integridade de Terceiros (TPIIDD), que estabelece as expectativas, requisitos e padrões mínimos para garantir que avaliemos adequadamente a compatibilidade de terceiros que possam trabalhar conosco
- ampliação dos aprendizados do nosso projeto de mapeamento de risco para 2022 com a Earthworm Foundation, uma organização sem fins lucrativos, em todos os nossos negócios globais, para melhor equipar nossos times de compras na tomada de decisões de fornecimento responsável

- melhora das jornadas e experiências de recrutamento de trabalhadores migrantes em nossos premiados negócios no Oriente Médio, através da nomeação de diretores de conformidade dedicados nos países de origem e do lançamento de Fóruns de Felicidade dos Funcionários, do seu conceito de Centro de Atendimento ao Candidato e do programa Comprometido com o Cuidado
- promoção de conscientização contínua do nosso Código de Conduta Global do Fornecedor (SCOC) em todos os negócios do Grupo, incluindo a incorporação da implementação do SCOC nas análises de compras em nível nacional
- atualização e relançamento do nosso Código de Conduta Empresarial (CBC), reforçando a tolerância zero do Grupo Compass ao trabalho forçado, os compromissos do Grupo com a igualdade, o bem-estar, a inclusão e a justiça, e seu compromisso de trabalhar para a erradicação da escravidão moderna e do tráfico de seres humanos em todas as suas formas
- destaque para a importância da ética e da integridade em nossa cultura corporativa por meio de uma campanha CBC de uma semana, seguida por um módulo de treinamento online dedicado que foi realizado por cerca de 17.000¹ funcionários em todas as regiões geográficas do Grupo Compass

Estou extremamente orgulhoso de tudo o que nossas equipes alcançaram este ano, mas, como sempre, ainda há mais trabalho a fazer.

Todos, desde nossos trabalhadores da linha da frente até nossa liderança global, têm um papel a desempenhar na denúncia e no combate às injustiças e na criação de um ambiente de apoio e cuidado para todos. Como Grupo, estamos trabalhando arduamente para identificar e mitigar quaisquer incidências e riscos potenciais da escravidão moderna em nossas operações e em suas cadeias de suprimentos.

No próximo ano, em linha com nosso compromisso com a melhoria contínua, continuaremos aumentando nosso progresso até aqui. Concentraremos nossos esforços e recursos onde pudermos causar o maior impacto, garantindo que melhores práticas sejam compartilhadas e implementadas de forma consistente em todos os negócios do Grupo e em suas cadeias de suprimentos.

Continuaremos engajando nossos parceiros fornecedores para promover e aumentar a conscientização sobre nosso novo SCOC, ao mesmo tempo em que implementamos o Sedex em mercados adicionais e fortalecemos e incorporamos ainda mais procedimentos e ferramentas de due diligence nos processos de aquisição.

Também estamos comprometidos em entregar novas colaborações, trabalhando com nossos pares e parceiros, incluindo fornecedores, governos, organizações não governamentais (ONGs), clientes e comunidades, para reforçar os direitos humanos, elevar os padrões globais e melhorar a equidade social para todos.

Isso incluirá treinamento adicional e processos e ferramentas melhorados, para educar ainda mais todas as nossas partes interessadas sobre essas questões importantes, à medida que trabalhamos em conjunto para realizar as mudanças necessárias para ajudar a melhorar os direitos humanos e acabar com a escravidão moderna para todos.

Dominic Blakemore
Group Chief Executive Officer
Compass Group PLC

1. De acordo com os registros de treinamento interno do Grupo em 30 de setembro de 2023.



Introdução

Esta declaração é nossa oitava declaração sobre a Escravidão Moderna divulgada sob a Lei da Escravidão Moderna.

Fornecemos a nossas partes interessadas uma atualização sobre o progresso do Grupo durante o ano fiscal até 30 de setembro de 2023, incluindo como continuamos evoluindo e fortalecendo nossas políticas, processos e parcerias para identificar, avaliar, abordar e prevenir a escravidão moderna nas operações do Grupo e suas cadeias de suprimentos.

Para o Grupo, nossos colegas e parceiros, também proporciona uma oportunidade adicional para refletir sobre nossas realizações compartilhadas ao longo dos últimos 12 meses e para explorar áreas para melhorias adicionais.

Como Grupo, estamos comprometidos a defender os direitos humanos, sempre tratando as pessoas de forma justa, com dignidade e respeito, e esperamos que os fornecedores dos nossos negócios mantenham esses mesmos padrões elevados em toda a cadeia de valor. A chave para alcançar uma mudança positiva é compreender nossas responsabilidades individuais e coletivas, trabalhando em colaboração para buscar proativamente áreas de preocupação e corrigi-las de forma rápida e transparente.

Reconhecemos que escravidão moderna é um termo abrangente que engloba escravidão, servidão e trabalho forçado ou obrigatório, tráfico de seres humanos, exploração sexual e trabalho infantil. No Grupo Compass, estamos comprometidos a erradicar a escravidão moderna em todas as suas formas.

Estrutura de Negócios

O Grupo Compass é líder global em serviços de alimentação e suporte, fornecendo serviços personalizados a uma ampla gama de clientes nos setores público e privado, incluindo empresas, hospitais, escolas, universidades, estádios esportivos, plataformas petrolíferas e locais históricos.

Nossa principal competência é a prestação de serviços terceirizados de alimentação, que representa cerca de 85% do nosso negócio. Os cerca de 15% restantes do negócio fornecem serviços de apoio direcionados, como limpeza hospitalar de alta qualidade e gestão de facilities. As empresas do nosso Grupo prestam esses serviços em milhares de locais de clientes em cerca de 35 países, desde áreas urbanas densamente povoadas até alguns dos lugares mais remotos do mundo.



Aprox. 35
Número de países
em que operamos



+550.000
Pessoas que
empregamos e
engajamos em todo
o mundo



5.5 bi
Número de refeições
servidas por ano

O Grupo estrutura seus negócios em cinco setores: Negócios e Indústria (35% da receita anual), Saúde e Moradia para Idosos (24%), Educação (18%), Esportes e Lazer (15%) e Defesa, Offshore e Remoto (8%). As empresas do Grupo Compass operam nesses setores (e subsetores relacionados) sob uma variedade de marcas business-to-business locais, regionais e internacionais, o que nos permite desenvolver uma compreensão mais profunda dos nossos clientes e dos desafios que enfrentam, ao mesmo tempo em que fornecemos ofertas personalizadas de acordo com requisitos específicos dos clientes. Algumas das marcas sob as quais o Grupo opera são:

Indústrias e Escritórios	   
Saúde e Moradia para Idosos	  
Educação	  
Esportes e Lazer	
Defesa, Offshore e Locais Remotos	

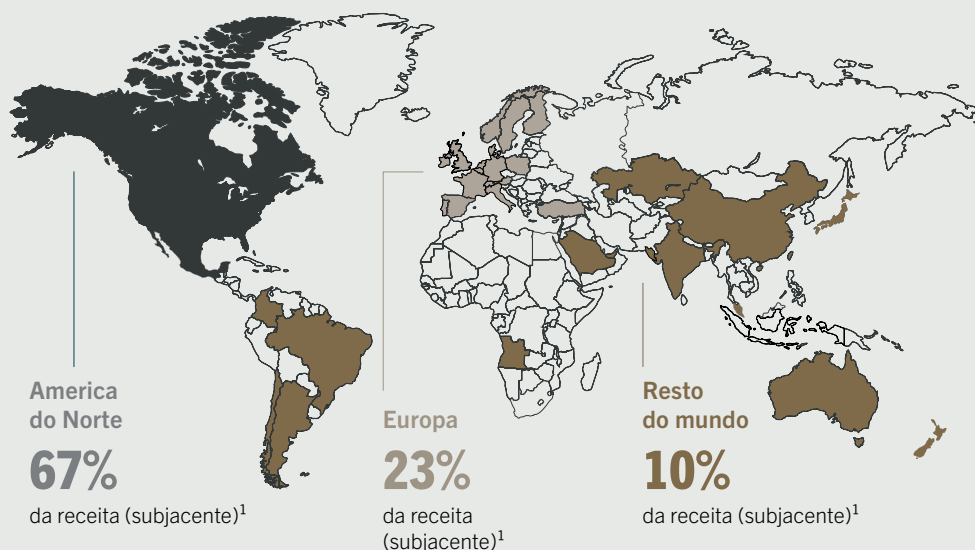
Para nossos clientes, desbloqueamos todos os benefícios da terceirização de serviços de alimentação. Nossa escala é um benefício na aquisição de alimentos, gestão de mão de obra e custos de back-office. Apoiar nossa competitividade e nos permite alcançar um crescimento sustentável ao longo do tempo.

Em base legal, a receita anual do Grupo para o ano fiscal encerrado em 30 de setembro de 2023 foi de £ 31,0 bilhões, gerando um lucro operacional de £ 1,9 bilhão.



Estrutura de Negócios - cont.

