

GLOBALER MITARBEITER¹ CODE OF CONDUCT



¹ Im Folgenden wird ausschließlich aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit ohne Diskriminierungsabsicht nur die männliche Form verwendet. Es sind damit jedoch stets Personen m/w/d gleichermaßen gemeint.

07 Die Arbeitsweise von Aryzta

Unser Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Wir halten uns an das Gesetz und die strengsten ethischen Standards

Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Zusätzliche Verantwortlichkeiten von Führungskräften

Die richtige Wahl treffen - Leitfaden für ethische Entscheidungsfindung

Verantwortlichkeiten und disziplinarische Maßnahmen

11 Respekt, Fairness, und Sicherheit am Arbeitsplatz

Vielfalt und Nichtdiskriminierung

Löhne

Menschenrechte

Belästigungsfreier Arbeitsplatz

Vereinigungsfreiheit

Gesundheit und Sicherheit

Alkohol- und Drogenkonsum

14 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung von Unternehmen

Karitativer Beitrag

Zusammenarbeit mit regierungsnahen Einrichtungen

16 Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Lieferantenbeziehungen

Makler und Vertriebshändler

Agenten und Berater

Kommunikation, Verpflichtung, Ehrlichkeit und vollständige Offenlegung

Schutz der ARYZTA-Vermögenswerte

Erstellung und Verwaltung unserer Geschäftsunterlagen

Vertrauliche Informationen

Anfragen nach Informationen

Soziale Medien

20 Buchstabe und Geist des Gesetzes

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Fairer Wettbewerb

Regierung und Politik

Anti-Korruption und Bestechung

Insiderhandel

Weltweiter Handel

Fragen stellen und mögliche Verstöße melden

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Meldung von Bedenken über unsere Speak Up Hotline

Was erwartet Sie, wenn Sie die Speak Up Hotline nutzen?

Unser Ziel:

“Wir backen Glücksmomente”

Aufbauend auf unserem stolzen Erbe und der Tatsache, dass unsere Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns stehen, sind wir für eine ganze Generation von Verbrauchern die erste Wahl in der Bäckerei.



Menschen

- unsere Mitarbeiter werden wertgeschätzt, anerkannt und respektiert
- wir schaffen einen sicheren und angenehmen Arbeitsplatz
- wir nehmen uns Zeit zum Zuhören
- wir unterstützen ihr Wachstum und ihre Entwicklung
- wir schätzen unsere kulturellen und regionalen Unterschiede
- Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration sind entscheidend für unseren langfristigen Erfolg



Gemeinschaft

- wir arbeiten mit einem Netzwerk von Gemeinden entlang unserer Wertschöpfungskette zusammen.
- wir sind bestrebt, unseren positiven Einfluss auf diese Gemeinschaften zu vergrößern.
- unser multi-lokales Geschäftsmodell legt den Schwerpunkt auf lokale Beschaffung, lokale Kenntnisse und lokale Beziehungen.
- wir sind bestrebt, in diesen Gemeinschaften ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein und unserem Partnernetzwerk etwas zurückzugeben.



Planet

- wir setzen auf regenerative Praktiken und nachhaltige Produktion
- die Reduzierung von Lebensmittelabfällen und des Wasserverbrauchs ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitsweise.
- unser multi-lokales Geschäftsmodell reduziert die Anzahl der Lebensmittelkilometer
- wir sorgen für unseren Planeten

Werteversprechen und Werttreiber

Wie man gewinnt: Konzentrieren Sie sich auf vier wichtige Werttreiber, um den Goldstandard im Bake-off zu erreichen



Unser Ehrgeiz

der bevorzugte Partner für **ofen-frische Backwaren** zu sein.



Unser Werteversprechen

Wir liefern den **Goldstandard** für **ofenfrische Backwaren**.



