



# PLAN DE Vigilance

2 0 2 4



I

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES  
ENTREPRISES : COMPASS GROUP FRANCE  
RENFORCE SES ENGAGEMENTS !



II

CARTOGRAPHIE DES RISQUES :  
UN POINT DE DÉPART EXIGEANT !



III

DISPOSITIFS D'ALERTE. CHEZ NOUS,  
TOUT LE MONDE PEUT S'EXPRIMER



IV

ÉVALUER NOS FOURNISSEURS ET  
SOUS-TRAITANTS. PARTOUT OÙ NOUS  
SOMMES, NOUS PORTONS NOS VALEURS



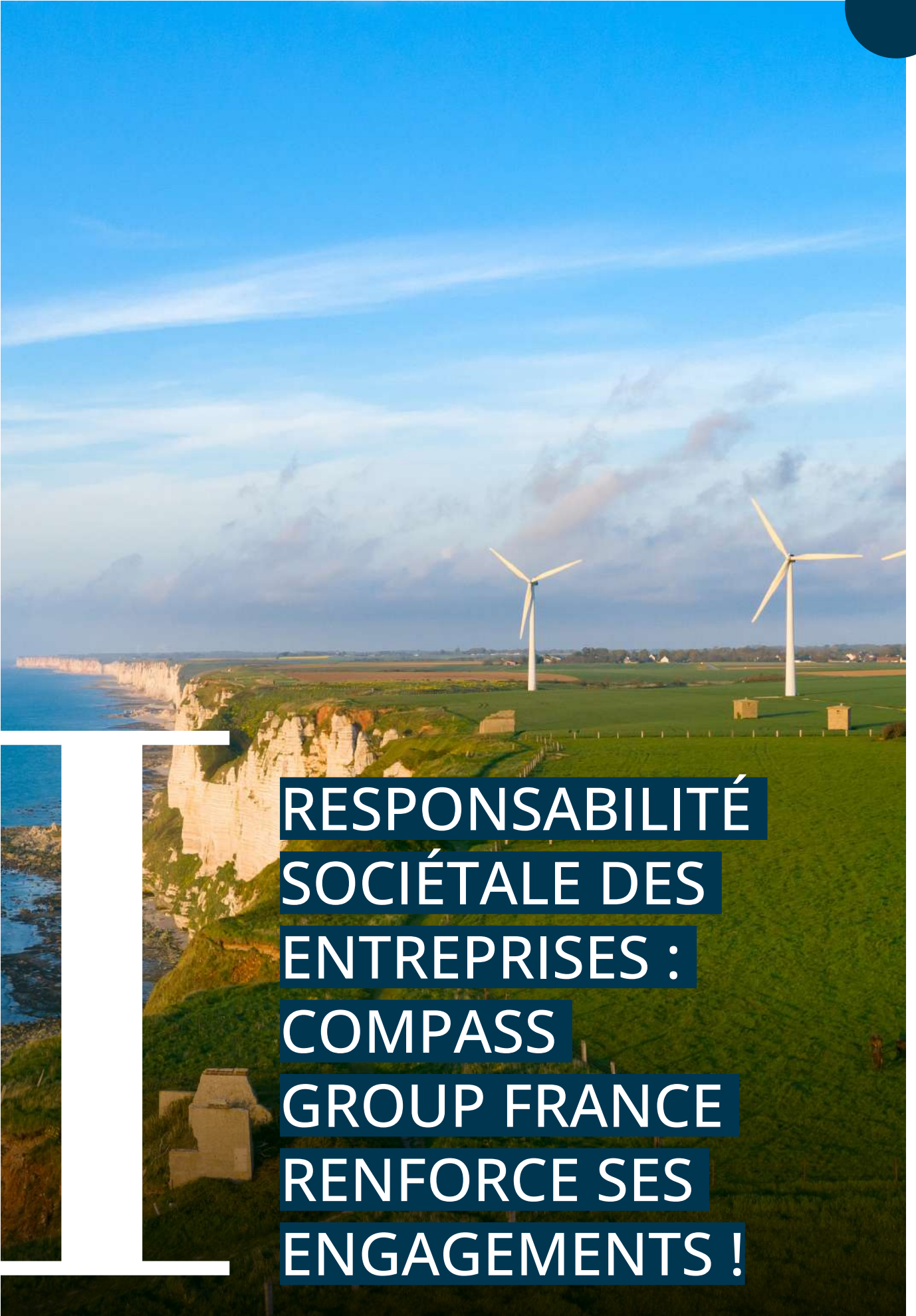
V

SÉCURISER LES DONNÉES PERSONNELLES  
DES RISQUES DE VOL ET DE FRAUDE



VI

BIEN COMMUNIQUER :  
L'INFORMATION ACCESSIBLE À TOUS !



**RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE DES  
ENTREPRISES :  
COMPASS  
GROUP FRANCE  
RENFORCE SES  
ENGAGEMENTS !**



## NOTRE PRIORITÉ : ÊTRE UN LEADER EXEMPLAIRE !

Présent dans plus de **45 pays**,  
Compass Group emploie  
environ **600 000 personnes** à  
travers le monde, dont plus de  
**13 000** en France répartis sur un  
réseau de **2 341 établissements**  
clients.

Basé à Châtillon, Compass Group France sert 176,4 millions de couverts chaque année, sous des marques spécialisées selon le secteur d'activité :

- En entreprise avec les marques Eurest, Exalt et Popote ;
- Dans le secteur de l'enseignement avec Scolarest ;
- En cafétéria dans le milieu hospitalier sous l'enseigne Mediance ;
- En établissements santé et médico-sociaux avec Medirest ;
- En restauration événementielle sous les marques Levy Restaurants, la Puyfolaïse de restauration et Maison Lecocq – Traiteur de France.



Nous sommes fiers de servir une grande variété de secteurs, avec un engagement ferme envers la qualité, la durabilité et l'innovation. Recensant l'intégralité de nos actions RSE, notre rapport d'impact environnemental et social 2023 – le Pacte « Restaurons demain » - fait état de la transformation de notre modèle vers une restauration plus responsable et engagée. Preuve de notre sincérité et de notre grande implication.