O Grupo opera em três regiões geográficas principais:



Dentro dessas regiões, nossos 10 maiores países em receita¹ são: EUA, Reino Unido, Canadá, França, Austrália, Alemanha, Brasil, Turquia, Japão e Espanha.

O Conselho de Administração delegou a responsabilidade pela gestão operacional cotidiana e pela implementação de sua estratégia ao Comitê Executivo, que é liderado pelo Chief Executive Officer (CEO) do Grupo.

O Comitê Executivo é composto pelo CEO do Grupo, Chief Financial Officer (CFO) do Grupo, General Counsel and Company Secretary do Grupo, Chief People Officer (CPO) do Grupo, Chief Commercial Officer (CCO) do Grupo, Managing Director (MD) para Reino Unido e Irlanda (UK&I) e os Regional Managing Directors (RMDs) para América do Norte, Europa e Oriente Médio, Ásia-Pacífico e América Latina.

Nossas operações são descentralizadas por natureza², com managing directors nacionais e equipes de liderança responsáveis pelas operações locais, estratégia, execução e conformidade, em alinhamento com os valores, políticas, governança, padrões e estruturas do Grupo. Dependendo da região, existe uma camada adicional de liderança regional e funcional.

O Grupo Compass é um negócio de pessoas que emprega e engaja mais de 550.000 pessoas em todo o mundo. Nossas equipes estão por trás das refeições e dos serviços de apoio que pessoas ao redor do mundo recebem todos os dias. Elas são a fonte da nossa vantagem competitiva e o canal para nossa cultura única, atenciosa e vencedora.

A divisão da força de trabalho³ entre nossas três regiões é a seguinte:

- América do Norte: 49%
- Europa: 31%
- Resto do mundo: 20%

A maior parte da força de trabalho do Grupo é composta por funcionários, recrutados e contratados diretamente por nossas operações subsidiárias locais, com um número menor de trabalhadores temporários. Os trabalhadores temporários estão principalmente envolvidos em nosso setor de Esportes e Lazer, geralmente para apoiar eventos específicos de grande movimento (ou seja, shows e torneios esportivos).

Uma pequena proporção da força de trabalho do Grupo são trabalhadores migrantes estrangeiros, definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como "pessoas que migram de um país para outro com o objetivo de serem

empregadas de outra forma que não por conta própria e inclui qualquer pessoa regularmente admitida como migrante para emprego."

Os trabalhadores migrantes estrangeiros estão majoritariamente concentrados em nossas empresas no Oriente Médio e são originários principalmente de Gana, Bangladesh, Índia, Nepal e Uganda. A população total de migrantes em nossos negócios no Oriente Médio compreende aproximadamente 22.000 funcionários, representando cerca de 4% da força de trabalho do Grupo, e o recrutamento regular de novos colegas é realizado por uma rede de agências e parceiros de recrutamento cuidadosa e regularmente avaliados e treinados.

Dados os serviços que prestamos como Grupo e as características do nosso negócio, nossas maiores categorias de gastos estão relacionadas a alimentação e mão de obra.

Nossos gastos com alimentação incluem uma ampla variedade de subcategorias, como produtos frescos (frutas e vegetais), carnes, aves, frutos do mar, laticínios, alimentos congelados e secos, uma ampla variedade de bebidas e confeitados e lanches embalados. Além disso, também são adquiridos outros artigos não alimentares, incluindo embalagens, uniformes, equipamentos de cozinha, bem como serviços.

As cadeias de suprimentos nas empresas do nosso Grupo são complexas, compreendendo vários níveis e uma vasta rede de dezenas de milhares de produtores, fabricantes, atacadistas e distribuidores em âmbito mundial para obter os produtos e serviços necessários para satisfazer as demandas dos nossos clientes e entregar nossas metas de sustentabilidade. Essa estrutura da cadeia de suprimentos permite que nossos negócios se adaptem de forma eficaz às mudanças nas demandas do mercado e aos requisitos dos clientes.

Dentro dessa rede complexa, os maiores fornecedores se enquadram principalmente nas categorias de atacadistas de alimentos e distribuidores de amplo espectro; no entanto, as relações que nossos negócios têm com seus fornecedores se estendem frequentemente além desses grupos.

Em nosso compromisso de combater a escravidão moderna e defender os direitos humanos, reconhecemos o papel fundamental que nossos fornecedores, e os fornecedores deles, desempenham. Embora cada elo nas cadeias de valor estendidas dos nossos negócios seja importante, os esforços se concentram nos fornecedores que têm uma relação direta com nossos negócios, e esperamos que nossos padrões, princípios e requisitos de conformidade declarados sejam transmitidos por eles mais abaixo na cadeia de suprimentos. Essa abordagem direcionada garante que nossos esforços não sejam apenas significativos, mas também capazes de criar um efeito cascata, incentivando práticas éticas ao longo de toda a cadeia de valor.

1. Em uma base de moeda constante

2. O Compass Group PLC, empresa controladora do Grupo, é uma holding de investimentos não comercial que obtém suas reservas distribuíveis de dividendos pagos por suas subsidiárias

3. Número médio de colaboradores, incluindo diretores e funcionários de meio período, em 30 de setembro de 2023

Políticas e Códigos

O Grupo Compass tem o compromisso de revisar regularmente e reforçar ainda mais suas políticas e códigos, ao mesmo tempo em que continua construindo ferramentas e compartilhando melhores práticas para identificar riscos e melhorar as práticas éticas nos negócios do Grupo e em suas cadeias de suprimentos.

Nossas políticas são sustentadas por nosso reconhecimento e compromisso com vários padrões importantes reconhecidos internacionalmente, incluindo:

- Carta Internacional dos Direitos Humanos
- Código Base da Iniciativa de Comércio Ético (ETI)
- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
- 10 princípios do Pacto Global da ONU
- As Diretrizes da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) para Empresas Multinacionais

Os diretores executivos nacionais do Grupo, com o apoio da gestão regional e de especialistas funcionais, são responsáveis por garantir que as políticas e padrões do Grupo sejam devidamente implementados e respeitados em seus próprios negócios e cadeias de suprimentos e por monitorar a eficácia contínua das políticas, padrões esperados e requisitos mínimos.

Nosso *Código de Conduta Empresarial* (CBC), que foi totalmente atualizado e relançado em junho de 2023, fornece orientação baseada em princípios para ajudar nossos negócios a fazer o que é certo. Essa orientação inclui:

- defender os padrões, princípios e compromissos para conduzir negócios com segurança, integridade e respeito
- garantir a adesão aos requisitos de conformidade aplicáveis com acesso às informações, treinamentos e ferramentas necessários para ajudar funcionários e colegas a manter as expectativas do CBC

Todos os funcionários e parceiros de negócios devem, no mínimo, cumprir as leis e regulamentos aplicáveis. Quando houver uma diferença entre as leis ou regulamentos aplicáveis e os requisitos do CBC, do Grupo ou das Políticas locais, a orientação mais rigorosa deverá ser aplicada.

O CBC destaca, entre outras coisas, a tolerância zero do Grupo Compass ao trabalho forçado e seu compromisso de trabalhar para a erradicação da escravidão moderna e do tráfico de seres humanos em todas as suas formas. Também inclui uma seção dedicada a Emprego e Inclusão, reforçando os compromissos do Grupo com a igualdade, o bem-estar, a inclusão e a justiça.

Nossas *Cinco Regras de Ouro* resumem as expectativas do Grupo em relação a seus funcionários em termos de conduta, atitude e prioridades no trabalho. Elas englobam todas as áreas cobertas pelo CBC e incluem os princípios de operação justa e com respeito:

1. A saúde e a segurança são a nossa prioridade número um – certifique-se de que também sejam sua prioridade número um.
2. Qualquer atividade antiética ou ilegal é estritamente proibida, incluindo corrupção, suborno, comportamento anticompetitivo ou fraude.
3. Seja gentil e atencioso. Trate os outros de forma justa, com respeito e dignidade.
4. Seja sempre profissional, educado, honesto e transparente ao lidar com clientes, fornecedores e colegas.
5. Aja com integridade. Não faça nada que possa prejudicar a reputação do Grupo Compass.





Políticas e Códigos - cont.

As Cinco Regras de Ouro são apresentadas de uma forma fácil de compreender e direta, acessível à grande e diversificada população de funcionários do Grupo. Estão disponíveis e são comunicadas aos funcionários através do website do Grupo Compass, materiais de introdução, cartazes, treinamento online e, em alguns países, nos contracheques.

O SCOC do Grupo foi lançado em 2022 e se aplica a todos os parceiros da cadeia de suprimentos do Grupo em todo o mundo.

Representa uma extensão do nosso CBC e dos nossos valores e estabelece os elevados padrões éticos, princípios e comportamentos esperados dos parceiros da cadeia de suprimentos do Grupo. O SCOC é parte integrante da nossa abordagem para manter uma estrutura eficaz de gestão de riscos de terceiros.

