

Modern Kölelik Yasası Beyanı 2025

Compass Group PLC (Compass), 30 Eylül 2025 tarihinde sona eren yıl için, Modern Kölelik Yasası 2015'in (Yasa) 54. maddesi hükümleri uyarınca hazırlanan yıllık beyanını sunmaktadır. Bu beyan, paydaşlarımıza Grup'un mali yıl boyunca odaklandığı alanlar ve kaydettiği ilerleme hakkında güncel bilgiler sağlamaktadır.

İcra Kurulu Başkanı'nın Mesajı



Bu yıl, Compass Group, Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası kapsamındaki onuncu beyanını yayımlanmaktadır. Bu, hem kaydettiğimiz ilerlemeyi hem de taşıdığımız sorumluluğu yansıtan önemli bir dönüm noktasıdır. Bu süre zarfında Compass, daha net bir iş portföyü ile daha odaklı hale gelerek, temel pazarlarımızı yoğunlaşmamızı sağlayan bir yapı oluşturmuş, tedarik zinciri ilişkilerini güçlendirmiş ve standartlarımızı daha da sağlam şekilde yerleştirmiştir. Modern kölelik, bizim anladığımız şekliyle; kölelik, esaret altında, zorla veya zorunlu çalıştırma, insan ticareti, cinsel sömürü ve çocuk işçiliğini kapsamaktadır. Taahhüdümüz, insan haklarını tüm biçimleriyle korumak ve işletmelerimizle bağlantılı olan herkesin onur ve saygı çerçevesinde muamele görmesini sağlamaktır. Aynı değerleri çalışanlarımızdan, tedarikçilerimizden ve iş ortaklarımızdan da bekliyoruz.

Son on yılda; sorumlu tedarik uygulamalarımızı geliştirmeye devam etmek ve tedarik zincirlerindeki görünürlüğü artırmaktan; çalışanlarımız için eğitim ve farkındalığa yatırım yapmaya kadar, yaklaşımımızı birçok açıdan güçlendirdik. Ayrıca, paydaşların endişelerini dile getirebilecekleri güvenilir bir kanal sağlayan ve bu konuları uygun şekilde ele almamıza yardımcı olan “Speak Up, Seni Dinliyoruz” programımızı yaygınlaştırmaya da devam ettik.

Modern kölelik karmaşık ve kalıcı bir sorun olmaya devam etmektedir. Bununla mücadele etmek; işletmeler, tedarikçiler, hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve toplumlar arasında dikkat, şeffaflık ve iş birliği gerektirir ve Compass bu konuda üzerine düşen rolü yerine getirmeye devam edecektir.

Dominic Blakemore
Grup İcra Kurulu Başkanı

Compass Group PLC

2025'ten Öne Çıkanlar

- İnsan hakları ve modern kölelik konularında farkındalık ve katılımın artırılmasına yönelik çalışmalar devam etti; küresel Etik ve Dürüstlük Programımız aracılığıyla 21.000'den fazla lider¹ eğitimlerini tamamladı

Farklı pazarlardaki ihale süreçleri ve tedarikçi incelemelerinde uygulanan Tedarik Zinciri Risk Yönetimi (SCRM) çerçevesinin yaygınlaştırılmasına devam edildi.

- Tedarikçi Etik Veri Değişimi platformu (Sedex) kullanımımızı genişlettik; platform artık tüm bölgelerde uygulanmakta olup, dünya genelinde 2.600'den fazla tedarikçi tesisindeki iş gücü ve insan hakları uygulamalarına ilişkin görünürlüğü artırmakta ve 750.000'den fazla çalışanı kapsamaktadır.

Üçüncü Taraf Dürüstlük Durum Tespiti (TPIDD) süreci tüm bölgelerde daha da yaygınlaştırılmış olup, dünya genelinde 24.000'den fazla üçüncü taraf artık izlenmektedir. Bu sayede işletmeler, birlikte çalıştıkları üçüncü tarafların etik uyumluluğunu değerlendirme ve sürekli gözden geçirme imkânına sahip olmaktadır.

Slave-Free Alliance ile iş birliği içinde geliştirilen İnsan Hakları Öz Değerlendirme Aracı (HR-SAT), ilk aşamada Asya-Pasifik bölgemizde pilot olarak uygulanacaktır.

1. Grup'un 30 Eylül 2025 tarihi itibarıyla iç eğitim kayıtlarına dayanarak, görev bazlı risk değerlendirmesi esasına göre.

İş Yapısı

Compass Group, 25'ten fazla ülkede faaliyet gösteren ve dünya genelinde 590.000¹'den fazla kişiyi istihdam eden ve çalıştıran, gıda hizmetleri alanında küresel bir liderdir.

Yasal muhasebe standartlarına göre, 30 Eylül 2025 tarihinde sona eren mali yıl için Grup'un yıllık geliri 46.1 milyar USD, faaliyet karı ise 2.9 milyar USD olarak gerçekleşmiştir.

İşimiz, dış kaynak kullanımı ile sağlanan gıda hizmetlerindeki güçlü konumumuz üzerine kuruludur ki bu toplam gelirlerin %86'sını oluşturmaktadır ve toplam gelirlerin %14'ünü oluşturan, tesis yönetimi, hastane temizliği ve misafir hizmetleri dâhil olmak üzere destek hizmetleriyle tamamlanmaktadır.

Beş temel sektöre hizmet sunuyoruz : İş Dünyası & Sanayi, Eğitim, Sağlık & Yaşlı Yaşam Hizmetleri, Spor & Eğlence ve Savunma, Offshore & Uzak Lokasyonlar. Bunu yerel, bölgesel ve küresel markalardan oluşan bir portföy aracılığıyla gerçekleştiriyoruz.

Merkezi olmayan iş modelimiz², kararların çoğunun ülke içinde alınması anlamına gelir. Yönetişim ve etik konusundaki küresel standartlarla desteklenen bu yapı, tutarlılığı sağlarken, aynı zamanda işletmelerimizin müşterilerine ve topluluklarına yerel düzeyde hızlı şekilde yanıt verebilmesine olanak tanır.

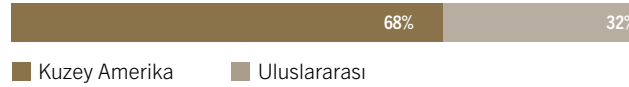
Grup, dört ülkeden (Şili, Kolombiya, Meksika ve Kazakistan) çıkış yaparak portföy yeniden yapılandırmasını tamamlamıştır.



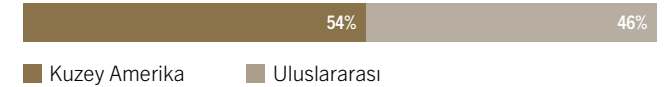
Grup bünyesindeki şirketlerin faaliyet gösterdiği ülkeler hakkında daha fazla bilgi için interaktif konum haritamızı inceleyebilirsiniz:
<https://sofragrup.com/hizmetlerimiz>

Bölge bazında kırılım

Esas Faaliyet Geliri³



İş Gücü¹



1. 30 Eylül 2025 itibarıyla, direktörler ve yarı zamanlı çalışanlar dahil olmak üzere ortalama çalışan sayısı.

2. Grubun ana şirketi olan Compass Group PLC, ticari faaliyet yürütmeyen bir yatırım holding şirketidir ve dağıtılabilir yedeklerini bağlı ortaklıklarından aldığı temettülerden elde etmektedir.

3. Sabit kur bazında



Kendi iş gücümüz

Çalışanlarımızın büyük çoğunluğu, gıda hizmetlerinden destek hizmetlerine (temizlik ve misafir hizmetleri dâhil) kadar uzanan operasyonel saha (ön hat) görevlerinde çalışmaktadır. Bu çalışanlar, Compass'ın işletmelerinin her gün sunduğu yemek ve hizmetlerin sunulmasının merkezinde yer almakta olup, başarımızın ve bizi tanımlayan kurum kültürünün arkasındaki temel itici güç olmaya devam etmektedir.

Merkezi olmayan yapımız kapsamında, her ülke Compass standartları doğrultusunda işe alım, eğitim ve gelişim süreçlerini yönetmekten sorumludur. Bu yaklaşım, işletmelerimizin yerel pazar ihtiyaçlarına hızlı şekilde yanıt verebilmesini sağlarken aynı zamanda çalışma uygulamalarında tutarlılığın korunmasını desteklemektedir.