## DEVOIR DE VIGILANCE : NOUS AVONS UN PLAN !

La Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, retranscrite à l'article L225-102-4 du Code de commerce, **exige des entreprises qu'elles élaborent et mettent en œuvre un Plan de vigilance afin de prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement.**

### QU'EST-CE QUE CE PLAN DE VIGILANCE ?

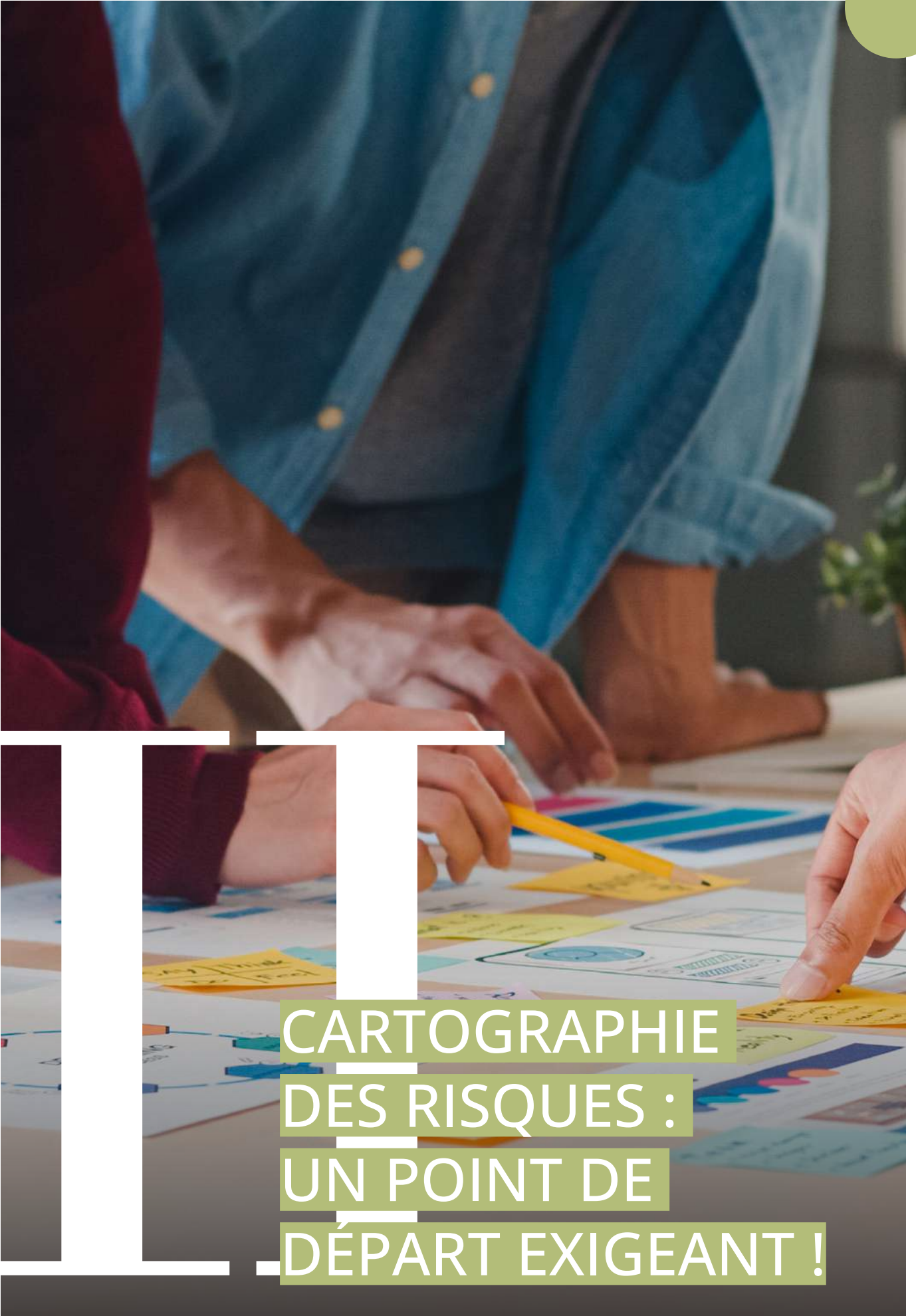
S'inscrivant dans la continuité de nos engagements en matière de responsabilité sociétale (RSE), le Plan de vigilance englobe toutes les activités de notre groupe et de ses filiales. **Son ambition : identifier et prévenir les risques liés aux droits humains, à la santé et sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement pour l'ensemble de nos opérations et chaînes d'approvisionnement.**

Cela inclut notamment la réalisation d'une cartographie des risques et la mise en place de mesures de prévention adaptées.

## NOUS METTONS UN POINT D'HONNEUR À RESPECTER LES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES

À l'échelle européenne, le Parlement a adopté le 24 avril 2024 la directive sur le devoir de vigilance (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD) qui impose aux entreprises de prévenir, stopper ou atténuer leur impact négatif sur les droits humains et l'environnement en lien avec l'esclavage, le travail des enfants, l'exploitation par le travail, l'érosion de la biodiversité, la pollution ou encore la destruction du patrimoine naturel. S'appuyant particulièrement sur la réglementation française en vigueur, la directive vise à harmoniser les règles européennes tout en optant pour des règles plus strictes. Si elle fait l'objet d'une validation définitive par le Conseil, elle prévoit également des mesures spécifiques pour que les entreprises intègrent le devoir de vigilance dans leurs pratiques de management, réalisent les investissements nécessaires, obtiennent des garanties contractuelles de leurs partenaires, améliorent leur plan de gestion et soutiennent les PME partenaires pour qu'elles respectent les nouvelles obligations.