Einhaltung von Vorschriften und Verfahren

Alle Mitarbeiter von ARYZTA erhalten diesen Kodex zusammen mit einem Formular, das sie unterschreiben müssen, um zu bestätigen, dass sie den Kodex erhalten haben und damit einverstanden sind, ihn einzuhalten. Jeder Mitarbeiter muss bestätigen, dass er den Kodex kennt und versteht, und er muss alle Vorgänge oder Ereignisse melden, bei denen es für einen Außenstehenden den Anschein haben könnte, dass dieser Kodex nicht eingehalten wurde. Verstöße gegen diesen Kodex sind ein Grund für eine Entlassung aus dem Unternehmen und können strafrechtlich verfolgt werden. Darüber hinaus kann das Wissen um den Verstoß eines anderen Mitarbeiters gegen den Verhaltenskodex und dessen Nichtmeldung als Verstoß gegen den Kodex selbst gewertet werden und demselben Disziplinarverfahren unterliegen.

→ Freistellungen und Änderungen

Die Geschäftsleitung wird diesen Kodex regelmäßig überprüfen und dem Verwaltungsrat Änderungen zur Genehmigung vorschlagen.

Unter äußerst begrenzten Umständen kann das Unternehmen es für angemessen halten, auf eine Bestimmung des Kodex zu verzichten.

Derartige Verzichtserklärungen können nur vom Verwaltungsrat oder einem von ihm benannten Ausschuss vorbehaltlich einer hinreichend begründeten schriftlichen Vorlage gewährt werden. Eine solche Genehmigung wird für einen ausdrücklich festgelegten Zeitraum erteilt.

Alle den leitenden Angestellten und Direktoren gewährten Verzichtserklärungen werden wie gesetzlich vorgeschrieben offengelegt.

Die Arbeitsweise von ARYZTA

Unser Mitarbeiter Code of Conduct

Der Kodex soll den Mitarbeitern als Leitfaden dafür dienen, was aus ethischer Sicht von ihnen erwartet wird, und sicherstellen, dass ARYZTA alle geltenden Gesetze und Vorschriften einhält, wo immer wir tätig sind.

Es ist unmöglich, jede Frage, die Sie haben könnten, oder jede Situation, mit der Sie konfrontiert werden könnten, vorherzusehen. Daher hat ARYZTA zusätzlich zum Kodex eine Politik der offenen Tür und andere Ressourcen, die Ihnen helfen können, einschließlich lokaler Mitarbeiterhandbücher. Weitere Ressourcen und Mitarbeiter sind in diesem Kodex aufgeführt. Wie immer verlässt sich das Unternehmen darauf, dass Sie ein gutes Urteilsvermögen haben und Hilfe suchen, wenn Sie sie brauchen.

ARYZTA hat sich verpflichtet, seine Geschäfte nach ethischen Grundsätzen und in Übereinstimmung mit dem Buchstaben und dem Geist des Gesetzes zu führen. ARYZTA und seine hundertprozentigen Tochtergesellschaften und angeschlossenen Unternehmen verlangen von jedem Mitarbeiter, in jedem Fall nach den höchsten Standards ethischen Geschäftsverhaltens zu handeln.

Wir halten uns an das Gesetz und an die strengsten ethischen Standards

Das Unternehmen und seine Mitarbeiter weltweit müssen die geltenden lokalen und regionalen Gesetze und Vorschriften sowie die Unternehmensrichtlinien und -werte einhalten, wo immer wir geschäftlich tätig sind. Das geltende Recht legt nur die Mindeststandards fest. Darüber hinaus wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie die höchsten Standards der geschäftlichen und persönlichen Ethik einhalten. Dies erfordert Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit im Umgang mit Regierungsbeamten, Kunden, Lieferanten, Konkurrenten, Kollegen und der Öffentlichkeit.

Gelegentlich kann das Gesetz unklar, zweideutig oder widersprüchlich erscheinen. Bestehen Zweifel, ob ein bestimmtes Verhalten mit dem Gesetz oder diesem Kodex vereinbar ist, sollte der lokale Vertreter der HR-Abteilung, das Interne Audit oder der General Counsel um Rat gefragt werden.

Die Arbeitsweise von ARYZTA

Für wen dieser Kodex gilt

Dieser Kodex gilt für alle Führungskräfte, Direktoren und Mitarbeiter von ARYZTA. Bestimmte Geschäftspartner, wie z.B. Vertreter, Berater, Verkäufer und Zeitarbeiter, dienen als verlängerter Arm des Unternehmens. Von ihnen wird erwartet, dass sie den Geist des Kodex sowie alle anwendbaren vertraglichen Bestimmungen befolgen, wenn sie im Namen von ARYZTA arbeiten. Diejenigen, die Dritte beaufsichtigen, sind dafür verantwortlich, dass diese unsere Erwartungen und Standards verstehen und sich an den Global Vendor Code of Business Conduct halten.