Çalışanlarımızın çoğu yerel bağlı ortaklıklarımız aracılığıyla doğrudan istihdam edilmektedir. Bununla birlikte, Spor ve Eğlence gibi bazı sektörlerde, konserler ve spor müsabakaları gibi büyük ölçekli etkinliklerin geçici ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, küresel toplam iş gücümüzün küçük bir bölümü ajanslar aracılığıyla istihdam edilmektedir.

Grup bünyesindeki göçmen işçi1 sayısı, göçmen iş gücünün toplam çalışanlar içinde daha yüksek paya sahip olduğu bazı pazarlardan çekilmemizin de etkisiyle son yıllarda azalmaya devam etmiştir. Halihazırda, Grup genelinde yaklaşık 4.000 yabancı göçmen işçi ile çalışmaktayız ve bu çalışanların büyük bölümü Orta Doğu'da bulunmaktadır. Bu çalışanlar, denetlenmiş ve onaylanmış işe alım ortakları ve ajansları aracılığıyla işe alınmaktadır.

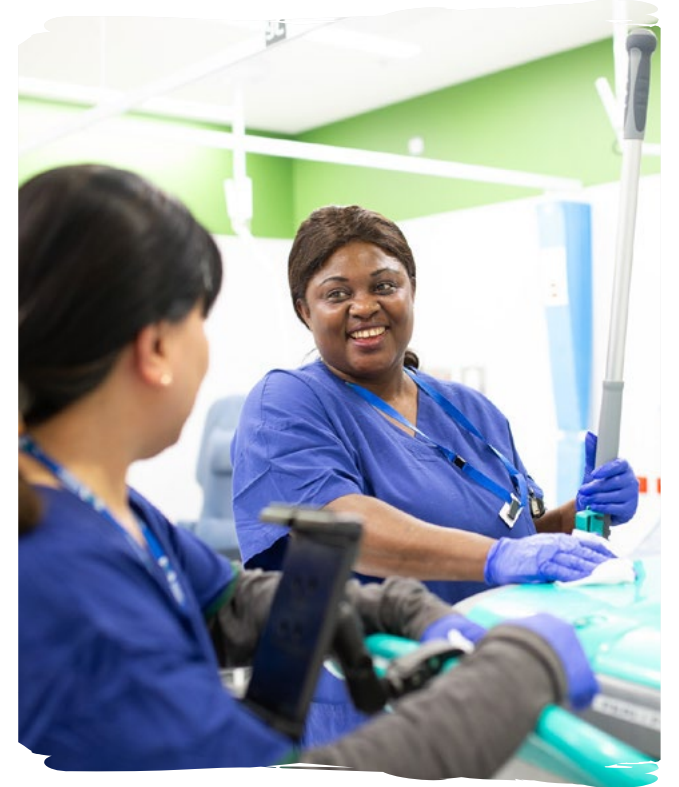
Tedarik zinciri

Compass Group işletmeleri, çok çeşitli hizmetleri ve sektörleri destekleyen geniş ve merkezi olmayan tedarik zincirleri ile faaliyet göstermektedir. Bu tedarik zincirleri; yetiştiriciler ve üreticilerden toptancılar ve distribütörlere kadar uzanan birden fazla kademede, binlerce tedarikçiyi ve onların çalışanlarını kapsamaktadır. Bu iş ortakları, Compass'ın müşteri taleplerini karşılayabilmesi için ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmetleri sağlamaktadır.

Satın alma süreçleri yerel düzeyde yönetilmekte olup her pazar, ürünlerini hem yurt içi hem de uluslararası tedarikçilerden temin etmektedir. Bu yaklaşım, Compass'ın sözleşme gerekliliklerine ve yerel pazar dinamiklerine hızlı şekilde yanıt verebilmesini sağlarken, aynı zamanda Küresel Tedarikçi Davranış Kuralları (SCOC) kapsamında belirlenen standartların uygulanmasını desteklemektedir. SCOC; iş etiği, çalışma standartları, insan hakları ve çevresel sürdürülebilirlik konularında açık beklentiler ortaya koyarak, tedarikçilerimize değer zinciri genelinde etik ve sorumlu uygulamaları sürdürmeleri konusunda rehberlik etmektedir.

Bu tedarik zinciri ağlarının karmaşıklığını yönetmek amacıyla Tedarik Zinciri Risk Yönetimi (SCRM) çerçevemizi uygulamaya almaya devam ediyoruz. Bu çerçeve, tedarikçilerin SCOC kurallarına uymasını gerektirmekte ve yerel ekiplere Sedex ve TPIDD dahil olmak üzere risk değerlendirmesini satın alma kararlarına entegre etmelerini sağlayan araçlar ve süreçler sunmaktadır. Bu süreçler birlikte, tedarikçilerimizdeki çalışma koşulları ve insan hakları uygulamalarına ilişkin görünürlüğü artırmaya ve risk yönetiminde daha tutarlı bir yaklaşımı desteklemeye yardımcı olmaktadır.

Grubun en büyük harcama kalemleri iş gücü ve gıda olup; bunlar arasında taze ürünler, et, süt ürünleri, içecekler ve paketlenmiş ürünler yer almaktadır. İşletmelerimiz ayrıca üniformalar, mutfak ekipmanları ve tesis yönetimi hizmetleri gibi gıda dışı kategorilerde de önemli miktar-da ürün ve hizmet tedarik etmektedir. Dış otoritelerce kabul görmüş bilgi kaynakları², özellikle taze ürünler, deniz ürünleri, et ve hazır gi-yim gibi kategorilerin işçi hakları açısından daha yüksek yapısal riskler taşıyabileceğini göstermektedir. Bu nedenle söz konusu kategoriler, ilgili risklerin izlenmesi ve yönetilmesi amacıyla işletmelerimizin satın alma ekipleri için stratejik bir odak alanı olmaya devam etmektedir.



1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: “Kendi hesabına çalışmak dışında bir amaçla istihdam edilmek üzere bir ülkeden başka bir ülkeye göç eden kişi ve istihdam amacıyla göçmen olarak düzenli şekilde kabul edilen herhangi bir kişiyi de kapsar.”

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporları ve Etik Ticaret İnisiyatifi gibi diğer kaynaklar dahil.

Politika ve Kurallar

Compass'ın insan hakları, etik davranış ve sorumlu tedarik ile ilgili bir dizi politika ve kuralı bulunmaktadır.

Bu belgeler birlikte ele alındığında, çalışanlarımızdan ve tedarikçilerimizden beklentilerimizi ortaya koymakta ve küresel operasyonlarımız genelinde etik standartların teşvik edilmesine ve ortaya çıkan risklerin ele alınmasına yardımcı olan bir çerçeve sunmaktadır.

Bu belgeleri periyodik olarak gözden geçiriyor ve geliştiriyoruz; ayrıca işletmelerimizin riskleri belirlemesine ve tedarik zinciri uygulamalarını güçlendirmesine destek olmak amacıyla edinilen deneyim ve öğrenimleri paylaşıyoruz. İnsan haklarıyla ilgili politika ve kodlarımız, Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi, Etik Ticaret İnisiyatifi (ETI) Temel Kuralları, ILO İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dahil olmak üzere uluslararası düzeyde tanınan standartların unsurlarını içermektedir. Bu çerçeveler, belirlediğimiz taahhütler ve ilettiğimiz beklentiler için önemli referans noktaları olarak işlev görmektedir.

Bu politika ve kuralların Compass ölçeğindeki bir Grup genelinde kurumsal yapılara yerleştirilmesi sürekli bir süreçtir. Söz konusu politika ve kurallar; yönetim ve gözetim yapıları, satın alma ve ilgili tedarikçi etkileşim süreçleri ile entegre edilmekte, eğitim programlarının bir parçasını oluşturmakta ve ayrıca TPIDD, Sedex ve denetimler gibi durum tespiti araçlarıyla desteklenmektedir. Uygulamanın pazara göre farklılık gösterebileceğini kabul etmekle birlikte, standartlarımızı tutarlı referanslar ve pratik uygulama desteği yoluyla güçlendirmeyi amaçlıyoruz. 2025 yılında, İnsan Hakları Politikamızı uluslararası çerçevelerle uyumunun sürdürülmesini ve işletmelerimiz ile tedarik zincirlerimiz açısından güncelliğini korumasını sağlamak amacıyla gözden geçirdik. İç ve dış paydaş geri bildirimleri doğrultusunda hazırlanan politika revizyonları Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.