As cinco áreas de foco do SCOC são:

- Integridade e princípios éticos nos negócios
- Direitos humanos e normas trabalhistas
- Saúde e Segurança
- Sustentabilidade
- Speak Up, We're Listening

Na seção "Direitos humanos e normas trabalhistas", o SCOC reforça, entre outras coisas, a oposição do Grupo a todas as formas de violações ou abusos dos direitos humanos, nosso compromisso de trabalhar para a erradicação da escravidão moderna e do tráfico de seres humanos, e especifica os requisitos mínimos que esperamos dos fornecedores.

O SCOC também define nossas expectativas em relação a saúde e segurança, não discriminação, assédio e inclusão, e às condições de emprego dos trabalhadores.

O SCOC faz parte dos requisitos contratuais para todos os fornecedores. Os negócios do Grupo são obrigados a gerenciar ativamente seus terceiros para garantir que continuem agindo de acordo com o CBC, o SCOC e todas as outras políticas e códigos existentes aplicáveis.

O SCOC ainda promove e incentiva os parceiros da cadeia de suprimentos do Grupo a se manifestarem quando algo não parece certo e defende o uso de nossa linha de apoio independente e confidencial, Speak Up, We're Listening, e da plataforma online para relatar preocupações sobre possíveis más condutas, atividades criminosas, comportamentos antiéticos ou outras circunstâncias impróprias.

Em linha com nossa *Política Speak and Listen Up*, quaisquer suspeitas de violação do CBC ou exemplos de comportamento inconsistentes com os valores do Grupo devem ser encaminhados aos líderes funcionais designados, como o Departamento Jurídico e de Recursos Humanos, ou relatados através do Speak Up, We're Listening. Quando forem comprovados casos de não conformidade com o CBC e/ou SCOC, apoiaremos nossos parceiros comerciais na resolução de quaisquer problemas identificados, se necessário e apropriado, incluindo a colaboração com terceiros. Nos casos em que não seja possível regularizar a situação, ou a situação o justifique, a relação será revista, suspensa ou encerrada.

Ao longo do último ano, continuamos promovendo a conscientização sobre o SCOC para garantir que nossos valores, princípios e expectativas estejam na mente de todos os fornecedores das empresas do Grupo, incluindo a continuação da incorporação de disposições reforçadas de conformidade com a integridade empresarial nos acordos de fornecedores e, em vários mercados, a incorporação da conscientização do SCOC em conferências anuais de fornecedores e outros eventos. A fim de alcançar públicos mais amplos e melhorar a acessibilidade, os websites de negócios nacionais foram atualizados para incluir versões do SCOC nos idiomas locais. A equipe de Auditoria Interna do Grupo incorporou agora a implementação do SCOC em suas análises de compras em nível nacional. Isso proporciona uma garantia adicional de que os mercados estão incorporando total e consistentemente o SCOC como requisitos contratuais com seus fornecedores.

Políticas e Códigos - cont.

Nossa *Política de Direitos Humanos* declara a importância e a responsabilidade de respeitar os direitos humanos de todos os trabalhadores nas operações do Grupo, em todas as cadeias de suprimentos dos nossos negócios e nas comunidades onde operam. Destaca que respeitar os Direitos Humanos é uma responsabilidade compartilhada e, portanto, cabe àqueles que trabalham e são parceiros do Grupo trabalhar em conjunto para defender e implementar os padrões e princípios esperados da Política.

A Política de Direitos Humanos confirma nosso compromisso de respeitar várias normas internacionais de direitos humanos e, especificamente, as quatro convenções fundamentais da OIT, incluindo a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a abolição do trabalho infantil.

Também destaca que nosso compromisso de respeitar os direitos humanos se estende aos grupos vulneráveis, que incluem, sem limitação:

- mulheres e meninas
- LGBTQI+
- crianças
- trabalhadores refugiados e migrantes
- minorias nacionais
- idosos
- pessoas com deficiência
- povos indígenas

A Política estabelece os seguintes indicadores-chave de desempenho que são utilizados para avaliar o desempenho do Grupo em direitos humanos:

- número total de incidentes de violações comprovadas dos direitos humanos e medidas tomadas
- número de preocupações de direitos humanos relacionadas ao Grupo relatadas por meio de nossos recursos Speak Up, We're Listening
- impacto negativo significativo, real e potencial sobre os direitos humanos na cadeia de suprimentos e medidas tomadas
- escravidão moderna e treinamento em direitos humanos

Entre outros tópicos importantes, a Política de Direitos Humanos reforça os compromissos do Grupo Compass de aumentar a conscientização sobre os riscos da escravidão moderna e de garantir que funcionários e líderes compreendam que todas as formas de escravidão e exploração são práticas inaceitáveis.

Em 2023, cerca de 11.000¹ de nossos líderes em todo o mundo, com base no risco da função, concluíram o treinamento online Striving For a More Equitable World, com o objetivo de aumentar a conscientização sobre a Política de Direitos Humanos do Grupo, nossos compromissos e nossa abordagem de tolerância zero a práticas inaceitáveis como trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação. Mais informações disponíveis na seção Treinamento, na página 15.

Entendemos a importância e o valor de revisar regularmente nossas políticas, especialmente no complexo domínio dos direitos humanos em um negócio global. Recentemente, atualizamos nossa Política de Direitos Humanos para proporcionar maior clareza sobre nossa posição em relação a liberdade de associação, negociação coletiva e horário de trabalho. Essas atualizações refletem nosso compromisso contínuo de defender e respeitar as normas de direitos humanos de forma transparente e eficaz dentro do Grupo.

Nossa *Política Global de Integridade da Cadeia de Suprimentos* se aplica às empresas do Grupo e a suas atividades de aquisição, e estabelece como incentivamos a conformidade com o Código Base ETI.

Esta Política é apoiada por nossos Padrões de Integridade da Cadeia de Suprimentos, um documento interno que descreve as diretrizes essenciais de aquisição do Grupo. Essas diretrizes cobrem aspectos cruciais como avaliação de riscos, transparência, aprovação de fornecedores, especificações de produtos, monitoramento de produtos e rastreabilidade.

Embora as interações primárias das empresas do nosso Grupo ocorram com seus fornecedores diretos, nossos negócios estão ampliando seu alcance a montante, engajando-se com fornecedores secundários para obter uma compreensão mais clara de suas cadeias de suprimentos.

Nosso TPIDD, lançado em 2023, estabelece as expectativas, requisitos e padrões mínimos para garantir que nossos negócios avaliem adequadamente e mantenham sob revisão a compatibilidade ética dos terceiros que possam trabalhar com eles. Isso inclui garantir que compreendam até que ponto podem existir riscos que impediriam um compromisso comercial de prosseguir com um novo ou de continuar com um terceiro existente. Os riscos cobertos pelo TPIDD incluem, entre outros, riscos de direitos humanos e escravidão moderna.

Nosso processo de Due Diligence de Terceiros é apoiado por uma ferramenta tecnológica (atualmente OneTrust) e abrange as etapas de triagem, avaliação de riscos, tomada de decisão e monitoramento de terceiros novos e existentes. Esse processo e política foram concebidos pela equipe de Ética e Integridade do Grupo, um grupo de especialistas internos no assunto, que procuraram aconselhamento externo especializado para garantir o alinhamento com as expectativas regulamentares e receberam o apoio da gerência sênior. Atualmente em sua fase piloto em 10 países, o processo será amplamente implementado nos demais países do Grupo no próximo ano fiscal. Também será integrado em outras políticas, procedimentos e processos destinados a melhorar ainda mais os principais controles de integridade do Grupo e a estrutura de prevenção da escravidão moderna. Será outra ferramenta importante e eficaz para nossos colegas em todo o mundo apoiarem seus processos de tomada de decisões empresariais éticas e sustentáveis.

1. De acordo com os registros de treinamento interno do Grupo em 30 de setembro de 2023



Revisão e lançamento do Código de Conduta Empresarial

Na luta contra a escravidão moderna, um código de conduta empresarial abrangente desempenha um papel crucial, servindo como bússola moral que orienta as ações e decisões de uma organização.

Nosso CBC nos apoia na defesa de nossos elevados padrões e compromissos éticos. Estabelece os princípios, padrões e expectativas de como nós e as empresas do nosso Grupo conduzimos negócios globalmente e como devemos interagir e tratar uns aos outros. Afirmamos explicitamente, entre outras coisas importantes, o compromisso inabalável do Grupo Compass de trabalhar para a erradicação da escravidão moderna e do tráfico de seres humanos, respeito aos direitos humanos e nossa tolerância zero ao trabalho forçado, ao tráfico de seres humanos e à exploração, estabelecendo um tom forte contra tais práticas.

É importante ressaltar que um código de conduta empresarial bem definido também educa os funcionários sobre os sinais da escravidão moderna, promovendo a conscientização e incentivando a vigilância. Ao integrar medidas antiescravidão em um código de conduta empresarial, as empresas empoderam seus colaboradores a serem proativos na identificação e resolução de potenciais problemas, contribuindo assim significativamente para a luta global contra a escravidão moderna e, ao mesmo tempo, combatendo a corrupção.