► Compass Group France suit de près ces évolutions réglementaires pour s'assurer de rester conforme et proactive dans sa démarche. Notre plan de vigilance reflète notre appropriation des exigences démontrant notre **engagement continu envers une conduite éthique et responsable de nos affaires.**



CARTOGRAPHIE  
DES RISQUES :  
UN POINT DE  
DÉPART EXIGEANT !



## LA « CARTOGRAPHIE DES RISQUES » REPOSE SUR UNE MÉTHODOLOGIE RIGOUREUSE COMPRENANT PLUSIEURS RÉUNIONS DE TRAVAIL AVEC LES EXPERTS DE CHAQUE DÉPARTEMENT CONCERNÉ.

Ces réunions, organisées sous forme d'entretiens, permettent d'identifier :

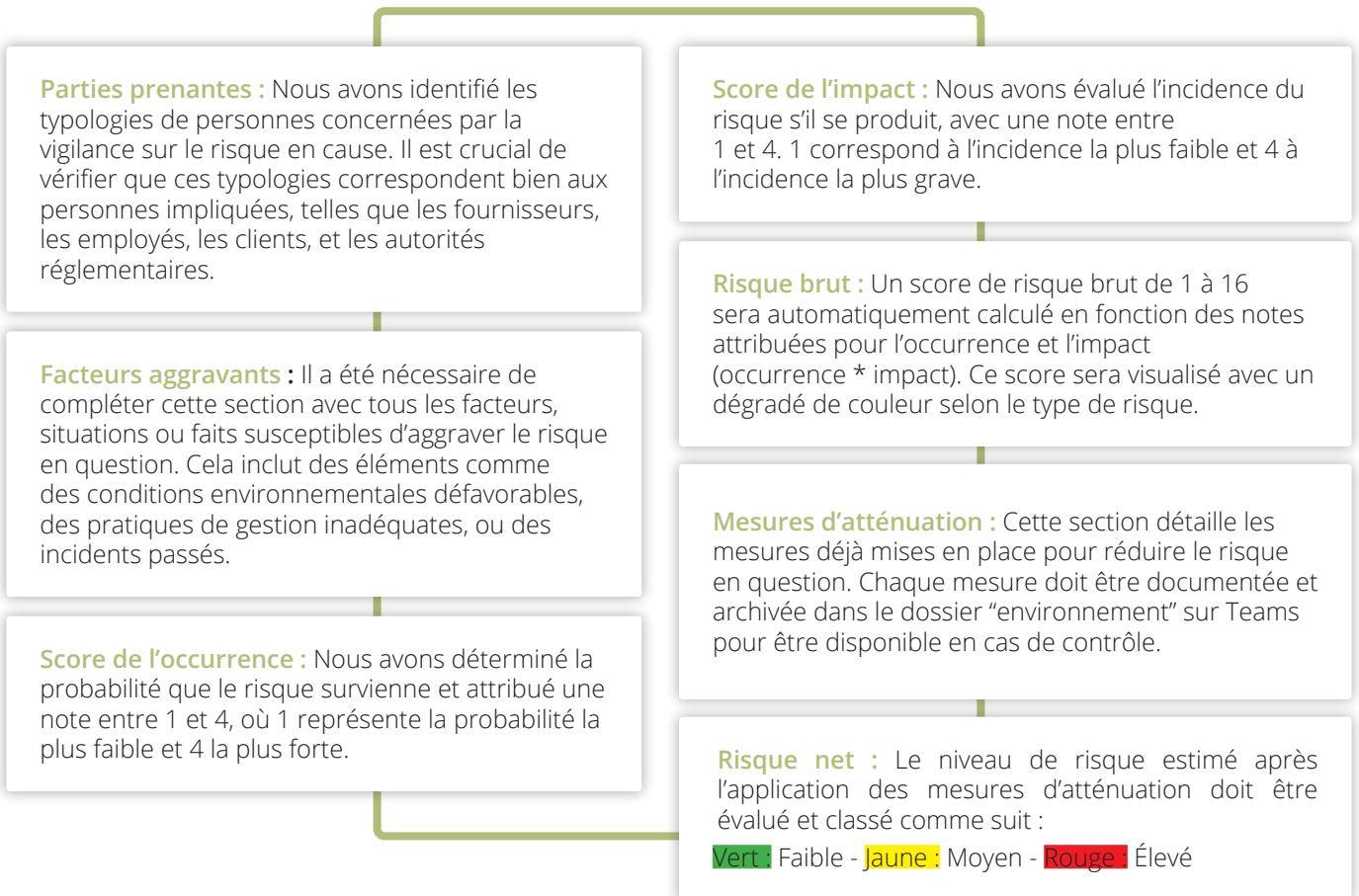
- Les risques et leur description,
- Les parties prenantes,
- Les facteurs aggravants,
- Les mesures d'atténuation.

Une fois qualifiés, les risques sont soumis à analyse pour définir leur probabilité d'occurrence et leur gravité (risque brut). Calculé en tenant compte des actions déjà réalisées, le risque final (risque net) permet la mise en place de plans d'action et la hiérarchisation des risques associés à chaque domaine d'activité selon leur degré de priorité. Forts de cette vision exhaustive, nous avons pu mettre en évidence les risques majeurs encourus afin de les traiter en priorité.



## RÉALISATION DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES : COMMENT ÇA MARCHE ?

La cartographie des risques a été établie en prenant en compte l'ensemble des facteurs suivants :



Cette évaluation a été réalisée avec l'avis d'experts et complétée manuellement.

Une fois le risque net déterminé, des plans d'action à court ou moyen terme ont été convenus pour chacun des risques exposés.



## 1. SANTÉ ET SÉCURITÉ : *les fers de lances de notre démarche*

### 1.1 PRÉSERVER L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MORALE DE CHACUN DOIT ÊTRE L'AFFAIRE DE TOUS À CHAQUE INSTANT.

La protection de la santé et du bien-être de nos collaborateurs est devenue au fil des années notre priorité N°1. Pour ce faire, nous avons identifié et évalué les principaux risques auxquels nos équipes peuvent être exposées. Parmi eux, une attention particulière a été accordée aux risques psychosociaux, à la communication interne et à l'accueil sécurité.