Modern kölelik ve insan haklarıyla ilgili ana politika ve kurallarımızın bir özeti tabloda sunulmuştur; daha fazla ayrıntı ise burada mevcuttur:

<https://sofragrup.com/biz-kimiz/politikalarimiz>

İş Ahlakı Kuralları (CBC)	Compass'ın işletmelerinin yüksek etik standartları ve taahhütleri sürdürmesine, ayrıca ilgili yasa ve düzenlemelere uymasına destek olacak şekilde ilkeler temelli rehberlik sağlar.
Küresel Tedarikçi Davranış Kuralları (SCOC)	Compass Grup'un İş Ahlakı Kuralları (CBC) ilkelerini tedarik zinciri ortaklarına da genişletir ve yüksek etik standartlarımızı, beklentilerimizi ve ilkelerimizi ortaya koyar.
Speak Up, Seni Dinliyoruz Politikası	Bireylerin endişelerini güvenli ve gizli bir şekilde dile getirmelerine olanak sağlamak ve bu konuda rehberlik etmek için hazırlanmıştır; ayrıca, endişelerini etkili bir şekilde nasıl ifade edebilecekleri konusunda yol gösterir.
İnsan Hakları Politikası	Compass'ın işletmeleri ve tedarik zincirleri içinde insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunu vurgular.
Üçüncü Taraf Bütünlük Durum Tespiti (TPIDD) Politikası	Politika kapsamındaki yeni ve mevcut üçüncü tarafları değerlendirmek ve izlemek için asgari gereklilikleri belirler.
Sorumlu Tedarik Politikası Bildirimi (RSPS)	Sorumlu tedarikin, Compass'ın işletmeleri ve operasyonları için merkezi bir öncelik olmasını sağlar.
Five Golden Rulesa	Summarises Compass' expectations for employee conduct, behaviours and priorities at work.



Yönetişim

Compass, modern kölelikle mücadelede kendi rolünü yerine getirebilmek için sürekli gelişim anlayışı ile güçlü yönetişimin kritik olduğunu kabul etmektedir. Açık standartlar ve politikaları güçlendirerek ve proaktif bir liderlik yaklaşımı ortaya koyarak, organizasyon genelinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve uyumu teşvik ediyoruz.

Yönetim Kurulu, günlük operasyonel yönetimi ve strateji uygulamasını Grup CEO'su liderliğindeki İcra Komitesine devreder. İnsan hakları ve modern kölelik stratejilerinin gözetimi Kurumsal Sorumluluk (CR) Komitesi tarafından yürütülür ve bu komite ilgili yıldaki tüm direktörlerden (üst yöneticilerden) oluşur. Kurumsal Sorumluluk Komitesi ayrıca yıllık Modern Kölelik Yasası Beyanı'nın onay için Yönetim Kurulu'na önerilmesinden sorumludur.

Grup İnsan Kaynakları Başkanı (CPO) İnsan stratejisini belirler ve Grup'un İnsan Hakları Politikası'na liderlik eder. Bu politika bölgesel ve ülke liderlik ekipleri tarafından uygulanır.

Uzman forumlar ek destek ve koordinasyon sağlar:

— İnsan Hakları Çalışma Grubu (HRWG), tüm bölgelerden temsilcilerin katılımıyla en iyi uygulamaların paylaşılması, farkındalığın artırılması ve bölgeler arası koordinasyon için küresel bir forum görevi görür.

— SCRM Yönlendirme Komitesi, satın alma, etik ve insan kaynaklarından üst düzey yöneticilerden oluşur; SCRM çerçevesi aracılığıyla işletmelerimize tedarik zinciri risk yönetimi konusunda destek sağlar ve gerektiğinde rehberlik, danışmanlık ve destek sunar.

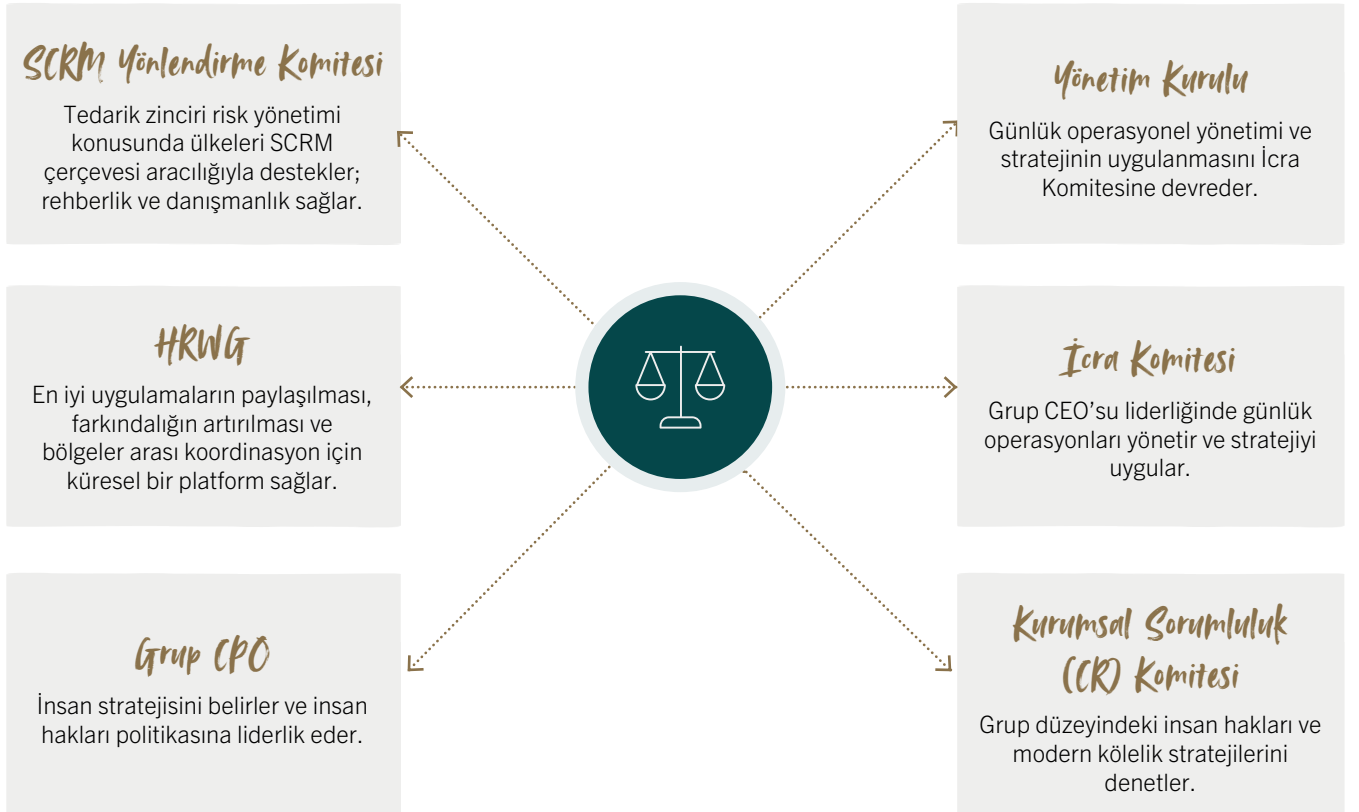
2025 yılında Grup, modern kölelik ve insan hakları risklerini azaltmayı amaçlayan politika, iç denetim ve prosedürleri de kapsayan fakat bunlarla sınırlı olmayan iç kontrol sistemini güçlendirmeye devam etmiştir. Bu çalışmalar aynı zamanda ilgili sosyal, çevresel ve etik mevzuat gerekliliklerine uyumun daha da yerleşmesini sağlamayı hedeflemektedir.



Yönetişimimiz hakkında daha fazla bilgi için lütfen şu adresi ziyaret ediniz:

<https://sofragrup.com/biz-kimiz/taahhutlerimiz>

Yönetişim yapısı ve destekleyici platformlar



Riskler ve Alınan Önlemler



Compass, modern kölelik ve daha geniş kapsamlı insan hakları risklerinin hem kendi işletme faaliyetlerinde hem de tedarik zincirlerinde bulunabileceğini kabul etmektedir.