Em 2023, a equipe de Ética e Integridade do Grupo Compass liderou um extenso trabalho para atualizar e revisar o CBC do próprio Grupo. Esse trabalho envolveu uma estreita colaboração entre várias equipes da organização, bem como parceiros externos, que forneceram insights e contribuições para a revisão. Culminou com o lançamento do novo CBC durante a semana de Ética e Integridade em junho de 2023.

Durante a semana, um grupo sênior de diversos líderes assumiu a responsabilidade de destacar a importância do CBC para os funcionários do Grupo e pedir que o lessem, para entender o que é certo e saber o que fazer quando algo parece estar errado.

Essa atividade foi seguida por uma campanha de comunicação criativa e envolvente que incluiu uma mensagem do CEO do Grupo Compass através de uma sessão de treinamento, vídeos de conscientização sobre o CBC, protetores de tela de computador e kits de ferramentas de comunicação nacionais, alcançando todos os negócios do Grupo em todo o mundo. Também continha um vídeo com 45 funcionários do Grupo Compass de 16 países dando vida às Cinco Regras de Ouro.

O CBC atualizado está disponível em 19 idiomas para maximizar sua acessibilidade aos colegas e apresenta uma seção dedicada a Direitos Humanos e Escravidão Moderna, explicando, com a ajuda de exemplos práticos, o que fazer e o que não fazer para todos aqueles que trabalham para, com ou em nome do Grupo.

Como líder global, o Grupo Compass pode fazer uma diferença real no mundo, desempenhando seu papel no trabalho para a erradicação da escravidão moderna, concorrendo de forma justa onde quer que nossos negócios operem e apoiando as muitas comunidades que nossos negócios servem. Nossas ações, comportamentos e decisões têm um impacto significativo, razão pela qual o CBC do Grupo Compass é muito mais do que um documento de governança corporativa. Serve como um guia para nossos colaboradores e parceiros seguirem e refletirem sobre o que é certo e o que é errado.

Continuaremos nossos esforços para incorporar o CBC e garantir que o colocamos em funcionamento todos os dias, agora e no futuro.



Governança

O Grupo Compass entende que uma governança forte é essencial no combate à escravidão moderna, estabelecendo normas e políticas claras e definindo um tom forte a partir do topo, garantindo o cumprimento e promovendo a transparência.

Através do seu Comitê de Responsabilidade Corporativa (CR), o Conselho do Compass Group PLC é responsável por supervisionar a implementação das estratégias, políticas e procedimentos do Grupo relativos aos direitos humanos e à escravidão moderna. Supervisão e orientação adicionais são fornecidas pelo CPO do Grupo, CCO do Grupo, Head de Ética e Integridade (E&I) do Grupo, Grupo de Trabalho Global de Direitos Humanos (HRWG), Comitê de Gestão de Risco da Cadeia de Suprimentos (SCRM) e Comitês de Governança Regional.

O Comitê CR é composto por todos os membros não executivos independentes do Conselho, o Presidente do Conselho, o CEO do Grupo e o CFO do Grupo. O General Counsel and Company Secretary do Grupo participa de todas as reuniões do Comitê.

O CPO do Grupo se reporta diretamente ao CEO do Grupo e é responsável por definir a estratégia e a agenda de pessoas em todo o Grupo. O CPO do Grupo atua como líder funcional global do Grupo no que diz respeito a nossa Política de Direitos Humanos, que deve ser implementada por nossa liderança regional e nacional.

O Comitê SCRM fornece a supervisão estratégica dos direitos humanos do Grupo e define a abordagem do Grupo em relação aos riscos relevantes para os direitos humanos nas cadeias de suprimentos de nossos negócios, apoiado pelos três heads funcionais seniores: o Diretor de Estratégia de Compras do Grupo, o Head de E&I do Grupo e o Diretor de Emprego, Equidade e Impacto Social do Grupo.

Todos esses líderes seniores se reportam diretamente aos membros do Comitê Executivo (o CCO do Grupo, o General Counsel and Company Secretary do Grupo e o CPO do Grupo) e colaboram na abordagem estratégica em todos os nossos negócios e suas cadeias de suprimentos.

Os sistemas de controle interno do Grupo, incluindo as políticas, auditorias internas, procedimentos e atividades que sustentam esses sistemas, são desenhados para gerenciar, em vez de eliminar, riscos, e para garantir o cumprimento da legislação, regulamentação e melhores práticas relevantes relacionadas a questões sociais, ambientais e éticas. Esses sistemas proporcionam uma garantia razoável, mas não absoluta, de que o Grupo reduziu o risco de que escravidão moderna e tráfico de seres humanos possam ser encontrados em seus negócios ou em suas cadeias de suprimentos.

Grupo de Trabalho Global de Direitos Humanos (HRWG) do Grupo Compass

Elevando a conscientização, considerando riscos e traduzindo aprendizados em ações

Nosso HRWG é um grupo multifuncional e multinacional que compreende representantes de mais de 20 países em todas as regiões do Grupo Compass, incluindo membros das disciplinas de Compras, Recursos Humanos, Sustentabilidade, Comunicações e Jurídica.

O HRWG desempenha um papel importante na conscientização, no fornecimento de treinamento, na discussão dos nossos riscos relevantes em termos de direitos humanos, no compartilhamento de melhores práticas e na difusão de estratégias, políticas e ferramentas relacionadas em todos os nossos negócios globais. Também proporciona um espaço colaborativo para os participantes discutirem desafios empresariais, preocupações e áreas de melhoria e para revisarem e aprenderem com exemplos atuais de direitos humanos e escravidão moderna relatados no domínio público.

Durante cada reunião do HRWG durante o ano, os membros discutiram notícias pertinentes e recentes divulgadas na imprensa internacional relacionadas a alegações de violações de direitos humanos e de escravidão moderna em cadeias de suprimentos corporativas, debatendo como tais questões podem ter impacto em nossa organização e quais medidas são necessárias para evitar que elas ocorram.

Exemplos incluem alegações de trabalho forçado no regime de vistos de trabalhador sazonal do Reino Unido para trabalhadores agrícolas e casos de abuso sexual em plantações de chá africanas. Essas discussões nos levaram a avaliar nossas próprias práticas e a tomar as medidas necessárias para manter os padrões éticos e salvaguardar tanto o nosso pessoal como o negócio.

Outros destaques do HRWG no período incluíram:

- Treinamento da Slave-Free Alliance focado em profissionais de Pessoas e Compras e seus papéis na identificação, mitigação e prevenção da escravidão moderna
- Apresentação da Earthworm Foundation sobre o mapeamento de riscos ambientais e sociais das cadeias de suprimentos de tomate fresco e atum enlatado no Reino Unido e nos EUA
- apresentações e coordenação de feedback sobre os planos e atividades do Comitê SCRM do Grupo Compass, incluindo a estratégia e estrutura SCRM do Grupo, lançamento do TPIDD e progresso da expansão do Sedex
- Apresentação do Compass Itália sobre a recertificação SA 8000 (um padrão internacional para responsabilização social no local de trabalho)
- um mergulho profundo na Política de Direitos Humanos atualizada do Grupo Compass, nos padrões internacionais de direitos humanos, nos riscos e preocupações relevantes em termos de direitos humanos, bem como nos elementos dos processos de due diligence em direitos humanos do Grupo

Due Diligence

A due diligence desempenha um papel fundamental na identificação e prevenção da escravidão moderna nos negócios do Grupo Compass e em suas cadeias de suprimentos. Envolve um exame meticuloso de práticas internas, fornecedores, parceiros de negócios e partes interessadas para garantir práticas éticas e conformidade com os padrões de direitos humanos e regulamentos antiescravidão.

Compreendemos e reconhecemos a importância fundamental da due diligence e da gestão robusta dos riscos, para que nossos negócios possam identificar, mitigar e prevenir o risco de incidências de escravidão moderna em suas cadeias de suprimentos e operações. Também continuamos comprometidos a tomar medidas para resolver quaisquer incidentes encontrados ou quaisquer impactos adversos nas pessoas, bem como a monitorar a eficácia de quaisquer medidas tomadas, ao mesmo tempo em que as comunicamos e aprendemos com elas.

Nossa abordagem à due diligence se baseia em processos e ferramentas existentes já em uso e conhecidos pelo Grupo (por exemplo, Sedex, TPIDD, auditorias internas, verificações de folhas de pagamento e treinamento), bem como em parcerias e projetos novos e existentes com organizações líderes da indústria e consultores externos (por exemplo, Earthworm Foundation). Isso nos permite combinar pesquisa, avaliações de risco, alinhamento e implementação de padrões e melhores práticas da indústria, utilizando grupos de trabalho multifuncionais, engajamento de partes interessadas e aplicações de políticas relevantes para aumentar nossa compreensão dos riscos de abuso de direitos humanos e nossa capacidade de detectar e evitar que qualquer violação de direitos humanos ocorra em nossos negócios e suas cadeias de suprimentos.

Essa abordagem proativa contribui significativamente para a luta global contra o tráfico e a exploração de seres humanos, promovendo práticas comerciais éticas e defendendo os direitos humanos, ao mesmo tempo em que protege nossos negócios de consequências legais e danos à reputação.