#### OBJECTIF :

**créer un environnement de travail  
sécurisé et propice au bien-être de nos  
13 500 collaborateurs.**

Pour y parvenir, nous nous efforçons, chaque jour, de promouvoir une culture de prévention et de soutien au sein de notre organisation.

### 1.1.1 ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : LE BIEN- ÊTRE AVANT TOUT !

Les risques psychosociaux (RPS) englobent divers aspects pouvant affecter la santé mentale et physique de nos collaborateurs, tels que le stress, le harcèlement et la charge de travail excessive.

Afin de prévenir et de gérer ces risques, une évaluation des risques liés aux conditions de travail spécifiques au secteur de la restauration collective accompagnées de **mesures d'atténuation** (formation, procédures d'accueil...) sont mises en œuvre.

INDISSOCIABLES DE NOS ENGAGEMENTS, NOS MESURES PHARES :

- **Mise à jour de notre Document Unique (DUERP) sur les risques psychosociaux par une évaluation au niveau de chaque service administratif ou chaque établissement via un outil abordant les 6 facteurs de risque psychosociaux déclinés dans le rapport GOLLAC.**
- **Mise en place d'enquêtes et d'entretiens individuels** pour identifier les sources potentielles de stress et de mal-être notamment lors de projets de modification d'organisation ;
- **Formation des managers :**
  - › Une formation des responsables à la conduite du changement, et à la prise en charge des RPS, afin de favoriser un environnement de travail sain et respectueux



- › Une formation destinée aux responsables d'établissement, managers fonction support et Chefs gérants est à disposition sous le nom de FOAD (Risques psychosociaux et management).
- **Formation de délégués syndicaux :** Une formation à la gestion des risques psychosociaux sera proposée à l'ensemble des délégués syndicaux
- **Soutien psychologique :** accès à des services de soutien psychologique pour les employés en difficulté, via le service STIMULUS.

### 1.1.2 PRÉVENIR LE DÉFAUT DE COMMUNICATION : ÉCHANGER POUR PROGRESSER !

Une communication interne efficace est cruciale pour assurer le bien-être et la sécurité des collaborateurs. Elle permet non seulement de transmettre des informations essentielles, mais aussi de favoriser une culture d'entreprise ouverte et collaborative.

#### PLACE À L'ACTION ! NOS INITIATIVES EN INTERNE :

- Canaux de communication clairs et accessibles : utilisation de plateformes variées (emails, teams, intranet, réunions d'équipe) pour garantir que tous les employés reçoivent les informations importantes.
- Feedback régulier : encouragement des collaborateurs à exprimer leurs préoccupations et suggestions, et mise en place de mécanismes de retour d'information structurés.
- Transparence : partage transparent des décisions de l'entreprise et des changements organisationnels pour maintenir la confiance et l'engagement des employés.

### 1.1.3 AMÉLIORER L'ACCUEIL SÉCURITÉ : INFORMER DÈS LE 1<sup>ER</sup> JOUR !

L'accueil sécurité est une étape cruciale pour intégrer les nouveaux collaborateurs et s'assurer qu'ils comprennent et respectent les normes de sécurité de l'entreprise.

#### NOS 3 OPÉRATIONS INITIÉES POUR DONNER, À TOUS, LE MÊME NIVEAU D'INFORMATION :

- Programme d'accueil structuré : sessions d'orientation incluant des formations sur les procédures de sécurité, les risques spécifiques au poste et les mesures de prévention.
- Mentorat : désignation de mentors ou de référents pour les nouveaux arrivants afin de les accompagner dans leur intégration et de répondre à leurs questions sur la sécurité.
- Suivi et évaluation : évaluation régulière des connaissances des nouveaux collaborateurs en matière de sécurité et ajustement du programme d'accueil en fonction des retours obtenus.

Tous nos collaborateurs ont accès à ces documents via nos outils de communication interne.

### 1.2 FAIRE PRENDRE DES RISQUES À NOS CONVIVES ? JAMAIS !

Les **risques identifiés pour les tiers, notamment les convives**, avec des actions préventives comme les contrôles qualité et le suivi qualité des fournisseurs sont également envisagés dans notre processus.







**1.2.1 LE RISQUE BIOLOGIQUE LIÉ À LA PRÉSENCE, CONTAMINATION, MULTIPLICATION ET PERSISTANCE D'UN ORGANISME BIOLOGIQUE DANS UN ALIMENT INDUIT UN RISQUE SUR LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS À COURT, MOYEN OU LONG TERME.**

**1.2.2 LE RISQUE CHIMIQUE LIÉ À LA PRÉSENCE D'UN PRODUIT CHIMIQUE DANS UN ALIMENT INDUIT UN RISQUE SUR LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS À COURT, MOYEN OU LONG TERME.**

**1.2.3 LE RISQUE « CORPS ÉTRANGER » DÉCRIT COMME LA PRÉSENCE D'UN ÉLÉMENT PHYSIQUE DANS UN ALIMENT INDUIT UN RISQUE SUR LA SANTÉ DES CONSOMMATEURS À COURT TERME.**

NOTRE RECETTE POUR SOUSTRAIRE TOUT DANGER DE L'ASSIETTE :

- Veille sur les risques en matière de sécurité des aliments,
- Établissement d'une liste des produits interdits (actualisation et application par tous les fournisseurs, distributeurs et restaurants),
- Dispositions sur le référencement et suivi des fournisseurs (audits, questionnaires, plan de contrôle des Matières Premières, suivi des réclamations, etc.),
- Analyse des dangers Matières Premières et Produits Finis,
- Mise en œuvre d'un plan de Maîtrise Sanitaire (PrP, PrPo, CCP) et d'un plan de contrôle des Produits finis, Surfaces, d'Audits de Vérification : ces derniers sont réalisés par EUROFINS, un laboratoire externe qui effectue des contrôles trois fois par an minimum sur nos établissements avec des items environnement et sécurité ; ces audits peuvent être aussi effectués en interne par nos RQNR (Responsables Qualité Nutrition Régionale).