Bu farklı alanlardaki potansiyel riskler çeşitlilik göstermekte olup, bunların yönetilme yöntemleri de farklılık göstermektedir. İşletmelerimiz; sistemik risklerin yaygın olarak kabul edildiği tarım, gıda üretimi, dağıtım ve konaklama gibi sektörlerle bağlantılıdır. Son yıllarda işletmelerimiz bu riskleri belirleme ve azaltma yöntemlerini geliştirmiştir ve bu çalışmalar gelişmeye devam etmektedir.

İşletmelerimizin kendi iş gücü içinde potansiyel riskler öncelikle işçi temin eden ajansların kullanımı, sorumlu işe alım uygulamaları ve çalışma saatleri, fazla mesai ve bazı iş rollerinin niteliği gibi çalışma koşullarına ilişkin unsurlarla ilgilidir. İşletmelerimiz bu alanlardaki denetimi geliştirmiş olsa da, iş gücünün ölçeği ve çeşitliliği nedeniyle dikkatli olunması ve sürekli izleme yapılması büyük önem taşımaya devam etmektedir.

Tedarik zincirlerinde ise risk faktörleri, uluslararası boyutta tedarikin karmaşıklığı ve belirli ürün kategorilerinin özellikleri tarafından şekillenmektedir. Bu kategoriler arasında sığır eti, kakao, kahve, tek kullanımlık ürünler, meyve ve sebzeler, işçi temin ajansları, pirinç, deniz ürünleri, çay ve üniformalar yer almaktadır. Ülke operasyonlarımızla iş birliği, araştırma çalışmaları ve dış uzmanlarla kurulan ortaklıklar sayesinde bu kategorilerin modern kölelik ve insan hakları ihlalleri açısından daha yüksek risk taşıyabileceği belirlenmiştir ve bu durum artık işletmelerimizin satın alma stratejilerinin büyük bölümüne yön vermektedir. Bu alanlarda çalışanlar; zorla çalıştırma uygulamalarına maruz kalma, işe alım ücretlerinin talep edilmesi, hareket özgürlüğünün kısıtlanması veya endişelerini dile getirme konusunda sınırlı imkânlarla sahip olma gibi kırılganlıklarla karşı karşıya kalabilmektedir.

Risklerin belirlenmesi ve bunlara yanıt verilmesi

İşletmelerimizin riskleri belirleme, paylaşma ve bunlara yanıt verme kapasitesini daha da güçlendirmek amacıyla çok çeşitli girdilerden yararlanıyoruz. Bunlar arasında eğitim programları, farkındalık kampanyaları, iç denetimler ve İnsan Hakları Çalışma Grubu aracılığıyla yürütülen yapılandırılmış görüşmelerin yanı sıra Sedex Üyeleri Etik Ticaret Denetimi (SMETA) denetim bulgularından elde edilen içgörüler, medya haberleri, hedefe yönelik araştırmalar ve farklı coğrafyalardaki ekiplerimizden gelen geri bildirimler yer almaktadır.

Ayrıca, uzman bakış açıları ve kıyaslama desteği sağlayan Slave-Free Alliance gibi dış paydaşlarla da iş birliği yapıyoruz. Denetim ve gözetim, ilerlemeyi gözden geçirmek ve iyi uygulamaları paylaşmak üzere üst düzey yöneticileri bir araya getiren SCRM Yönlendirme Komitesi tarafından güçlendirilmektedir. 2024 yılından bu yana, tedarikçilerin değerlendirilmesi, sisteme dahil edilmesi ve sürekli yönetimi için asgari beklentileri tanımlayan ve yapılandırılmış rehberlik sağlayan Ülke SCRM çerçevemizi uygulamaya almaktayız. Bu çerçeve, durum tespiti sürecinin bir parçası olarak Sedex ve TPIDD gibi araçların nasıl ve ne zaman kullanılacağını netleştirirken, yerel ülke ekipleri de risk kayıtları ve liderlik güncellemeleri aracılığıyla sürece katkıda bulunmaktadır. Bu örnekler, işletmelerimiz genelinde uygulanan yaklaşımların çeşitliliğini göstermekte olup, kapsamlı bir listeyi temsil etmemektedir.

Ülke düzeyinde yürütülen durum tespiti çalışmaları, işin karmaşıklığına, müşteri gerekliliklerine ve yerel bağlama göre uyarlanırken; Grup düzeyindeki Ana Risk Değerlendirmesi (MRA) süreci modern kölelik ve insan hakları dahil olmak üzere temel risklerin yapılandırılmış biçimde gözden geçirilmesini sağlar. MRA süreci, işletmelerimizden aşağıdan yukarıya gelen girdiler ile üst yönetimin yukarıdan aşağıya denetimini birleştirir ve sonuçlar yılda iki kez Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilir.

Durum Tespiti

Durum tespiti (Due diligence), Compass'ın işletmeleri ve tedarik zincirleri genelinde modern kölelik ve daha geniş kapsamlı insan hakları risklerini belirleme, değerlendirme, azaltma ve mümkün olduğunda önleme çabalarının önemli bir parçasıdır. Bu süreç; iç uygulamaların, tedarikçilerin, iş ortaklarının ve paydaşların sürekli olarak gözden geçirilmesini içerir ve denetim mekanizmaları ile sürekli iyileştirmeyi odağa alan yaklaşım tarafından desteklenir. Yaklaşımımız ortak bir bakış açısı ve ortak araçlara dayanmakla birlikte, yerel koşulları yansıtacak şekilde uygulanmaktadır.

Bu dengeli yaklaşım, ülke ekiplerinin Grup tarafından sağlanan SCRM, Sedex ve TPIDD gibi çerçeveler, araçlar, süreçler ve platformlardan yararlanmasına olanak tanırken; aynı zamanda bunların kullanımının yerel mevzuata, risklere ve müşteri gerekliliklerine göre uyarlamalarını sağlar. Uygulama biçimi farklılık gösterebilse de, bu standartlar küresel düzeyde hizalanmış olarak kalmamıza yardımcı olur.

Bu yaklaşım işletmelerimizin operasyonlarında uygulandığında, çalışan haklarına saygı gösterilmesine ve olası istismar belirtilerine karşı dikkatli olunmasına odaklanılmasını sağlar. İşletmelerimiz; borç esareti, kimlik sahteciliği veya aşırı ücretlendirme gibi risklerin ortaya çıkabileceği işe alım uygulamaları, çalışma izni belgeleri ve işçi temin ajanslarının kullanımı gibi alanları değerlendirmektedir. Ayrıca çalışma saatleri ve adil şikâyet mekanizmalarının varlığı gibi çalışma koşulları da gözden geçirilmektedir; çünkü bu unsurlar uygun şekilde yönetilmediğinde kırılganlık göstergesi olabilir. Gözetim; denetimler, bordro incelemeleri ve güçlendirilmiş işe uyum süreçleri aracılığıyla sağlanırken, eğitim ve farkındalık faaliyetleri çalışanların erken uyarı işaretlerini fark etmesine ve bir durumun doğru olmadığını hissettiklerinde endişelerini dile getirmesine yardımcı olmaktadır.