Ao longo do ano, o HRWG e o Comitê SCRUM se concentraram em compreender e discutir melhor os riscos de direitos humanos e escravidão moderna do Grupo Compass, tanto nas operações dos nossos negócios como em suas cadeias de suprimentos mais amplas. Continuamos analisando riscos relacionados a parceiros externos, incluindo a Slave-Free Alliance, e comissionando projetos de mapeamento de riscos da cadeia de suprimentos com especialistas como a Earthworm Foundation.

Esses projetos e discussões de mapeamento continuam nos ajudando a avaliar a maturidade e adequação dos nossos processos e ferramentas, ao mesmo tempo em que alimentam nossos planos de ação futuros. Também reforçam a importância de expandir iniciativas existentes (como o Sedex) e outras verificações, auditorias e treinamentos internos e externos focados.

Dada a dimensão e complexidade do Grupo, dos seus negócios e de suas cadeias de suprimentos, adotamos uma abordagem baseada no risco e continuaremos investindo em educação, conscientização, tecnologia, parcerias e treinamento, para garantir que os processos de due diligence do Grupo Compass e o diálogo interno continuem evoluindo.



Projeto de mapeamento de riscos da Earthworm Foundation

Em 2022, como parte dos nossos esforços para aumentar a visibilidade das cadeias de suprimentos dos nossos negócios, colaboramos com a Earthworm Foundation, uma organização sem fins lucrativos especializada em trabalhar com empresas para apoiar a transição para o fornecimento responsável de uma ampla gama de matérias-primas naturais.

Os objetivos iniciais do projeto eram:

- compreender melhor os riscos sociais e ambientais presentes na cadeia de suprimentos de tomate fresco e atum enlatado do Grupo Compass para os mercados do Reino Unido e dos EUA
- saber mais sobre o mapeamento da cadeia de suprimentos, para informar ainda mais nossos processos de due diligence e abordagem de fornecimento responsável para matérias-primas naturais em geral

O trabalho confirmou que tanto o tomate fresco como o atum enlatado têm cadeias de suprimentos altamente complexas, com diferentes riscos inerentes associados a cada país de origem:

- no Reino Unido, os tomates são frequentemente provenientes de países como Países Baixos, Turquia, Espanha, Marrocos, Ilhas Canárias e Tunísia, enquanto, nos EUA, além da produção nacional, os tomates são predominantemente provenientes do México e do Canadá
- quanto ao atum enlatado para nosso negócio no Reino Unido, este é obtido através de um importador (que obtém suas matérias-primas principalmente de um único pescador na África); nos EUA, pode vir de uma ampla variedade de fábricas de conservas, navios e zonas de pesca

O projeto também revelou a multiplicidade de riscos inerentes aos processos de produção de tomate e atum enlatado, que vão desde práticas trabalhistas variadas até estruturas de sourcing complexas, influenciadas pelas regulamentações do país de origem e pelas bandeiras dos navios. Ao reconhecer essas complexidades, as equipes de compras de nossos negócios no Reino Unido e nos EUA reforçaram desde então seus esforços de due diligence nessas duas categorias.

Com base nos resultados desse projeto, foram tomadas medidas adicionais para melhor compreender e mitigar os riscos identificados:

- sessões de treinamento foram realizadas com as equipes de compras em todas as regiões do Grupo Compass, equipando-as com informações e estratégias valiosas para se engajarem de forma mais eficaz com fornecedores de tomates e atum em lata
- nosso negócio nos EUA aumentou a compra de tomates certificados pelo Fair Food Program e deu continuidade a seus programas de engajamento de fornecedores nessas categorias de alto risco
- tanto nossos negócios no Reino Unido como nos EUA estão discutindo conjuntamente como apoiar ainda mais a Coalition of Immokalee Workers (uma parceria de longa data que começou em 2009) e o Fair Food Program, com sua expansão internacional planejada, focada especificamente em produtos frescos além de tomates e outras categorias de frutos do mar
- com a Turquia destacada como um potencial país de origem de alto risco, a equipe local de compras no país compartilhou os aprendizados do projeto com seu principal fornecedor de tomates, que por sua vez se comprometeu a implementar ações específicas derivadas do trabalho. Essa iniciativa de compartilhamento de conhecimento visa estender melhores práticas a outros produtores na Turquia, promovendo uma abordagem de produção mais sustentável, juntamente com potenciais impactos positivos de longo prazo para os trabalhadores de plantações de tomate

A parceria do Compass Group com a Earthworm Foundation continuará em 2024, com novos projetos explorando geografias e categorias de produtos adicionais.

Due Diligence - cont.

Expansão continuada do Sedex em todo o negócio

As cadeias de suprimentos de nossos negócios são complexas e multifacetadas, e continuamos adaptando nossa abordagem para encontrar soluções que proporcionem formas novas e alternativas de obter melhor visibilidade e transparência dos fornecedores e dos bens e serviços que são adquiridos deles.

O Sedex continua fornecendo uma solução convincente nesse sentido, oferecendo uma "janela" única para a rede de fornecedores dos nossos negócios em todo o mundo. Sua plataforma, metodologia de auditoria e processos permitem que nossos negócios obtenham uma compreensão de alto nível dos riscos inerentes a suas cadeias de suprimentos, ao mesmo tempo em que fornecem dados e insights (através de suas auditorias e metodologia social e ambiental SMETA) sobre as práticas éticas dos locais dos fornecedores em nível local.

Os dados SMETA fornecem insights valiosos sobre não conformidades e boas práticas relacionadas a direitos humanos, práticas trabalhistas, normas de segurança e ambientais, empoderando nossos negócios a abordar quaisquer problemas com precisão e rapidez.

Ao longo do ano, continuamos investindo tempo e recursos de gestão para expandir o uso do Sedex em todos os negócios do Grupo. O Sedex atualmente está sendo utilizado por 14 países (incluindo todos os nossos 10 principais países em termos de receitas), melhorando a supervisão de 1.247 locais de fornecedores em 54 países de origem, abrangendo uma população estimada em mais de 650.000 trabalhadores.

Também treinamos as equipes de compras dos nossos negócios e seus fornecedores para maximizar a oportunidade e a visibilidade que a ferramenta traz no contexto do SCRM, da proteção dos trabalhadores e de práticas mais sustentáveis.

Nos últimos 12 meses, as empresas do Grupo tiveram acesso às auditorias SMETA de mais de 600 membros do Sedex. Juntamente com nossas outras políticas, processos, procedimentos e normas, elas informaram as equipes de compras dos nossos negócios sobre suas estratégias de fornecimento de categorias de produtos, seleção de fornecedores, integração e revisões e renovações contínuas de fornecedores.

Com base no risco e na necessidade, as equipes de compras de nossos negócios têm interagido com fornecedores em relação aos resultados de suas auditorias SMETA, incluindo a forma como abordam não conformidades e soluções de remediação, e analisam resoluções em auditorias de acompanhamento. Continuaremos expandindo o uso do Sedex nas empresas do nosso Grupo em todo o mundo, adotando uma abordagem baseada no risco, para educar colegas e fornecedores sobre os benefícios de uma maior visibilidade da cadeia de suprimentos. Nossos negócios também continuarão integrando ainda mais as ferramentas Sedex em suas atividades de SCRM, sourcing e processos de Due Diligence de Terceiros.

Acreditamos firmemente que soluções como o Sedex, quando bem implementadas e gerenciadas, podem ter um impacto positivo tangível nas condições de trabalho nas cadeias de suprimentos de nossos negócios.



Sedex em ação

O Compass Austrália, um de nossos 10 principais mercados pioneiros na utilização do Sedex em suas operações, utilizou a plataforma Sedex este ano para auditar fornecedores que representam cerca de 79% de seus gastos da categoria de alto risco Tier 1. Essa revisão incluiu avaliações dos perfis de risco de fornecedores, revisões das Declarações de Escravidão Moderna de fornecedores e políticas relacionadas que cobrem riscos de escravidão moderna, juntamente com auditorias trabalhistas de terceiros. Em 30 de setembro de 2023, o negócio contava com 166 fornecedores diretamente ligados a ele através da plataforma Sedex.

O progresso do Compass Austrália nessa área pode ser atribuído ao fato de o negócio ter levado seus fornecedores na jornada de governança da escravidão moderna, incluindo informá-los sobre os benefícios da utilização do Sedex e trabalhar ativamente com eles para se tornarem membros do Sedex. Seu engajamento com potenciais fornecedores através do Sedex também permitiu que a equipe de compras revisasse os resultados da auditoria SMETA existente, identificasse quaisquer questões preocupantes e exigisse que quaisquer não conformidades fossem resolvidas antes de concluir o processo de integração.

Riscos e medidas tomadas

Os negócios do Grupo permanecem atentos aos riscos potenciais e persistentes associados a escravidão moderna e a questões mais amplas de direitos humanos em suas operações e cadeias de suprimentos.