## 2. LUTTER CONTRE LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX, *c'est aussi bon pour nous que pour la planète*

### 2.1. FAIRE BARRAGE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Nos différentes activités sont à l'origine d'**émissions de gaz à effet de serre dans l'atmosphère** dont l'augmentation est responsable du réchauffement climatique. Une consommation importante de viande bovine constitue un facteur aggravant de ces émissions en raison de la production de méthane, puissant gaz à effet de serre.

Pilier fondamental de notre Pacte « Restaurons demain », la décarbonisation de nos assiettes tend vers une consommation plus responsable, sans compromis et empreinte de bon sens. Une stratégie axée sur des actions concrètes et positives qui privilégie :

- La végétalisation des repas,
- La substitution des viandes émettrices de carbone par d'autres moins impactantes (volaille),
- La mise en œuvre de contrats d'entretiens des installations frigorifiques pour vérifier régulièrement leur étanchéité et prévenir les fuites de fluides frigorigènes,
- La préférence pour les approvisionnements français.

Nous nous engageons à poursuivre la végétalisation des menus ainsi que déployer des offres « bas carbone ».



## 2.2 DIRE STOP AU GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Le **gaspillage alimentaire** défini comme la perte de nourriture destinée à la consommation humaine, constitue un enjeu majeur en termes de ressources et de budget.

L'augmentation du télétravail pendant la crise sanitaire puis sa démocratisation a exacerbé ce gaspillage rendant difficile l'anticipation de la présence des convives en restaurant d'entreprise. Pour en réduire ces impacts, Compass Group France a mis en place plusieurs mesures :

- Suivi quotidien du gaspillage par les équipes avec vérification par un laboratoire externe,
- Sensibilisation des convives,
- Mise en place d'actions diverses opérationnelles comme le pain payant, des portions de tailles variées et des offres de fin de service,
- Ajustement du cahier des charges des appels d'offres,
- Instauration d'une formation en ligne « Défi 0 Gaspi » destinée aux responsables d'établissement, chefs de secteur et responsables marketing.

Détaillé dans notre Pacte « Restaurons demain », notre plan d'action pour réduire le gaspillage alimentaire et limiter la production de déchets reprend les principes de l'économie circulaires en les intégrant dans tous ce que nous faisons et achetons... avant, pendant et après chaque repas.

Et pour aller encore plus loin, la **création d'un label de lutte** contre le gaspillage alimentaire en partenariat avec l'AFNOR est en cours.



## 2.3 METTRE FIN À LA CULTURE DU JETABLE

**Les emballages en plastique à usage unique** (utilisés qu'une seule fois), constituent un véritable enjeu pour les ressources de notre planète.

Assimilées à notre Pacte « Restaurons demain », nos mesures pour atténuer ce risque :

- La mise en place de la vaisselle réutilisable pour la restauration sur place de 20 personnes en simultané,
- La substitution des emballages plastiques par des emballages en carton,
- La mise en place de la consigne (par exemple, notre partenariat qui fête ses 5 ans avec Bibak en 2024 a facilité la mise en place de bornes dans les restaurants permettant ainsi de ramener son propre contenant tout en se faisant rembourser directement sur sa carte bleue).

Les interdictions des contenants en plastique de cuisson, réchauffe et service, issues de la loi EGALIM pour certains segments (obligation à atteindre en 2025) et les solutions alternatives constituent une autre mesure d'atténuation.

**Compass Group France entend se mettre en conformité avec la loi AGEC sur tous ses circuits et poursuivre ses actions pour réduire le gaspillage, au travers du « Défi 0 gaspi ».**



### 3. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES - *sont au cœur de notre dispositif de vigilance.*

Des **engagements concrets** pour améliorer les conditions de travail, réduire la précarité de l'emploi et promouvoir l'égalité des chances on fait l'objet de nouvelles discussions pour améliorer ces sujets au sein de notre Groupe. Car l'inclusion de nos collaborateurs est un maillon essentiel de nos engagements RSE via notre Pacte « Restaurons demain », nous mettons en place des actions sociales pour intégrer, former et faire progresser chacun sans distinction.

#### 3.1 INTÉGRER CHAQUE CANDIDAT SANS DISTINCTION

La discrimination à l'embauche est le fait d'écartier une candidature en raison du sexe, religion, couleur de peau, orientation sexuelles... du candidat.

Nous avons donc prévu des mesures visant à atténuer ce risque :

- Neutralité des offres d'emploi,
- Mise à jour du règlement intérieur,
- Recrutement reposant uniquement sur les compétences,

- Création d'une cellule recrutement constituée d'experts formés à la discrimination à l'embauche : "Recruter sans discriminer".

Compass Group France entend continuer à mettre en place des mesures afin d'atténuer ce risque par le déploiement d'un **vaste plan d'action notamment via notre accord égalité Femmes - Hommes 2024-2028** :

- Obligation des Responsables recrutement de présenter autant de candidatures Femmes - Hommes en fonction du panel reçu ;
- Formation des Responsables recrutement et Responsables RH à la formation "Recruter sans discriminer" ;
- Formation des Chefs de secteur à la formation "Recruter sans discriminer" ;
- Création des ambassadrices afin de promouvoir les métiers de cuisinier ;
- Objectif de recruter 50 femmes en alternance par an sur les fonctions de cuisinier, emploi majoritairement détenu par des hommes à ce jour.