Aynı yaklaşım, işletmelerimizin tedarik zincirlerine de yansımaktadır ve burada gözetim Ülke SCRM çerçevesi aracılığıyla yapılandırılmaktadır. Bu çerçeve, satın alma ekiplerine tedarik zinciri risklerini orantılı bir şekilde belirlemek, değerlendirmek ve yönetmek için ortak bir yol haritası (uygulama kılavuzu) sunar. Buna örnek olarak şunlar verilebilir:

- sözleşme öncesi tarama ve kontroller: TPIDD ve Sedex kaydı ile Tedarikçi Öz Değerlendirme Anketi'nin (SAQ) tamamlanması gibi risk temelli gereklilikler
- sisteme dahil etme koşulları: SCOC kurallarının kabul edilmesi ve gerekli durumlarda etik denetimlerin yapılması
- sürekli gözetim: etik denetim performansının periyodik olarak gözden geçirilmesi, düzeltici faaliyetlerin ilerlemesinin takip edilmesi ve olumsuz medya haberleri, yaptırımlar veya takip listesi uyarılarının izlenmesi

Pazarlar aynı temel unsurları uygulamakla birlikte, uygulamanın kapsamını ve sıklığını yerel risklere, ürün kategorilerine ve sözleşme gerekliliklerine göre uyarlamaktadır. Ülke risk kayıtlarından ve tedarikçi incelemelerinden elde edilen içgörüler, İnsan Hakları Çalışma Grubu veya SCRM Yönlendirme Komitesi gibi Grup forumlarında da paylaşılabilmekte ve bu sayede uygulamaların zaman içinde geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

SCRM çerçevesi kapsamında Sedex, işletmelerimiz için önemli bir araç haline gelmiştir. Son beş yıl içinde bu süreç, 2021'deki ilk pilot uygulamalardan başlayarak şirketlerimizin satın alma yaklaşımının önemli bir parçasına dönüşmüş ve işletmelerimize tedarik zinciri görünürliğünün artmasını sağlamıştır. Bağımsız denetimleri ve SAQ'ları, satın alma ekiplerine çalışma standartları, insan hakları uygulamaları ve etik uyum hakkında veri sağlamaktadır. Bu sayede satın alma ekiplerimiz daha yüksek riskli tedarikçilere öncelik verebilmekte, uygunsuzlukların takibini yapabilmekte ve tedarikçilerle etkileşimi güçlendirebilmektedir. Eğitimler ve tedarikçi çalıştayları da yetkinlik geliştirmeye devam ederek pazarların Sedex'i etkili şekilde kullanmasını desteklemekte ve sorumlu tedarik yaklaşımını geliştirmektedir.

TPIDD, risk yönetimi yaklaşımımızın köşe taşı olarak bir diğer temel unsurdur. Bu araç, üçüncü tarafların iş birliği öncesinde ve iş birliği süresince tarama ve izlenmesini sağlar. Günümüzde dünya genelinde 24.000'den fazla kuruluş izlenmekte olup, gerekli durumlarda takip edilmek üzere doğal riskler işaretlenmektedir. Risk temelli bir yaklaşım uygulayarak TPIDD, satın alma ekiplerinin potansiyel iş ortaklarının etik uyumluluğunu değerlendirmesine yardımcı olmakta ve daha yüksek risk taşıyan üçüncü tarafların geliştirilmiş durum tespiti ve izlemeye tabi tutulmasını sağlamaktadır.

Durum tespiti çalışmalarımız ayrıca çok çeşitli girdilerden de beslenmektedir. 2025 yılında Slave-Free Alliance, yaklaşımımızı gözden geçirerek ve yeni İnsan Kaynakları Öz Değerlendirme Aracı'nın (HR-SAT) geliştirilmesini destekleyerek önemli bir "eleştirel dost" rolü üstlenmiştir. Bu araç, ülkelerin yerel uygulamalarını kıyaslamasına ve güçlendirmesine yardımcı olacaktır. Bunun yanı sıra iç denetimler, bordro incelemeleri, tedarikçi değerlendirmeleri, medya haberleri ve Speak Up Seni Dinliyoruz vakalarından elde edilen içgörülere de güvenmeye devam ediyoruz. Bu kaynakların tümü birlikte potansiyel risklere ilişkin daha kapsamlı bir resim sunmakta ve atacağımız adımlara yön vermektedir.

Riskler veya olaylar tespit edildiğinde, işletmelerimiz düzeltici aksiyonlar alır ve uzun vadeli iyileşmeyi desteklemek için sonuçları gözden geçirir. Tercih ettikleri yaklaşım, mümkün olduğunca tedarikçilerle iletişim kurarak iyileştirme sağlamak yönünde çalışmaktadır; ancak sorunlar uygun şekilde ele alınmadığında ilişkiyi sonlandırmak da bir seçenek olarak değerlendirilmektedir. İleriye yönelik, Sedex ve TPIDD'yi pazarlarımız genelinde daha da yerleştirmeye, veri kalitesini ve tedarikçi etkileşimini geliştirmeye ve APAC bölgemizde seçili ülkelerle HR-SAT pilot uygulamasını gerçekleştirmeye devam edeceğiz. Bu çalışmalar, zaman içinde riskleri azaltmak amacıyla orantılılık, dikkatli izleme ve öğrenme ilkelerine odaklanacaktır.

8 ve 9. sayfalarda, durum tespiti süreçlerinin işletmelerimiz genelinde uygulamada nasıl hayata geçirildiğine dair seçilmiş örnekleri bulabilirsiniz.

Sedex, işletmelerimizin satın alma ekiplerine iki temel araç aracılığıyla değerli içgörüler sağlar: onaylı üçüncü taraf denetçiler tarafından gerçekleştirilen bağımsız SMETA denetimleri ve tedarikçi SAQ'ları. Bu araçlar, çalışma standartları, insan hakları uygulamaları ve etik uyum alanlarında ortaya çıkabilecek potansiyel riskleri öne çıkarır.



Çalışma hakkı ve kimlik kontrollerinin güçlendirilmesi

Grubun Birleşik Krallık ve İrlanda (UK&I) iş biriminde, bordro ve personel kayıtlarına yönelik rutin incelemeler sonucunda, üst yönetime raporlanmak üzere az sayıda anomali tespit edilmiştir. Yapılan takip kontrolleri, bu anomalilerin kimlik belgelerinin olası kötüye kullanımına işaret edebileceğini göstermiştir. Bu durum, iş gücü sömürsünün potansiyel bir göstergesi olarak kabul edilen kimlik sahteciliği risklerine dikkat çekmiştir. İnceleme sonucunda herhangi bir sömürü vakasına dair kanıt bulunmamakla birlikte, bu durum potansiyel kırılganlıkları azaltmak için güçlü kontrol mekanizmalarının sürdürülmesinin önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Vakalar, insan kaynakları ve uyum kanalları aracılığıyla ilgili birimlere iletilmiş ve iç politika ile yasal gereklilikler doğrultusunda ele alınmıştır.

Buna yanıt olarak işletme, çalışanların kimliklerinin ve yasal çalışma haklarının doğrulanmasına yönelik yaklaşımını güçlendirmiştir. Bazı alanlarda, Sterling platformu (bağımsız olarak işletilen harici bir dijital kimlik doğrulama platformu) aracılığıyla dijital kontroller uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem, biyometrik doğrulamayı güvenli bir dijital denetim tarihçesi ile birleştirir. Böylece kâğıt tabanlı kontrollere olan bağımlılık azalır, işe alıştırma süreçlerinin verimliliği artar, yöneticilere daha fazla güvence sağlanır ve denetlenebilir bir kayıt oluşturulur.

Diğer bazı alanlarda ise işletme, geliştirilmiş doğrulama önlemleri getirerek manuel kimlik kontrollerini güçlendirmiş ve yöneticilere işe alım / alıştırma sürecindeki anomalileri tespit etme ve üst yönetime raporlama konusunda açık rehberlik sağlamıştır.

Bu önlemler birlikte, işe alım ve işe alıştırma süreçlerinin bütünlüğünü güçlendirmeye, kimlik sahteciliği riskini daha da azaltmaya ve çalışanların işletmeye yasal ve şeffaf bir şekilde katıldıklarına dair daha güçlü güvence sağlamaya yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu önlemler, Birleşik Krallık İçişleri Bakanlığı gerekliliklerine uyumu desteklemekte ve Compass'ın çalışanları koruma ile haklara saygı gösterme konusundaki daha geniş taahhüdünü pekiştirmektedir. UK&I ekibi, bu vakayı ve çıkarılan dersleri İnsan Hakları Çalışma Grubu (HRWG) toplantısında sunarak hem karşılıklı zorluğu hem de alınan düzeltici önlemleri paylaşmıştır. Bu uygulama, işletmelerimizin sahte veya ödünç alınmış kimliklerle ilişkili riskleri azaltmak için aldığı birçok önlemden yalnızca biridir.

Satın alma süreçlerinde durum tespiti uygulaması

Almanya'da, satın alma ekipleri SCRM çerçevesini daha yüksek risk taşıyan iki satın alma kategorisinde uygulamaya koymuştur: kahve ve deniz ürünleri.