Como um dos maiores grupos mundiais de serviços de alimentação e suporte, estamos totalmente conscientes de que as cadeias de suprimentos diretas e indiretas de nossos negócios, que abrangem os setores de agricultura, produção alimentar, distribuição e hospitalidade, apresentam um risco elevado de abuso trabalhista e/ou escravidão moderna (incluindo, sem limitação, exploração trabalhista e trabalho forçado).

Nossos negócios têm concentrado seus esforços na conscientização sobre os riscos relevantes para os direitos humanos, incluindo aqueles que impactam grupos vulneráveis (como trabalhadores migrantes e trabalho temporário).

Através de nossas iniciativas contínuas, como campanhas de conscientização, programas de treinamento, discussões focadas nos riscos, colaboração no nosso HRWG, consultas com especialistas externos e a criação do Comitê SCRUM, melhoramos significativamente nossa capacidade e a das empresas do nosso Grupo de identificar, compartilhar e responder rapidamente a informações críticas. Reconhecendo a natureza contínua desses riscos, estamos determinados a buscar medidas proativas, assegurando esforços sustentados para abordar eficazmente esses desafios.

O processo Major Risk Assessment (MRA) é a pedra angular da nossa estrutura de gestão de riscos e é uma revisão estruturada semestral de riscos, de baixo para cima e de cima para baixo, concluída por todos os países, que considera os principais riscos que o Grupo enfrenta, incluindo riscos de direitos humanos e escravidão moderna.

A due diligence liderada pelo país continua evoluindo com ferramentas e processos novos e existentes que levam em consideração complexidade, tamanho, escala, setor operacional, especificações de clientes e fornecedores de cada negócio e riscos individuais de direitos humanos. Estamos comprometidos com a melhoria contínua, e os exemplos a seguir destacam algumas ações e iniciativas tomadas durante os últimos 12 meses para abordar riscos potenciais.

Aprimorando auditorias e revisões internas

A verificação regular da folha de pagamento da empresa em busca de contas bancárias e endereços duplicados é um método eficaz para identificar padrões irregulares que podem ser um sinal de exploração e escravidão moderna em potencial. Serve também como uma medida crucial na prevenção de fraudes financeiras e na proteção tanto dos trabalhadores como da organização contra práticas fraudulentas, protegendo ao mesmo tempo os trabalhadores vulneráveis, especialmente os migrantes e aqueles de remuneração mais baixa, garantindo que suas identidades são autênticas e que seus direitos são respeitados.

Este ano, nossas equipes de auditoria interna refinaram sua metodologia para verificações de folhas de pagamento, incluindo a implementação dessas mudanças nas folhas de pagamento de três negócios europeus relevantes, através da auditoria de dados amostrais.

Esse processo aprimorado garante uma avaliação abrangente, identificando elementos que, quando combinados, podem indicar casos de trabalho forçado em circunstâncias específicas.

Nosso negócio UK&I também trabalhou com seu provedor de folha de pagamento para automatizar verificações semelhantes e constantes da folha de pagamento, sinalizando e investigando a duplicação potencial de dados pessoais importantes.

As auditorias realizadas nos três países europeus e as análises de UK&I encontraram casos de contas bancárias e/ou endereços duplicados. Outras investigações até o momento indicaram que essas irregularidades eram benignas (por exemplo, funcionários genuínos que compartilham a mesma residência; casais que compartilham legitimamente a mesma conta bancária).

Em janeiro de 2023, alguns de nossos negócios na Ásia-Pacífico realizaram uma revisão focada de suas práticas de recrutamento, explorando especificamente o recrutamento ético e as taxas de recrutamento. Nosso negócio australiano decidiu suspender seu envolvimento com um potencial parceiro de recrutamento no exterior até que o recrutador ajustasse suas práticas, uma vez que a due diligence indicou que o potencial parceiro pode não cumprir os requisitos éticos de recrutamento da Compass Austrália.

Agências de trabalho

Nossos negócios estão conscientes dos riscos mais elevados de escravidão moderna ao contratar colegas através de agências de trabalho.

A utilização de agências de trabalho pode aumentar o risco de escravidão moderna e de violações dos direitos humanos devido a vários fatores-chave:

- algumas agências frequentemente operam em setores que exigem mão de obra pouco qualificada ou temporária, facilitando a exploração de trabalhadores vulneráveis, como migrantes ou indivíduos com opções de emprego limitadas
- regulamentação e supervisão limitadas nesses setores também poderiam criar um ambiente onde práticas inescrupulosas prosperam, deixando os trabalhadores suscetíveis a condições inseguras, longas horas de trabalho, salários insuficientes e a negação de direitos trabalhistas básicos
- práticas de recrutamento enganosas, incluindo falsas promessas e taxas ocultas, podem levar a servidão por dívidas e aprisionamento, deixando os trabalhadores incapazes de escapar de situações de exploração
- a falta de transparência nas operações de agências de trabalho complica ainda mais o rastreamento da cadeia de suprimentos, permitindo a exploração oculta em redes complexas

A natureza transitória do trabalho temporário agrava ainda mais a questão. Os trabalhadores fornecidos pelas agências temem denunciar abusos devido ao risco de perder o emprego, promovendo uma cultura de silêncio. Como resultado, as empresas que empregam agências de trabalho, como a Compass, devem estar vigilantes, garantir um escrutínio rigoroso, transparência e padrões éticos para evitar a cumplicidade na escravidão moderna.

À luz das considerações acima expostas, a equipe regional de EME do Grupo Compass estabeleceu um protocolo de trabalho revisado relativo às agências de trabalho. Esse protocolo abrange vários aspectos, incluindo, sem limitação, seleção, integração e gestão de agências de trabalho, adesão ao SCOC do Grupo Compass, incorporação de cláusulas contratuais obrigatórias e uma melhoria geral dos processos de due diligence.



Riscos e medidas tomadas - cont.

Nos últimos 12 meses, nosso negócio UK&I desenvolveu ainda mais a sua parceria com a Datum, um serviço independente de auditoria de conformidade, auditando um total de 139 agências de trabalho a partir da sua lista de fornecedores preferenciais (PSL). O escopo dessas auditorias incluiu, sem limitação, taxas pagas, documentação do direito ao trabalho, contratos de trabalho, contracheques e comprovantes de pagamento ou adicional de férias.

Das 139 agências auditadas, cinco foram retiradas da lista por violações no PSL e 12 receberam alertas ambar ou avisos de melhoria por infrações menores, juntamente com as ações corretivas necessárias. Além disso, após feedback recebido pelo Grupo Compass dos trabalhadores temporários, 11 agências foram reauditadas.

Para melhorar ainda mais o processo existente, as agências são agora obrigadas a fornecer evidências dos seus processos em relação aos direitos e proteções dos trabalhadores.

O trabalho com a Datum cobriu até agora todas as regiões geográficas do Reino Unido e auditou posições, desde motoristas de entrega a jardineiros, chefs e carregadores de hospitais, permitindo melhores controles, mitigação de riscos e melhor experiência e engajamento de trabalhadores temporários.

No próximo ano, o negócio UK&I irá melhorar ainda mais seus processos de due diligence das agências de trabalho e incluirá entrevistas aleatórias com trabalhadores temporários, criando um canal adicional para denunciar qualquer coisa que não pareça certa.

Operações no Oriente Médio: recrutamento ético e comprometimento com o cuidado

Apreciamos profundamente o papel significativo e o impacto positivo dos trabalhadores migrantes, tanto nos seus países de origem através de remessas, por exemplo, como nos países de destino onde decidiram trabalhar. Também reconhecemos os desafios que enfrentam, documentados por organizações como a OIT e a Organização Internacional para as Migrações, e amplamente divulgados na imprensa internacional.

Nos últimos anos, e conforme relatado em declarações anteriores sobre escravidão moderna, nossas entidades Joint Venture (JV) no Oriente Médio tomaram medidas proativas para melhorar sua due diligence e reforçar os processos de recrutamento ético, reconhecendo a potencial vulnerabilidade dessa população e reforçando seu compromisso de respeitar os direitos de todos os seus trabalhadores.

Conseguiram progressos significativos na compreensão e na abordagem dos desafios enfrentados pelos trabalhadores migrantes e se aprofundaram ainda mais nas complexidades da cadeia de suprimentos de trabalho, concentrando-se nas jornadas detalhadas dos trabalhadores migrantes desde seus países de origem até seu destino, e examinando os papéis e abordagens das agências de recrutamento. Esse trabalho é a continuação de um plano abrangente construído pelo negócio, que foi informado por uma revisão e avaliação realizadas por especialistas internos e externos em 2021.

Essa abordagem de melhoria contínua não só teve sucesso na melhoria das jornadas e experiências de recrutamento de trabalhadores migrantes, mas também obteve reconhecimento externo e prêmios de prestígio, destacando os esforços genuínos que a equipe tem feito na proteção dos direitos e do bem-estar de trabalhadores migrantes. Durante o ano, nossa entidade JV nos Emirados Árabes Unidos ganhou o Ouro de 2023 em duas categorias relevantes no Employee Happiness Summit & Awards: Melhor Empresa para Trabalhar – Grande; e Melhor Estratégia de Recrutamento.