Mitarbeiter Verantwortlichkeiten

Jeder von uns muss die Verantwortung dafür übernehmen, integer zu handeln, auch wenn dies bedeutet, schwierige Entscheidungen zu treffen. Nur wenn wir unserer Verantwortung gerecht werden, können wir heute - und in Zukunft - erfolgreich sein und wachsen.

- Handeln Sie immer auf professionelle, ehrliche und ethische Weise, wenn Sie im Namen des Unternehmens handeln.
- Machen Sie sich mit den Informationen im Kodex sowie mit den Richtlinien und Verfahren von ARYZTA (und den lokalen ARYZTA-Betriebseinheiten) vertraut und achten Sie besonders auf die Themen, die mit Ihren Aufgaben in Zusammenhang stehen.
- Seien Sie eine Hilfe & Unterstützung für andere. Seien Sie proaktiv. Suchen Sie nach Möglichkeiten, ethische Fragen und schwierige Situationen mit anderen zu besprechen.
- Wenn ein Mitarbeiter beobachtet, dass ein anderer Mitarbeiter gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, wird er dringend gebeten, dies seiner örtlichen Personalabteilung oder über die Speak Up Hotline zu melden.
- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Untersuchungen vollständig und wahrheitsgemäß zu kooperieren. In Bezug auf Anfragen von Aufsichtsbehörden und Inspektoren dürfen wir diese niemals in die Irre führen und niemals Dokumente oder Aufzeichnungen als Reaktion auf eine Untersuchung verändern oder vernichten.

→ Lebensmittelsicherheit und Qualität

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Lebensmittel sicher sind und mit höchster Integrität und nach den strengen Qualitätsstandards des Unternehmens.

Die Mitarbeiter sind für die Einhaltung der Lebensmittel-, Sicherheits- und Qualitätsrichtlinien und -prozesse des Unternehmens verantwortlich.

Die Arbeitsweise von ARYZTA

Zusätzliche Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

Wenn Sie eine Führungsposition innehaben, wird von Ihnen erwartet, dass Sie die folgenden zusätzlichen Aufgaben erfüllen:

- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran.
- Helfen Sie mit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sich auf den Aufbau von Beziehungen konzentriert, Bemühungen anerkennt und gegenseitigen Respekt und offene Kommunikation schätzt.
- Seien Sie eine Hilfe & Unterstützung für andere Mitarbeiter. Vermitteln Sie den Mitarbeitern, wie der Kodex und die Richtlinien auf ihre tägliche Arbeit anzuwenden sind.
- Seien Sie proaktiv. Suchen Sie nach Möglichkeiten, ethische Fragen und schwierige Situationen mit anderen zu besprechen.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich jeder wohl fühlt, wenn er Fragen zu möglichen Verstößen gegen den Kodex und die Richtlinien stellen und diese melden kann.
- Bitten Sie niemals eine andere Person oder setzen Sie niemanden unter Druck, etwas zu tun, was Sie selbst nicht tun würden.
- Wenn Sie Dritte beaufsichtigen, stellen Sie sicher, dass diese ihre ethischen und Compliance-Verpflichtungen verstehen.
- Denken Sie daran: Kein Grund, auch nicht der Wunsch, Geschäftsziele zu erreichen, sollte jemals eine Entschuldigung für die Verletzung von Gesetzen, Vorschriften, des Kodex oder der ARYZTA-Richtlinien sein.

→ **F:** Ich bin Manager. Wenn ich ein Fehlverhalten in einem Bereich beobachte, der nicht meiner Aufsicht unterliegt, bin ich dann trotzdem verpflichtet, das Problem zu melden?

A: Sie sind in erster Linie für die Mitarbeiter, Auftragnehmer und Dritte verantwortlich, die Ihrer Aufsicht unterstehen, aber alle ARYZTA-Mitarbeiter werden nachdrücklich ermutigt, jegliches Fehlverhalten zu melden, von dem sie Kenntnis erlangen, und als Führungskraft sind Sie besonders verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen. Am besten sprechen Sie zunächst mit dem Vorgesetzten, der für den Bereich zuständig ist, in dem das Problem auftritt. Wenn dies jedoch nicht funktioniert oder nicht möglich ist, sollten Sie sich an unsere Personalabteilung oder an andere in diesem Kodex genannte Stellen wenden.