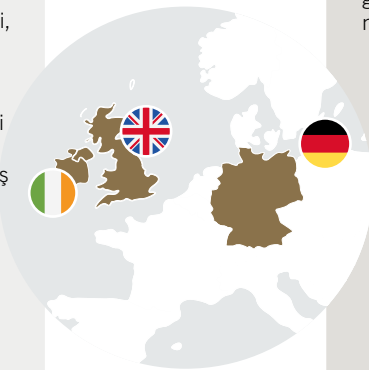
Kahve ihale Yenileme Süreci

Bir kahve ihale yenileme süreci sırasında, tedarikçi beyanları bir tedarikçi iş birliği portalı aracılığıyla toplanmış ve TPIDD araçları kullanılarak taranmıştır. Bu süreç; olumsuz medya taramaları ve ülke düzeyindeki risk verilerini de içermiştir. Yapılan inceleme, menşe ülke tedarik zincirleriyle bağlantılı riskleri ortaya koymuştur. Bunlar arasında, Meksika'da tarım sektöründe çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma açısından yüksek riskli bir coğrafya olarak tanımlanan bölgelerde iş gücü haklarına ilişkin endişeleri içeren medya haberleri de yer almaktadır.

Sonuç olarak, bu menşe ile tedarik bağlantısı bulunan bir tedarikçi, çözümlenmemiş risk faktörleri nedeniyle süreçte ilerletilmemişken, diğer tedarikçilerle ise şeffaflık ve izlenebilirlik taahhütleri konusunda etkileşime geçilmiştir.

Deniz ürünleri tedarikçisi

Deniz ürünleri kategorisinde yapılan bir denetim, dolaylı bir tedarikçi tesisinde çalışma koşulları ve çalışanların korunması alanlarında iyileştirilmesi gereken noktalar olduğunu ortaya koymuştur. Bu koşullar, Compass standartlarıyla uyumlu değildi ve çalışanların sömürüye karşı kırılganlığını artıracak unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Compass Grup Almanya, durumu daha iyi anlamak ve söz konusu tesisin çalışma koşullarının izlenmesine yardımcı olmak amacıyla tesisin yıllık SMETA denetim döngüsünde kalacağını teyit etmek için doğrudan tedarikçisiyle iletişime geçmiştir. Bu örnekler birlikte, satın alma süreçlerindeki durum tespiti uygulamasının nasıl Compass Grup Almanya'nın modern kölelik risklerini yönetme yaklaşımının temelini oluşturduğunu göstermektedir. Sözleşme öncesi taramalar, bazı durumlarda tedarikçinin süreçten çıkarılmasıyla sonuçlanabilirken; sözleşme sonrasında ortaya çıkan riskler tedarikçiyle iletişim ve iyileştirme çalışmaları yoluyla yönetilmektedir. Gerekli iyileştirmelerin sağlanamaması durumunda ise iş ilişkisinin sonlandırılması bir seçenek olarak değerlendirilmektedir.



İş kıyafeti tedarikinde iş gücü risklerinin yönetimi

Compass Grup Finlandiya, tekstil sektöründeki karmaşık tedarik zincirleri ve iyi belgelenmiş işçi hakları sorunları nedeniyle iş kıyafeti ve üniforma tedarikini daha yüksek riskli bir kategori olarak belirlemiştir. Bir ihale yenileme süreci sırasında işletme, önde gelen iki tedarikçi için sözleşme öncesi değerlendirmeler gerçekleştirmiş ve Compass Grup çalışanlarının uzmanlığıyla desteklenen TPIDD süreçlerini kullanmıştır. Üretim tesisi adresleri ve iş gücü demografisi dahil olmak üzere ürün düzeyinde bilgiler toplanmıştır.

Bu süreç, bazı şeffaflık eksikliklerini ortaya çıkarmıştır. Örneğin bazı tedarikçi alt yüklenicileri fabrika adreslerini açıklamayı reddetmiştir. Kaynağı açık şekilde belirlenemeyen ürünler, Compass Grup Finlandiya'nın yeni iş kıyafeti ürün portföyünden çıkarılmıştır. Ayrıca tedarikçiler, bu tür alt yüklenicilerle olan iş birliklerini yeniden değerlendireceklerini belirtmiştir. Compass Grup Finlandiya'nın iş kıyafeti sözleşmesini kazanan tedarikçi ise, insan hakları uygulamalarına ilişkin yılda iki kez raporlama da dahil olmak üzere ek koruyucu önlemler uygulamayı taahhüt etmiştir.

Bu örnek, Compass Grup Finlandiya'nın durum tespiti yaklaşımının kapsamını gıda dışı kategori tedarik zincirlerine de nasıl genişlettiğini göstermektedir. Ürün düzeyinde şeffaflık talep edilmesi ve izlenebilirliğin sağlanamadığı ürünlerin kapsam dışı bırakılması sayesinde satın alma ekipleri, modern kölelik risklerine maruz kalma olasılığını azaltırken aynı zamanda tedarikçilerin farkındalığını artırmakta ve daha yüksek riskli sektörlerde uygulamaların iyileştirilmesine katkı sağlayabilmektedir.



Bir insan hakları öz değerlendirme aracı geliştirilmesi

2025 yılında Compass Grup'un insan kaynakları ekibi, Slave-Free Alliance ve Asya-Pasifik bölgesi ile birlikte çalışarak ülkelerin yerel uygulamalarını kıyaslamalarına ve güçlendirmelerine yardımcı olmak amacıyla bir İnsan Hakları Öz Değerlendirme Aracı (HR-SAT) geliştirmiştir.

Bu araç; işe alım ve istihdam uygulamaları, iş gücü temin ajanslarının gözetimi, çalışma koşulları ve şikayet mekanizmaları gibi alanları kapsayan yapılandırılmış bir soru seti sunmaktadır. Öz değerlendirme anketi aracılığıyla ülke ekipleri, kendi uygulamalarını gözden geçirmeye, farklı olgunluk seviyelerinde beklenen standartları anlamaya ve iyileştirme fırsatlarını belirlemeye teşvik edilmektedir. Ayrıca ekiplerden kanıt ve açıklayıcı yorumlar sunmaları istenmektedir; böylece süreç yalnızca bir uyum testi olmaktan ziyade öğrenme ve gelişim süreci haline gelmektedir.

Geliştirme sürecinde, Asya-Pasifik bölgesindeki çalışma arkadaşları konsepti incelemiş ve kullanılabilirlik ile yerel uyarlama konusunda geri bildirim sağlamıştır. Bu geri bildirimler nihai tasarıma dahil edilmiş olup, araç 2026 mali yılında (MY2026) bölgede pilot olarak uygulanacaktır.

HR-SAT tasarlanırken, risk temelli insan hakları durum tespiti yaklaşımını öne çıkaran, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile OECD Durum Tespiti Rehberi gibi uluslararası standartlar referans alınmıştır. Söz konusu araç, ülkelerin zaman içinde öğrenmesine, karşılaştırma yapmasına ve uygulamalarını geliştirmesine imkan tanıyan yapılandırılmış bir yöntem sunmaktadır.

Hak Arama Yollarına Erişim

Compass'ta açıklık, güven ve dürüstlük değerlerimiz çalışma biçimimize yön verir ve politikalarımıza yerleşmiş durumdadır. Modern kölelik ve zorla çalıştırma ile mücadele etmenin yalnızca politika beyanlarından ibaret olmadığını bilincindeyiz; aynı zamanda insanların endişelerini dile getirebilecekleri pratik mekanizmalar ve tüm seviyelerde açık iletişim gerektirdiğini de biliyoruz.

Bunu uygulamaya geçirmek amacıyla gizli bildirim programımız Speak Up, Seni Dinliyoruz (Speak Up); çalışma arkadaşlarımızın, tedarik zinciri çalışanlarının ve dış paydaşların uygunsuz davranışlar veya politikalarımızın ve yasaların olası ihlalleri hakkında endişelerini dile getirmelerini mümkün kılar. Program, QR kodlar, web veya telefon aracılığıyla yılın 365 günü ve 7/24 erişilebilir olup birden fazla dilde hizmet vermektedir. Bildirimler, işletmenin diğer bölümlerinden bağımsız olarak faaliyet gösteren Grup Etik ve Dürüstlük (E&I) Ekibi tarafından yönetilmektedir. Tüm bildirimler ciddiyle ele alınmakta; bildirimi yapan kişiye geri dönüş sağlanması ve iletilen tüm endişeler için uygun aksiyonların alınması taahhüt edilmektedir.