No período, além de dar continuidade a práticas estabelecidas, a equipe do Oriente Médio também:

- auditou todas as agências de recrutamento que trabalhavam para eles e, como resultado dos achados, retirou 13 da lista (ambas na Índia e no Quênia)
- nomeou diretores conformidade dedicados, baseados nos países de origem, responsáveis por revisar regularmente os processos com os candidatos e as agências, após a conclusão da seleção

- apresentou o conceito do Applicant Care Centre, fornecendo outro canal de comunicação contínuo e transparente para contratações locais e internacionais. Por meio de plataformas como o WhatsApp, os candidatos selecionados podem interagir diretamente com as equipes de talentos de nossas entidades JV, dispensando a necessidade de agências intermediárias. Essa iniciativa aumenta a transparência e promove a comunicação direta, empoderando os candidatos ao abrir um canal adicional independente e direto com as entidades JV. Isso se soma ao programa Speak up, We're Listening, e à implementação dos Fóruns de Felicidade dos Funcionários, um espaço designado e formal no qual colegas de toda a empresa têm tempo regular para se reunir com a gerência sênior e compartilhar suas ideias e desafios.
- lançou um programa Committed to Care voltado para o futuro e baseado na cultura em dezembro de 2022, com base nos esforços contínuos para fornecer aos funcionários emprego ético, apoio ao bem-estar e oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de carreira

As atividades nesse campo no Oriente Médio se tornaram uma fonte de inspiração para todo o Grupo, e os aprendizados e melhores práticas dessa região foram e continuarão sendo amplamente compartilhados por todo o Grupo, influenciando as perspectivas globais sobre recrutamento ético e enfatizando a importância de se concentrar no bem-estar de trabalhadores migrantes vulneráveis.

O HRWG e o recém-lançado grupo de trabalho sobre trabalho migrante (MLWG) continuarão sendo utilizados como ferramentas poderosas para a conscientização e compartilhamento de conhecimentos.

Essas iniciativas ressaltam a dedicação do Grupo Compass em defender práticas éticas e garantir a segurança e a dignidade dos trabalhadores migrantes que trabalham em seus negócios.



Accesso à Reparações

O Grupo Compass cultiva uma cultura enraizada na honestidade, justiça, inclusão e respeito, impulsionada por nossos valores essenciais de abertura, confiança e integridade.

Esses valores servem como nossa bússola moral, garantindo a adesão firme aos elevados padrões éticos descritos nas nossas políticas, como o CBC, a Política de Integridade Empresarial, o SCOC, a Política de Direitos Humanos e a Política Speak and Listen Up, juntamente com todas as leis relevantes.

A comunicação aberta, a colaboração e uma abordagem baseada no risco são fundamentais para identificar, prevenir e abordar adequadamente possíveis más condutas e questões sensíveis. Estamos profundamente comprometidos em promover um ambiente onde todos se sintam empoderados e seguros para expressar suas preocupações, sem qualquer medo de represálias. Ações imediatas são tomadas para resolver preocupações, quando estas surgem, e compartilhamos ativamente os conhecimentos obtidos para prevenir a recorrência, promovendo uma cultura orientada para a aprendizagem.

Nosso programa de denúncias confidenciais, Speak Up, We're Listening, está disponível em todos os países onde nossos negócios operam. É acessível a qualquer pessoa e está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, 365 dias por ano nos idiomas locais. Este programa é gerenciado pela função E&I do Grupo Compass, uma equipa dedicada, independente de quaisquer outras linhas de negócio, e inclui uma linha de apoio, uma plataforma online e um sistema de gestão de casos, permitindo que os indivíduos comuniquem preocupações de forma confidencial e anônima, em conformidade com as leis locais, enfatizando nosso compromisso com a transparência ética e a responsabilização. Os funcionários podem levantar preocupações através de vários canais, incluindo, sem limitação:

- seu gerente
- um gerente mais sênior
- Recursos Humanos
- Jurídico
- o Listen Up Champion do país
- um membro da equipe de E&I do Grupo
- a plataforma online Speak Up, We're Listening
- uma linha telefônica de apoio dedicada ao país

Os denunciadores externos (incluindo, sem limitação, trabalhadores da cadeia de suprimentos, fornecedores, etc.) podem contatar seu ponto de contato do Grupo Compass (se aplicável) ou podem manifestar sua preocupação através da plataforma online ou da linha de apoio telefônica. As denúncias recebidas através do Speak Up, We're Listening são encaminhadas à área de E&I do Grupo para análise confidencial e atribuição para acompanhamento e/ou investigação, conforme apropriado.

Uma vez atribuídas, as denúncias são tratadas por uma comunidade de investigadores Speak Up que conduzem uma análise e/ou investigação confidencial. Para cada denúncia recebida, entramos em contato com o denunciante para informar que sua denúncia foi recebida pela área de E&I do Grupo e será atribuída à pessoa/investigador apropriado para acompanhamento. O denunciante individual pode verificar novamente usando os canais de comunicação bidirecionais do sistema, interagindo com o investigador designado ou perguntando diretamente à área de E&I do Grupo sobre seu caso. Cada denunciante recebe uma mensagem de encerramento, para que saiba que sua preocupação foi abordada, uma investigação foi concluída e/ou um assunto foi resolvido.

Nos 12 meses até 30 de setembro de 2023, foram recebidas 4.130 denúncias por meio do programa Speak Up, We're Listening, das quais 38,3% eram fundamentadas. Dessas denúncias, 10 (representando 0,24% do número total de casos recebidos em nível mundial) foram categorizadas como preocupações relacionadas à agenda de direitos humanos, com a seguinte decomposição:

- Brasil (1), Chile (1), Colômbia (1), Finlândia (1), Holanda (1), Arábia Saudita (1), Turquia (1), Reino Unido (1) e EUA (2); e
- desses casos, quatro eram fundamentados, com ações corretivas e de reparação relevantes tomadas

Também recebemos, através do Speak Up, uma série de denúncias relacionadas a temas mais amplos de direitos humanos, incluindo questões trabalhistas, práticas de trabalho e alegação de discriminação. Essas denúncias foram acompanhadas e investigadas de maneira apropriada e oportuna, seguindo nossos processos padrão.

Para ajudar a incorporar os princípios do CBC, a área de E&I do Grupo lançou um treinamento semestral em 2023 para aproximadamente 17.000¹ líderes com base no risco da função em todo o mundo para aumentar ainda mais a conscientização sobre, entre outras áreas do CBC, direitos humanos, discriminação e outros tópicos importantes, para definir expectativas e ações ao receber ou gerenciar preocupações no Grupo Compass e incentivar o uso do programa Speak Up, We're Listening.

De todos aqueles que concluíram os treinamentos de E&I (todos os módulos, incluindo Striving For a More Equitable World):

- 95% concordaram que o treinamento aumentou sua conscientização sobre os princípios de ética e integridade
- 96% concordaram que acharam o treinamento útil para aplicar no local de trabalho



Uma página dedicada ao nosso programa Speak Up, We're Listening está disponível em nosso [site](#) e mais informações podem ser encontradas em nosso portal de E&I do Grupo, acessível a qualquer pessoa em www.letintegritybeyourguide.com.



SPEAK UP!
We're listening

1. De acordo com os registros de treinamento interno do Grupo em 30 de setembro de 2023

Treinamento

O treinamento constitui um pilar fundamental na estratégia do Grupo Compass para combater a escravidão moderna e aumentar a conscientização sobre os riscos para os direitos humanos nas operações de nossos negócios e em suas cadeias de suprimentos.

Acreditamos firmemente que o aumento da conscientização e da compreensão sobre a escravidão moderna em nível mundial, incluindo sua prevalência e as populações que são vulneráveis a ela, permite que colegas, trabalhadores, fornecedores e parceiros detectem sinais e tomem medidas preventivas de forma eficaz. Ao educar nossa força de trabalho e as partes interessadas relevantes, aumentamos nossa capacidade de proteger os indivíduos da exploração.

Os líderes e funcionários de nossos negócios servem como a principal defesa contra a escravidão moderna, desempenhando um papel fundamental na promoção de uma cultura de intolerância diante de abusos. Eles são essenciais para identificar rapidamente quaisquer atividades suspeitas e escalar prontamente as preocupações. Essa abordagem proativa garante que qualquer forma de exploração receba atenção imediata e medidas apropriadas.

Enfatizamos a importância de reconhecer a presença da escravidão moderna, o que não só reforça nosso compromisso de erradicá-la, mas também fortalece nossa determinação. Além disso, essa conscientização serve de base, abrindo as portas para conversas mais específicas, utilizando programas de treinamento personalizados para abordar a escravidão moderna e outros riscos para os direitos humanos.

Através desse esforço coletivo, nos esforçamos para criar um ambiente seguro onde a exploração não seja tolerada, estabelecendo um forte exemplo de conduta ética em todas as operações dos nossos negócios e em suas cadeias de suprimentos.

Ao longo do ano, o Grupo Compass fez investimentos significativos em múltiplos programas de treinamento e eventos de conscientização, adaptados a diversos públicos dentro e fora da organização.