Die Arbeitsweise von ARYZTA

Die richtigen Entscheidung treffen – Guideline für eine ethische Entscheidungsfindung

Die richtige Entscheidung zu treffen ist nicht immer einfach. Es wird Zeiten geben, in denen Sie unter Druck stehen oder nicht wissen, was Sie tun sollen. Denken Sie immer daran, dass Sie nicht allein sind, wenn Sie eine schwierige Entscheidung zu treffen haben. Ihre Kollegen und die Geschäftsleitung stehen Ihnen zur Seite, und Sie können auf andere Ressourcen zurückgreifen, wie z. B. diesen Kodex, das/die Mitarbeiterhandbuch(e) und jedes andere Richtlinienhandbuch.

Wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen, kann es hilfreich sein, diese Fragen zu stellen:

- Ist sie legal?
- Steht sie im Einklang mit unseren Werten, diesem Kodex und unseren Richtlinien?
- Basiert sie auf einem gründlichen Verständnis der damit verbundenen Risiken?
- Kann ich mir selbst in den Spiegel schauen und stolz auf die Entscheidung sein?
- Würde ich mich mit der Entscheidung noch wohl fühlen, wenn sie in der Zeitung stünde?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen "Nein" lautet, halten Sie inne und bitten Sie um Rat.

Verantwortlichkeit und disziplinarische Maßnahmen

Ein Verstoß gegen einschlägige Gesetze, Vorschriften oder diesen Kodex oder die Ermutigung anderer zu einem solchen Verstoß setzt das Unternehmen der Haftung aus und gefährdet den Ruf von ARYZTA. Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen und auch gerichtliche Verfahren und Strafen, unter Umständen auch strafrechtliche Verfolgung, nach sich ziehen.

Respekt, Fairness und Sicherheit am Arbeitsplatz

Vielfalt und Nichtdiskriminierung

Jeder unserer Mitarbeiter in der ganzen Welt verdient es, mit Fairness, Respekt und Würde behandelt zu werden.

Das Unternehmen ist ein Arbeitgeber der Chancengleichheit und verpflichtet sich, Personen auf der Grundlage ihrer individuellen Talente und Fähigkeiten einzustellen, zu schulen, zu entlohnen und zu fördern. Wir begrüßen die Vielfalt und bieten Mitarbeitern und potenziellen Mitarbeitern Chancen ohne Rücksicht auf Rasse, Hautfarbe, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, natürliche Herkunft, Familienstand, sexuelle Orientierung, Behinderung oder andere Kriterien, die nach den geltenden lokalen oder internationalen Gesetzen verboten sind.

Löhne

Unsere Mitarbeiter werden fair entlohnt und erhalten Löhne und Leistungen, die den geltenden nationalen und lokalen Gesetzen entsprechen. Dies schließt die Zahlung von Überstunden, Prämien und gleichem Lohn für gleiche Arbeit ohne Diskriminierung ein, sofern zutreffend. Es darf keine disziplinarischen Abzüge vom Lohn geben.

Wir zahlen unseren Mitarbeitern Löhne und Sozialleistungen, die mindestens dem staatlich vorgeschriebenen oder dem von den Tarifparteien vereinbarten Minimum entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Löhne werden in regelmäßigen Abständen gezahlt, wie im Arbeitsvertrag vereinbart, und mit einer gültigen Lohnabrechnung versehen, die die korrekte Vergütung für die geleistete Arbeit bestätigt.

Unsere Mitarbeiter kennen und erhalten alle Leistungen oder Entschädigungen, auf die sie gesetzlich Anspruch haben, einschließlich Elternurlaub, bezahlten Urlaub oder Sozialversicherung. Alle disziplinarischen Maßnahmen werden protokolliert.