### 3.2 PERMETTRE À TOUS DE TRAVAILLER DANS LES MEILLEURES CONDITIONS

Les conditions de travail des salariés pouvant constituer un risque, des mesures visent à l'atténuer :

- Mise à jour annuelle du DUERP qui recense et évalue les risques professionnels au travail notamment les RPS
- Mesures spécifiques en faveur des femmes enceintes : réduction du temps de travail, maintien de la rémunération pendant le congé maternité, (UES : Unité Economique et Sociale) ;
- Négociation d'un accord don de jour (UES) ;
- Négociation d'un accord senior (UES) ;
- Mise en place des RDV de liaison ;
- Mise en place de commission d'enquête lors de dénonciation de faits de harcèlement moral et / ou sexuel en collaboration avec le CSE ;
- Speak up ;
- Stimulus ;
- Accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (UES) ;



**Conformément à notre feuille de route Le Pacte, « Restaurons demain »,** la Politique Handicap fait pleinement partie de nos priorités et inscrit notre groupe dans une dynamique humaine respectueuse des différences de chacun, pour offrir à tous les mêmes chances de succès. La Mission Handicap œuvre chaque jour pour faire tomber les idées reçues et favoriser la diversité au sein de nos équipes.

- RTT ;
- Mobilité interne via l'application interne MyCompass référençant nos offres d'emploi ;
- Charte télétravail.

### 3.3 PROPOSER DES EMPLOIS STABLES ET MIEUX RÉMUNÉRÉS

La précarité du travail vise les salariés en contrat temporaire, contrat intermittent et/ou à temps partiel. Les événements ponctuels de grande ampleur ainsi que la contrainte imposée par le secteur de la restauration collective dans le recrutement de contrats intermittents (sur le segment scolaire) et précaire aggravent d'autant plus ce risque.

UN CERTAIN NOMBRE DE MESURES D'ATTÉNUATION A ÉTÉ PRÉVU À CET EFFET :

#### Pour nos salariés intermittents :

- Questionnaires annuels envoyés afin de recenser ceux qui souhaitent travailler et/ou à plein temps pendant les vacances scolaires ;
- Possibilité d'inscription à la plateforme ANDJARO pour effectuer des remplacements dans les établissements lors des vacances scolaires et bénéficier, du fait de nos accords, d'une prime de détachement ;
- Prime d'intermittence supérieure à la convention collective ;

#### Pour nos collaborateurs en CDI :

- Fichier des demandes de mobilité interne partagé au sein du département RH ;
- Mobilité interne via l'application MyCompass qui contient toutes les offres d'emploi.

Le plan d'action de Compass Group France vise à faire une communication annuelle ciblant les salariés à temps partiel afin de les informer des postes en CDI à temps plein disponibles et le lien pour consulter et postuler aux offres le cas échéant.

En sus, chaque mois, des réunions au niveau du Groupe (monde) permettent d'évoquer les droits humains de manière globale (sujets de pays, partage de cas, etc.).



DISPOSITIFS  
D'ALERTE. CHEZ  
NOUS, TOUT LE  
MONDE PEUT  
S'EXPRIMER.



**Pour atténuer les divers risques identifiés, nous avons instauré des dispositifs d'écoute et de signalement à destination de nos équipes et diffusés via les outils de communication internes.**

## DÉCLARER UN INCIDENT VIA SPEAK UP

Conçu pour encourager les employés à signaler de manière confidentielle et anonyme tout problème potentiel notre programme "SPEAK UP" fait partie intégrante de ces dispositifs. Chaque employé est informé de ce programme lors de son intégration, assurant ainsi une sensibilisation continue à l'importance de l'intégrité et de la transparence au sein de l'entreprise (Responsabilité sociétale – Compass Group France (compass-group.fr)).

## LE PROGRAMME SPEAK UP, WE'RE LISTENING

Chez Compass Group France, nos collaborateurs et notre culture font notre différence et déterminent la manière dont nous servons des millions de consommateurs dans le monde. Nous nous engageons à mener nos activités avec honnêteté et intégrité en créant un environnement inclusif et respectueux. Nous responsabilisons nos collaborateurs et leur donnons les moyens de demander conseil lorsqu'ils sont confrontés à un dilemme en matière d'intégrité – à la fois pour prévenir les incidents et pour les protéger, eux et les autres, de tout préjudice.

Ensemble, nous protégeons la réputation de Compass Group France, fondée sur des normes éthiques élevées et une gouvernance d'entreprise forte.

Dans le cadre de notre engagement à défendre nos valeurs et à promouvoir une culture d'intégrité et de transparence, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des ressources dédiées et des formations pour aider à les sensibiliser aux questions éthiques relatives à l'entreprise, ou aux comportements des individus.

SpeakUp, We're listening est un dispositif permettant à toute personne portant un intérêt à Compass Group de trouver l'aide et le soutien nécessaires pour répondre à ses préoccupations ou à ses questions aussi rapidement et efficacement que possible. SpeakUp, We're listening est accessible à toutes celles et ceux qui souhaitent effectuer un signalement, de manière confidentielle ou anonyme, concernant des préoccupations ou des informations au sujet d'un comportement répréhensible ou d'une situation inappropriée.

Le programme est disponible 24h/24, 7j/7 et 365 jours par an, par téléphone, par le site internet ou en scannant le QR Code

**SI UN COMPORTEMENT VOUS SEMBLE INAPPROPRIÉ : SUIVEZ VOTRE INTUITION**

Violences physiques | Alcool & Drogues | Harcèlement | Respect des droits de l'Homme | Corruption | Vols & activités frauduleuses | Activités criminelles

**SPEAK UP!**  
We're listening



Scannez-moi pour en savoir plus

0 805 98 54 89

www.letintegritybeyourguide.com/speakup  
7j/7, 24h/24

## PORTER UNE OREILLE ATTENTIVE GRÂCE À STIMULUS

Un programme d'écoute psychologique et social, le **programme STIMULUS** permet un accompagnement du salarié dans sa vie aussi bien professionnelle que personnelle :



**Santé mentale**  
Stress, résilience, anxiété, tristesse...



**Famille / Vie perso**  
Vie conjugale, tensions familiales, parentalité, divorce, surendettement, logement...



**Travail**  
Concilier vie privée et professionnelle, charge de travail, conflits, adaptation au changement, retour au travail...



**Habitudes saines**  
Sommeil, dépendance, troubles du comportement alimentaire, déconnexion.



ÉVALUER NOS  
FOURNISSEURS ET  
SOUS-TRAITANTS.  
PARTOUT OÙ  
NOUS SOMMES,  
NOUS PORTONS  
NOS VALEURS.