Compass, bir endişe dile getiren herhangi bir kişiye karşı, sonucun ne olduğuna bakılmaksızın misilleme veya herhangi bir olumsuz davranışı kesinlikle yasaklar ve buna tolerans göstermez. Speak Up, hem dışarıdan hem de intranet üzerinden erişilebilir durumdadır. Farkındalığı artırmak amacıyla program; işe başlangıç paketleri, saha içi posterler ve bilgilendirme panoları, ekip bilgilendirmeleri ve tedarikçi iletişimleri aracılığıyla duyurulmaktadır.

Birden fazla bildirim kanalı

- doğrudan bir yönetici veya üst düzey yönetici aracılığıyla
- insan kaynakları veya hukuk ekipleri aracılığıyla
- ülke düzeyindeki Beni Dinle (Listen Up) temsilcileri aracılığıyla
- Grup Etik & Dürüstlük ekibi aracılığıyla
- Speak Up, Seni Dinliyoruz (yardım hattı / çevrim içi) aracılığıyla

30 Eylül 2025'e kadar olan 12 aylık dönemde, Speak Up, Seni Dinliyoruz kanalları aracılığıyla alınan toplam 4.897 bildirimden 14'ü insan haklarıyla ilgili endişelere ilişkindir. Bunların yarısı doğrulanmış olup iyileştirici ve düzeltici önlemler alınmıştır. Ayrıca iş gücü konuları, çalışma uygulamaları ve ayrımcılık iddiaları ile ilgili bildirimler de alınmış ve bunların tamamı uygun şekilde soruşturulmuştur. Bildirilen endişelerden elde edilen içgörüler, düzeltici önlemleri belirlemek ve kontrol mekanizmalarını güçlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu kapsamda, gerektiğinde politikalar güncellenmekte ve benzer sorunların gelecekte tekrar yaşanmaması için çıkarılan dersler İnsan Hakları Çalışma Grubumuz (HRWG) ile paylaşılmaktadır.



MY2025 güncellemesi de dahil; Speak Up, Seni Dinliyoruz hakkında daha fazla bilgi edinmek için bakınız: <https://sofragrup.com/biz-kimiz/speakup-seni-dinliyoruz>

SPEAK UP!

We're listening



4,897

MY2025'te alınan Speak Up bildirimleri.

14

adeti insan haklarıyla ilgiliydi.

7

adeti doğrulanmıştır.

İnsan haklarıyla ilgili bildirimlerin ülkelere göre dağılımı

 **India (3)**

 **Türkiye (1)**

 **Spain (3)**

 **Italy (1)**

 **UK (3)**

 **Canada (1)**

 **USA (2)**

Eğitim

Eğitim ve farkındalık, Compass'ın insan haklarına saygı gösterme ve belirlenen standartları sürdürme yaklaşımının temel unsurları olmaya devam etmektedir. Bu çalışmalar; operasyonlarımız ve tedarik zincirlerimizdeki risklere karşı teyakkuz halinde olma durumunun artırılmasında, bu risklerin daha derinlemesine anlaşılmasında ve çalışanlarımızın, tedarikçilerimizin ve iş ortaklarımızın herhangi bir durumun doğru olmadığını hissettiklerinde harekete geçebilmeleri için yetkilendirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

MY2025'te, liderlik ve yönetim kadroları da dahil olmak üzere kilit ekiplerden 21.000'den fazla çalışan1, insan hakları farkındalığını da içeren Küresel Etik ve Dürüstlük yıllık eğitimini tamamlamıştır. Bu eğitim; zorla çalıştırma, taciz, etik karar alma süreçleri ve endişelerin Speak Up, Seni Dinliyoruz kanalı aracılığıyla nasıl dile getirilebileceği gibi konulara odaklanmıştır.

Ayrıca HRWG, Grup genelinde bu konulara yönelik diyalogu geliştirmeye devam etmiştir. MY2025 kapsamında gerçekleştirilen oturumlarda; Birleşik Krallık'ta bugüne kadarki en büyük modern kölelik kovuşturması olan Fort Operasyonu vakasından çıkarılan dersler, sorumlu işe alım uygulamaları, aşırı çalışma saatleri ve denetim bulguları ele alınmış; bu süreç Slave-Free Alliance tarafından sağlanan dış uzman görüşleriyle desteklenmiştir.

21.000'den fazla lider¹ yıllık Etik ve Dürüstlük (E&I) eğitimimizi tamamladı.

1. Risk-görev eşleştirmesine dayalı olarak, 30 Eylül 2025 tarihi itibarıyla Grup'un iç eğitim kayıtlarına göre.

Grup liderliğinde yürütülen girişimlerin yanı sıra, ekiplerimiz ve iş birimlerimiz yerel bağlam ve hedef kitlelere uygun şekilde tasarlanan çalışmalarla farkındalık ve katılımı ilerletmiştir. Bu faaliyetler, eğitim ve farkındalık oluşturma tek seferlik bir uygulama değil, süreklilik arz eden bir süreç olduğunu vurgulamaktadır.

Tedarikçi Katılımı

Compass Grup Avustralya'da, insan hakları ve modern kölelik konuları günlük tedarikçi yönetimi süreçlerine entegre edilmiştir. Büyük tedarikçilerle gerçekleştirilen Üç Aylık İş Değerlendirme Toplantıları (QBR) artık bu konuları da daimi gündem maddeleri olarak içermekte; ticari performans değerlendirmeleriyle birlikte ele alınarak hesap verebilirliğin güçlendirilmesi ve üzerinde mutabık kalınan aksiyonların daha hızlı hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Buna paralel olarak, satın alma ekipleri yakın zamanda satın alınan bir işletmenin tedarikçileriyle yakın iş birliği içinde çalışarak onları Compass Grup'un sorumlu tedarik çerçevesine entegre etmiş ve ilk kez Sedex platformuna dahil olmalarını desteklemiştir. Bu katılım, birleşik tedarikçi tabanı genelinde çalışma hakları ve durum tespit standartları konusunda beklentilerin hizalanmasına katkı sağlamış; böylece ülkede Compass Grup'un modern kölelikle mücadele taahhütlerinin tutarlı şekilde uygulanmasını teşvik etmiştir.



Kırmızı bayrak eğitimi

2025 yılında Compass Grup Almanya, modern kölelik farkındalığına yönelik zorunlu bir eğitim programı başlatmıştır. Bu e-öğrenme programı; kimlik belgelerinin alıkonulması, ücretlerin eksik ödenmesi ve çalışanlarda korku belirtileri gibi "kırmızı bayrak" senaryolarını öne çıkararak yöneticilerin ve çalışanların istismarın erken göstergelerini tanıyabilmelerine ve endişelerini Speak Up, Seni Dinliyoruz kanalı aracılığıyla bildirebilmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.



Sürdürülebilirlik Forumu

Nisan 2025'te Compass Grup Finlandiya, insan hakları üzerine bir Sürdürülebilirlik Forumu düzenledi. Forumu farklı fonksiyonlardan yaklaşık 40 yönetici ve direktör katıldı. Finlandiya'nın eski İnsan Hakları Büyükelçisi'nin açılış konuşmasıyla desteklenen forumda, Compass'ın İnsan Hakları Politikası, Modern Kölelik Yasası ve tedarik zinciri risk araçları tedarikçilerden örnek vakalarla ele alındı.



Etkililik

Compass, her türlü modern kölelik risklerini tespit etme ve önleme kapasitesini geliştirmeye kararlılıkla devam etmektedir. İşletmelerimizin faaliyetlerinin geniş kapsamı göz önüne alındığında, bu beyan her bir girişimi ayrıntılı olarak ele almak yerine temel başarılarla odaklanmaktadır.

Etkililiğimiz; politikalarımızın, eğitimlerimizin ve durum tespit süreçlerimizin pratik iyileştirmelere ne ölçüde dönüştüğü üzerinden değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme, ülke içgörülerini ile HRWG ve SCRM Yönlendirme Komitesi gibi Grup forumları tarafından desteklenmektedir.