Aproveitando a atualização do CBC, o Grupo sublinhou a importância da ética e da integridade em sua cultura corporativa através de uma campanha do CBC abrangente, com duração de uma semana, em todo o Grupo, seguida de um módulo de treinamento online específico do CBC. O módulo de treinamento online do CBC foi realizado por cerca de 17.000¹ funcionários com base no risco da função, em todas as geografias do Grupo Compass.

Essa abordagem estratégica não só garantiu que funcionários de diferentes níveis e departamentos estivessem bem familiarizados com as diretrizes éticas atualizadas, mas também reforçou o compromisso do Grupo em promover um local de trabalho enraizado em valores e princípios fortes. Ao integrar o treinamento em ética e integridade como parte de sua cultura orientada por valores, o Grupo Compass está promovendo ativamente uma compreensão compartilhada de padrões éticos, nutrindo uma força de trabalho coesa e consciente.

Reconhecendo a importância da nossa Política de Direitos Humanos e dos compromissos nela assumidos, desenvolvemos um filme de treinamento online, *Striving For a More Equitable World*.

O treinamento resume o conteúdo da Política, trazendo conscientização sobre os compromissos do Grupo em termos de direitos humanos, direitos humanos e dos trabalhadores, e apresenta especificamente, entre outras coisas, nosso compromisso de defender as quatro convenções fundamentais da OIT:

- a liberdade de associação
- o direito à negociação coletiva
- a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a abolição do trabalho infantil
- a eliminação da discriminação em relação a emprego e profissão

O módulo de treinamento também explica o que os funcionários e/ou trabalhadores podem fazer se sentirem que seus direitos humanos ou os direitos de outra pessoa foram comprometidos e promove nosso programa de denúncia confidencial, *Speak Up, We're Listening*.

No momento do relatório, mais de 11.000 funcionários com base no risco da função haviam concluído o treinamento durante os últimos 12 meses; cerca de 94% do grupo-alvo.

Várias iniciativas adicionais de treinamento e conscientização sobre direitos humanos e escravidão moderna foram realizadas em todos os negócios durante o ano. Atividades dignas de nota incluem o treinamento do Sedex para equipes internas globais, regionais e de compras em todas as geografias, enfatizando as práticas éticas da cadeia de suprimentos. Além disso, sessões de treinamento e conscientização e webinars sobre o Sedex (que incluíam módulos sobre escravidão moderna) foram ministrados a mais de 400 fornecedores na Austrália, no Japão e nos países nórdicos.

Outro evento relacionado e significativo durante o ano foi a conferência UK&I Foodbuy, na qual as expectativas do Grupo Compass em relação a ética e integridade, escravidão moderna e direitos humanos - detalhadas no nosso SCOC - foram apresentadas e explicadas a um público de cerca de 300 fornecedores. Durante o ano, membros do HRWG e equipes específicas das funções de Pessoas e Compras de nossos negócios em todo o mundo continuaram participando de diversas intervenções de treinamento e conscientização destinadas a elevar o debate sobre escravidão moderna e direitos humanos.

Como parte da nossa estratégia de direitos humanos, continuaremos aumentando a conscientização e implementando treinamento em todos os nossos negócios e planejando intervenções específicas com base em uma abordagem baseada no risco.

No momento do relatório

**mais de 11,000¹
funcionários**

com base no risco da função concluíram o treinamento em direitos humanos *Striving For a More Equitable World*, cerca de 94% do grupo-alvo.

1. De acordo com os registros de treinamento interno do Grupo em 30 de setembro de 2023

Eficácia

O Grupo Compass continua trabalhando arduamente para aumentar sua eficiência e eficácia na identificação e prevenção da escravidão moderna em todas as suas formas.

Essa declaração da MSA de 2023 é uma atualização abrangente, mas não exaustiva, das iniciativas, projetos, atividades, ferramentas, sistemas, programas, campanhas de conscientização, webinars, parcerias e conversas que foram realizadas durante o ano e/ou estão em curso.

Em uma organização com nossa escala global e complexidade, a tarefa de implementar uma gestão eficaz da mudança não deve ser subestimada. Ao longo do ano, foram dedicados tempo e esforços significativos à comunicação transparente e à colaboração estreita com nossos diversos negócios sobre os temas de escravidão moderna e direitos humanos. O objetivo era garantir que tais iniciativas não fossem apenas executadas, mas também perfeitamente integradas nas operações diárias das empresas do nosso Grupo, tornando-se eventualmente uma parte inerente de suas práticas rotineiras.

Apesar dos novos progressos que fizemos este ano, é evidente que há muito mais a fazer. Empresas como o Grupo Compass devem manter vigilância constante para detectar e prevenir casos de exploração tanto nas suas cadeias de suprimentos como nas operações internas. Escrutínio contínuo e medidas proativas são essenciais para erradicar a escravidão moderna nas estruturas corporativas.

Os exploradores desenvolvem seus métodos para escapar da detecção, capitalizando as complexidades das cadeias de suprimentos globais, ao mesmo tempo em que diferentes graus de proteção dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos em diferentes regiões podem dar origem a ambientes onde a escravidão moderna pode persistir.

Nosso compromisso é melhorar continuamente nossos processos, em apoio a nossa cultura na qual qualquer forma de exploração é inaceitável.

Taxas de recrutamento

Dado o desafio global sempre presente da utilização ilegítima e ilegal de taxas de recrutamento, nossos negócios têm trabalhado para aumentar o nível de conscientização e compreensão interna do Princípio do Empregador Pagador. Isso incluiu maior esclarecimento das disposições deste princípio em nossa Política de Direitos Humanos, compartilhamento de padrões de recrutamento ético e melhores práticas através do HRWG, alavancagem de processos novos e existentes para apoiar a avaliação de riscos, como TPIDD, Sedex e revisões focadas internamente das práticas de recrutamento.

Durante o ano, um de nossos negócios na Europa recebeu uma alegação que levantou a suspeita de que custos de recrutamento relacionados ou associados tinham sido cobrados a trabalhadores migrantes provenientes da Índia.

O negócio conduziu imediatamente uma análise completa da alegação, incluindo entrevistas com trabalhadores e a agência de recrutamento. Como resultado direto dessa investigação, nosso negócio:

- reembolsou as taxas de recrutamento relacionadas pagas pelos trabalhadores migrantes
- deixou de trabalhar com a agência de recrutamento associada
- revisou todos os seus processos e procedimentos operacionais padrão relacionados a trabalhadores migrantes

Até onde é de nosso conhecimento, não sabemos de quaisquer outros casos de alegações de taxas de recrutamento que tenham sido pagas por trabalhadores migrantes nas operações diretas de nossos negócios ou que tenham sido comunicadas durante o período.



De Olho no Futuro

Continuaremos desenvolvendo nossa estratégia de direitos humanos em todos os negócios do Grupo e em suas cadeias de suprimentos para abordar os riscos de direitos humanos. Nossos compromissos para 2024 são:

- continuar promovendo e aumentando a conscientização sobre os direitos humanos e a escravidão moderna em todos os negócios do Grupo e seus fornecedores
- incorporar ainda mais a estratégia de SCRM do Grupo na organização, incluindo a implementação de uma estrutura nacional de SCRM renovada
- investir na expansão adicional do Sedex em nível global, incorporando-o aos processos de gestão de risco existentes em nível nacional
- avançar na implementação do TPIDD em todo o Grupo
- engajar-se em novos projetos e iniciativas de mapeamento de riscos na cadeia de suprimentos, bem como ampliar nossas colaborações com especialistas externos em direitos humanos e escravidão moderna
- avançar nas discussões do MLWG e defesa de práticas éticas de recrutamento

Esperamos relatar nosso progresso continuado na declaração do próximo ano.

Conclusão

No Grupo Compass, nosso compromisso inabalável reside na defesa da dignidade, do bem-estar e dos direitos humanos fundamentais de todos aqueles associados às operações dos nossos negócios. Isso inclui nossos funcionários, as comunidades que servimos e aqueles que são influenciados por nossos esforços.

Dedicamo-nos a colaborar com nossos parceiros de negócios, clientes e comunidades, promovendo relacionamentos sólidos e ao mesmo tempo aprimorando nossas capacidades. Juntos, continuaremos desempenhando nosso papel na erradicação da escravidão moderna em todas as suas formas, afirmando nossa crença em um mundo justo, sustentável e equitativo para todos.



Nelson Silva

Diretor Não Executivo do Compass Group PLC
Presidente do Comitê de Responsabilidade Corporativa

Aprovado pelo Conselho do Compass Group PLC em 16 de novembro de 2023

Anexo

Empresas subsidiárias do Compass Group PLC que atendem aos critérios para exigir a preparação de uma Declaração anual sobre Escravidão e Tráfico de Seres Humanos, de acordo com a seção 54 da Lei da Escravidão Moderna de 2015, que estão incluídas no escopo desta declaração do Compass Group PLC:

- Compass Group Holdings PLC
- Compass Group, UK and Ireland Limited
- Compass Contract Services (U.K.) Limited
- Compass Services (U.K.) Limited