## Nous avons mis en place des processus rigoureux d'évaluation de nos fournisseurs et sous-traitants pour garantir le respect des normes éthiques et de responsabilité sociétale. Parmi ces processus :

- Une clause de responsabilité sociétale de l'entreprise incluse à nos contrats fournisseurs exige que ceux-ci se conforment au Code de conduite mondial des fournisseurs et à la Charte Achats Responsables présente en annexe du contrat. Aucun contrat n'est conclu si le fournisseur n'a pas adhéré au code.
- Le Code de conduite mondial des fournisseurs (Supplier-Code-of-Conduct-Français\_compressed-1.pdf (compass-group.fr)) est transmis chaque année aux fournisseurs classés à haut risque qui doivent renvoyer une attestation annuelle confirmant qu'ils ont reçu, lu et transmis le code aux personnes concernées.
- Nous sommes évalués par **Ecovadis**, avec une attention particulière portée aux sujets éthiques où nous maintenons une note gold depuis 11 ans.
- En plus de ces processus, nous utilisons des outils spécifiques tels que **SEDEX et JAEGGER** pour renforcer notre suivi et notre contrôle qualité de la chaîne d'approvisionnement.

### ► **SEDEX** : NOTRE PLATEFORME D'ÉVALUATION, D'IDENTIFICATION ET DE GESTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ ET À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT.

SEDEX contribue :

- Au stockage, au partage et à la communication rapide et facile des informations sociales et éthiques sur la chaîne d'approvisionnement,
- À la gestion et à l'amélioration des performances des fournisseurs en matière de droits du travail, de santé et de sécurité, d'environnement et d'éthique des affaires,
- À la collaboration et à l'échange des informations avec plusieurs clients (améliorer l'accès des fournisseurs au marché),
- À l'intégration de nos bonnes pratiques au sein de notre Entreprise et de notre chaîne d'approvisionnement.

Grâce à elle, ont été identifiés les grands risques suivants : risque juridique, risque financier, risque sécurité alimentaire / qualité / opérationnel et risque éthique

### ► **JAEGGER** : NOTRE OUTIL DE RÉFÉRENCIEMENT ET DE SUIVI DES FOURNISSEURS SUR LA SÉCURITÉ DES ALIMENTS :

Cet outil permet la mise en ligne de certificats qualité des fournisseurs. Il permet de qualifier les fournisseurs sur la base de ces certificats ou après la réalisation d'un audit sur site, ou après l'évaluation des réponses à un questionnaire qualité.

Des contrôles qualité supplémentaires sont également réalisés pour assurer un niveau de qualité attendu.

En parallèle, la Direction Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE) s'assure de la qualité des produits par la réalisation de tests techniques et organoleptiques, par l'élaboration d'un plan de contrôle des matières premières, la gestion des réclamations produits, avec des demandes de plans d'actions auprès des fournisseurs si nécessaire, et attribue un scoring aux fournisseurs selon des critères définis.





► **ONE TRUST : NOTRE PLATEFORME D'ÉVALUATION D'INTÉGRITÉ DES TIERS :**

L'adoption d'une politique d'évaluation de l'intégrité des tiers par Compass Group en septembre 2023 est en cours de déploiement en France.

Dans le même temps, un outil permettant la gestion des risques liés aux tiers a été adopté : il s'agit d'une solution offerte sur la **plateforme OneTrust**.

**C'est quoi ?**

Il s'agit d'un contrôle et processus permettant l'identification et l'examen des risques liés aux tiers avec qui nous avons ou envisageons d'avoir une relation commerciale.

**Quels sont les types de tiers concernés ?**

Tous les tiers avec lesquels nous sommes susceptibles de signer un accord juridiquement contraignant. Ceci inclut sans toutefois s'y limiter : fournisseurs, destinataires de donations, parties à des fusions/acquisitions/cessions, partenaires financiers, partenaires dans des co-entreprises, destinataires de parrainages ou d'autres investissements communautaires. Pour le moment, les clients ne sont pas dans le champ d'application de cette politique mais le seront dans le cours de l'année fiscale 2025/2026.

**Quels sont les types de risques concernés ?**

Corruption, concurrence déloyale, blanchiment d'argent, financement du terrorisme, fraude, sanctions économiques, données personnelles, droits humains et esclavage moderne, préoccupations environnementales, non-conformités réglementaires.

**L'objectif consiste à :**

- Renforcer notre approche de la gestion des risques liés aux tiers ;
- S'assurer que les tiers soutiennent des pratiques commerciales responsables ;
- S'assurer que les tiers adhèrent à nos engagements en matière d'éthique et d'intégrité
- Évaluer/atténuer les risques d'atteinte à l'intégrité de notre réputation ;
- Respecter les attentes légales ;
- Respecter les attentes de nos clients et autres partenaires commerciaux ou financiers ;
- Protéger Compass et notre réputation ;
- Mieux éclairer notre prise de décision éthique quant aux partenaires avec lesquels nous désirons travailler ;
- Fournir une assurance fondée sur des preuves en ce qui concerne la gestion des risques liés aux tiers.

**Comment cela fonctionne-t-il ?**

Tout tiers avec lequel nous avons une relation commerciale ou avec qui l'on envisage de travailler est examiné sur la base de données Dow Jones (incluant des informations et données de plus de 30 000 sources) et au regard de critères de risques définis par le Compass Group. Sur la base des risques identifiés, un questionnaire est transmis au tiers afin d'obtenir des réponses sur les causes potentielles et d'établir des actions d'atténuation du risque et obtenir les approbations nécessaires au besoin.

Quelle est la mise en œuvre en France : via un processus et des outils prêts à être déployés, actuellement en cours d'intégration en France.