Raporlama dönemi boyunca, Sedex, Compass'ın faaliyet gösterdiği pazarlarda kullanılmaya devam etmiş; 68 tedarik ülkesinde bulunan 2.600'den fazla tedarikçi tesisine ilişkin daha yüksek görünürlük sağlamış ve dünya genelinde 750.000'den fazla çalışanı kapsayan bir izleme imkanı sunmuştur. TPIDD aracımız kullanılarak 24.000'den fazla üçüncü taraf değerlendirilmiş ve izlenmeye devam edilmiştir. Bu sayede risklerin daha erken tespit edilmesi ve gerekli durumlarda daha kapsamlı kontroller yapılması mümkün olmuştur. İnsan hakları eğitimleri 21.000'den fazla lidere ulaşmış; bu eğitimler, Compass Grup Finlandiya'nın Sürdürülebilirlik Forumu ve Compass Grup Almanya'nın yeni e-öğrenme programı gibi yerel girişimlerle desteklenmiştir. Bu beyan boyunca paylaşılan bilgiler, kaydedtiğimiz kolektif ilerlemeyi göstermektedir. Aşağıdaki örnekler kapsamlı olmamakla birlikte, merkezi olmayan modelimizin her seviyede sahiplenme ve harekete geçmeyi nasıl teşvik ettiğini göstermektedir.

-Almanya'da, gerçekleştirilen bir denetim, bir tedarikçi tesisinde çalışma koşulları ve çalışanların korunmasına ilişkin iyileştirilmesi gereken alanları tespit etmiş; bunun sonucunda bir düzeltici eylem planı üzerinde anlaşılmış ve ek denetimler planlanmıştır.

-Finlandiya'da, ürün düzeyinde izlenebilirliğin gösterilemediği durumlarda daha yüksek riskli tedarikçiler, iş kıyafeti tedarik sürecinin dışında bırakılmıştır.

– Birleşik Krallık ve İrlanda'da (UK&I), biyometrik kimlik doğrulama ve çalışma hakkı kontrolleri ek iş birimlerine genişletilmiştir; ayrıca Endonezya'daki yeni deniz ürünü tedarikçileri, Sedex SMETA denetimlerinde tespit edilen uygunsuzlukların tedarik sürecine dahil edilmeden önce giderilmesinin ardından onaylanmıştır.

– Avustralya'da, üç aylık iş değerlendirmeleri artık ticari konuların yanında modern kölelikle ilgili eylemleri de takip etmektedir. Bu durum hesap verebilirliği güçlendirmiş ve takip süreçlerinin hızlanmasını sağlamıştır.

Önümüzdeki dönemde, süreçlerimizi geliştirmeye devam edecek, İnsan Hakları Öz-Değerlendirme Aracını pilot olarak uygulayacak ve etkililiği en iyi şekilde nasıl izleyebileceğimizi değerlendirirken sürekli iyileştirmeye olan bağlılığımızı sürdüreceğiz.

Sedex ile tedarik zinciri görünürlüğünün artırılması

2,600+

tedarikçi tesisi

68

tedarik ülkesi

750,000+

dünya genelinde çalışan

24,000+

TPIDD tarafından izlenen üçüncü taraf

21,000+

insan hakları eğitimi alan lider¹ sayısı

1. Risk-görev esasına göre, 30 Eylül 2025 itibarıyla Grup'un iç eğitim kayıtlarına dayanmaktadır..



Geleceğe Bakış

Herkes için sürdürülebilir bir gelecek konusundaki taahhüdümüz doğrultusunda, bugüne kadarki ilerlememizi sağlayan girişimlere ve programlara odaklanmaya devam ediyoruz.

Önceliklerimiz; sürdürülebilir değişimi teşvik etmek amacıyla müşteriler, iş ortakları ve topluluklarla iş birliği yaparken şeffaflığı daha da artırmaktır.

Görev bazlı risk eğitimi ve farkındalık artırma

Eğitim programlarımızın ve farkındalık artırma faaliyetlerimizin kapsamını genişletmeye devam etmek; elde edilen bulgular ve kazanılan derslerden faydalanmak

Ülke SCRM çerçevesinin daha da yerleştirilmesi

Çerçeveyi yerleştirmeye devam etmek; sahiplenmeyi ve veri ile araçların tutarlı kullanımını teşvik ederek, ülke düzeyinde riskleri değerlendirmek ve yanıtları yönlendirmek.

Sedex ve TPIDD entegrasyonunun ilerletilmesi

Sedex ve TPIDD aracılığıyla tedarikçi katılımını ve veri kapsamını genişletmek; risk göstergelerini gözden geçirmek ve takip etmek, risk yönetimi süreç ve prosedürlerini sürekli olarak iyileştirmeye devam etmek.

İnsan Hakları Öz-Değerlendirme Aracı (HR-SAT) pilot uygulaması

2025'te geliştirilmesinin ardından, aracı seçilmiş ülkelerde pilot olarak uygulamak; erken elde edilen bulguları kullanarak gelecekteki uygulamayı iyileştirmek ve öz-değerlendirme yeteneğini güçlendirmek.

SCRM Yönlendirme Komitesi gözetiminin güçlendirilmesi

SCRM Yönlendirme Komitesi aracılığıyla modern kölelik ve insan hakları riskleri üzerindeki Grup gözetimini artırmak, ilerlemenin görünürlüğünü yükseltmek ve bölgeler arası öğrenme ile hesap verebilirliği teşvik etmek.



Sonuç

2025 yılı, Birleşik Krallık Modern Kölelik Yasası kapsamında Compass Group'un onuncu beyanının yayımlandığı yıl olma özelliğini taşımaktadır.

Bu süre zarfında, politikaları hayata geçirerek, süreçleri geliştirerek ve iş kollarımızın operasyonları ile tedarik zincirlerindeki riskleri azaltmak amacıyla çalışma arkadaşlarımız ve iş ortaklarımızla birlikte çalışarak yaklaşımımızı güçlendirmeye devam ettik.

Farklı pazarlarda faaliyet göstermek ve küresel gıda tedarik zincirlerinde ilerlemek benzersiz ve karmaşık zorluklar ortaya çıkarmaktadır; ancak Compass, malzemelerin tedarik edilmesinden yiyeceklerin hazırlanıp servis edilmesine kadar her aşamada insan haklarını ve etik uygulamaları korumaya kararlılıkla bağlıdır.

Pratik adımlar atarak ve tedarikçiler, müşteriler ve topluluklarla iş birliği yaparak, çalışanlarımızın ve faaliyetlerimizle bağlantılı olan herkesin onurunu ve refahını korumayı amaçlıyoruz.

Son on yılda kaydedilen ilerlemeye baktığımızda, elde ettiğimiz başarılardan gurur duyuyor ve modern kölelikle mücadelenin sürekli dikkat, teyakkuz ve iyileştirme gerektiren devam eden bir süreç olduğunu kabul ediyoruz.

İşletmelerimizin ortak taahhüdü, adaletin, hakkaniyetin ve sürdürülebilirliğin yalnızca idealler değil, işletmelerimizin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde her gün hayata geçen gerçekler olduğu bir gelecek yaratmaktır.

Arlene Isaacs-Lowe



Kurumsal Sorumluluk Komitesi Başkanı
Compass Group PLC

20 Kasım 2025 tarihinde Compass Group PLC Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Grup internet sitesinin ana sayfasında yayımlanmış ve Birleşik Krallık Hükümeti'nin Modern Kölelik Beyanı Siciline sunulmuştur.



İşletmelerimizin ortak taahhüdü, adaletin, hakkaniyetin ve sürdürülebilirliğin yalnızca birer ideal değil, işletmelerimizin faaliyetleri ve tedarik zincirleri genelinde her gün hayata geçen gerçekler olduğu bir gelecek yaratmaktır.

Ek

Modern Kölelik Yasası 2015'in 54. bölümü uyarınca yıllık Kölelik ve İnsan Ticareti Beyanı hazırlama kriterlerini karşılayan ve bu Compass Group PLC Beyanı'nın kapsamına dahil edilen Compass Group PLC bağlı şirketleri:

- Compass Group Holdings PLC
- Compass Group, UK and Ireland Limited
- Compass Contract Services (U.K.) Limited
- Compass Services (U.K.) Limited
- Compass Catering Services, Ireland Limited
- CH&Co Catering Limited
- Dine Contract Catering Limited
- Efoods Limited
- Gather & Gather Limited
- Gather and Gather Ireland
- PPP Infrastructure Management Limited
- Vacherin Limited