**SÉCURISER LES  
DONNÉES  
PERSONNELLES  
DES RISQUES DE  
VOL ET DE FRAUDE.**

## LE RGPD, POINTS ESSENTIELS :

Entré en vigueur le 25 mai 2018, le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) poursuit trois objectifs :

- Renforcer les droits des personnes, notamment par la création d'un droit à la portabilité des données personnelles et de dispositions propres aux personnes mineures ;
- Responsabiliser les acteurs traitant des données (responsables de traitement et sous-traitants) ;
- Crédibiliser la régulation grâce à une coopération renforcée entre les autorités de protection des données, qui pourront notamment adopter des décisions communes lorsque les traitements de données seront transnationaux et des sanctions renforcées.

Basé sur la transparence et la responsabilisation, le respect de cette réglementation par notre groupe porte sur 3 grands axes :

### ► GOUVERNANCE

- Nomination d'un DPO / Contact : dpofrance@compass-group.fr
- Une Stratégie (organisation de la protection des données) et un Programme (actions à suivre dans l'année)
- Processus (gestion des demandes de droits, violations de données etc.)

### ► CONFORMITÉ INTERNE

- Privacy by design (revue de la conformité de nos projets en amont)
- Analyses de risques liées aux traitements à risque élevé
- Registre des traitements des données traitées (en tant que responsable du traitement et sous-traitant) : mis à jour tous les ans
- Un outil de Privacy Compliance - OneTrust - qui permet une localisation précise de nos assets, l'inventaire des processus de traitement, la gestion maîtrisée de nos cookies et la réalisation d'évaluation sécurité et RGPD de nos tiers
- Sécurité des données bancaires : PCI-DSS (certification de sécurité quand on traite des données de CB)
- Formation de nos salariés à l'entrée dans l'entreprise et une fois par an et mise en place de formations dédiées aux spécificités de traitement dans certains départements (RH, DSI et développeurs par exemple)

### ► DOCUMENTATION CLIENT

- Annexe Données personnelle & Cybersécurité
- Politique de Confidentialité, CGU et CGV pour Foodi (disponible sur le site internet et sur l'application Foodi)

## LA COLLECTE DES DONNÉES PASSE PAR LA DIGITALISATION DE NOS OFFRES ET SERVICES

### Foodi

Conçue pour répondre aux attentes spécifiques de nos clients en termes de gestion individuelle, de communication et de sécurité, notre application collecte les données suivantes :

- Données d'identification : Nom, Prénom, Matricule / N° de badge
- Données relatives aux transactions et rechargements
- ID de la machine
- Adresse IP (sécurité)
- Opt-in Géolocalisation
- Données d'authentification



# FOODI

### Encaissement

Nos systèmes d'encaissement des repas ont été élaborés pour intégrer les données personnelles ci-dessous :

- Données d'identification : Nom, Prénom, Matricule / N° de badge
- Données relatives aux transactions

## TRAITER LES DONNÉES VRAIMENT NÉCESSAIRES, INSCRIRE LA CONFORMITÉ DANS UNE DÉMARCHÉ CONTINUE

Afin de limiter les risques, les données personnelles de nos clients ne sont pas conservées indéfiniment. Leur durée de conservation ou leur archivage, prévue par le RGPD et la loi Informatique et Libertés et calculée en interne, dépend de leur point de collecte. À savoir :

### Foodi

- Comptes inactifs et les données associées : purge après 1 an d'inactivité
- Historique des comptes actifs : purge tous les 2 ans

### Encaissement

- En environnement de caisse : 1 journée avant transfert en archivage
- Archivage à des fins comptables et fiscales : 10 ans

Pour encore plus de sécurité, le cycle de vie de nos données est géré par des sous-traitants européens situés en France et en Allemagne.



NOTRE STRATÉGIE CYBER SÉCURITÉ POUR UNE MEILLEURE INTÉGRITÉ DES DONNÉES.

Adaptée aux besoins uniques de notre organisation en matière de sécurité, notre stratégie de cybersécurité intègre divers points clés à travers 3 piliers majeurs de référence : SECURED, SAVVY et SHARP.



SECURED

- Infrastructure à double firewalls interne et externe
- Concept d'architecture Zero Trust
- Scans de vulnérabilité mensuels
- Test de pénétration sur chaque application à chaque release majeure ou a minima une fois par année
- SOC externe pour la détection d'incidents de sécurité
- Infrastructure patchée dans les délais
- Mise à jour antivirale stricte



SAVVY

- Campagnes de sensibilisation à la cybersécurité par courriel, en vidéo et sur l'intranet
- Une nouvelle charte des usages informatiques
- Semaine annuelle de la cybersécurité
- Formation en cybersécurité pour tous les collaborateurs
- Accompagnement des projets avec une approche par le risque



SHARP

- Procédures de gestion de crises et de traitement d'incident de sécurité
- 5 Scénarios d'attaques définis dans l'organisateuron d'une cellule de crise
- Plans de reprise et de continuité d'activité
- Exercices réguliers de simulation d'incidents de cybersécurité
- Correction des failles de sécurité
  - › critiques sous 24h après détection
  - › majeures sous 1 mois
  - › medium et mineures intégrées le backlog des produits concernés

En complément, nous nous inscrivons dans une approche de conformité dans le cadre des directives européennes NISv2, relative à la sécurité des opérateurs de service essentiel.




VIT  
BIEN  
COMMUNIQUER :  
L'INFORMATION  
ACCESSIBLE  
À TOUS !




Afin qu'aucun de nos collaborateurs n'oublie les règles et les bonnes pratiques à suivre, nos engagements sont régulièrement communiqués et affichés sur nos différents supports :



Intranet




Application interne  
MyCOMPASS



Journal interne



Newsletter hebdomadaire



Note interne



Internet  
[www.compass-group.fr](http://www.compass-group.fr)  
Dans cette partie Responsabilité sociétale - Compass Group France ([compass-group.fr](http://compass-group.fr)), vous trouverez toutes nos valeurs d'éthique et d'intégrité.

**Compass Group France**  
Immeuble SMART UP -  
123 avenue de la République - Hall A  
92 320 Châtillon.

**01 76 61 00 00**

# PLAN DE Vigilance

2 0 2 4