Respekt, Fairness und Sicherheit am Arbeitsplatz

Menschenrechte

Das Unternehmen verbietet den Einsatz von:

- **Kinderarbeit:** Das Unternehmen hält alle geltenden Gesetze zur Kinderarbeit ein und verbietet den Einsatz von Arbeitnehmern, die das gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung in dem betreffenden Land noch nicht erreicht haben, oder wenn die Arbeit mit den schulischen Anforderungen gemäß den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften kollidiert.
- **Zwangsarbeit:** Das Unternehmen verbietet den Einsatz von Gefangenearbeit, Zwangsarbeit, Arbeit im Rahmen irgendeiner Form von Leibeigenschaft, körperlicher Bestrafung, Einsperren, Androhung von Gewalt oder anderen Formen von Missbrauch. Das Unternehmen duldet keine psychologische, verbale, sexuelle oder körperliche Belästigung oder andere Formen des Missbrauchs und hält sich an alle geltenden Gesetze zu Belästigung und Missbrauch von Mitarbeitern.
- **Sklaverei und Menschenhandel:** Das Unternehmen verbietet Sklaverei und Menschenhandel (einschließlich Schuldknechtschaft) und hält sich streng an die örtlichen Gesetze. Die Mitarbeiter müssen diese Gesetze in allen Ländern einhalten, in denen das Unternehmen Einrichtungen betreibt oder Geschäfte tätigt.

Belästigungsfreier Arbeitsplatz

Kein Mitarbeiter darf sich an irgendeiner Form von Belästigung - sexueller, rassistischer oder anderer Art - beteiligen. Ebenso wenig darf sich ein Mitarbeiter an einem zwischenmenschlichen Verhalten beteiligen, das die Arbeitsleistung anderer stört oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Gewalt jeglicher Art hat bei ARYZTA keinen Platz. Wir dulden kein bedrohliches oder feindseliges Verhalten, keine beleidigenden Kommentare oder Mobbing und Einschüchterung..

Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, sich einer Gruppe anzuschließen oder nicht, soweit dies nach den Gesetzen und Vorschriften zulässig ist und diese eingehalten werden. Wir nehmen eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten von Arbeitnehmervertretergruppen ein, die nicht diskriminiert werden dürfen und Zugang zur Ausübung ihrer Vertretungsfunktionen am Arbeitsplatz haben müssen.

→ **F:** Auf einer Geschäftsreise lud mich ein Kollege wiederholt auf einen Drink ein und machte Bemerkungen über mein Aussehen, die mir Unbehagen bereiteten. Ich bat ihn, damit aufzuhören, aber er wollte nicht. Wir waren nicht im Büro und es war "nach Feierabend", so dass ich nicht sicher war, was ich tun sollte. Ist das Belästigung?

A: Ja, ist es. Diese Art von Verhalten wird nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in allen anderen arbeitsbezogenen Situationen nicht toleriert, einschließlich Geschäftsreisen. Sagen Sie Ihrem Kollegen, dass solche Handlungen unangemessen sind und unterbunden werden müssen, und dass Sie das Problem melden müssen, wenn sie fortgesetzt werden.

Respekt, Fairness und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gesundheit und Sicherheit

Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Die grundlegende Philosophie und Politik des Unternehmens besteht darin, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von vermeidbaren Gefahren ist, und alle geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten.

Um unnötige Unfälle und Verletzungen zu vermeiden, muss jeder Mitarbeiter alle Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren des Unternehmens befolgen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Sicherheitsbedenken und -probleme dem zuständigen Unternehmensvertreter zu melden.

Die Arbeitszeiten müssen den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen oder den Bestimmungen der IAO-Übereinkommen entsprechen, je nachdem, was den größten Schutz bietet. Alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und sollten mit dem gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen Zuschlag vergütet werden, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Unter normalen Umständen sollte die Gesamtzahl der in einem Zeitraum von sieben Tagen geleisteten Arbeitsstunden einschließlich freiwilliger Überstunden nicht mehr als 60 betragen.

Die Pflichten und Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmer gelten unabhängig vom Arbeitsort. Selbst in der informellen Umgebung von Heimarbeitsplätzen müssen alle Mitarbeiter kooperieren und Präventivmaßnahmen und Weisungen in vollem Umfang befolgen und bei der Einhaltung der Unternehmensrichtlinien angemessen für ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer sorgen. Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter, Vorschläge für geeignete Sicherheitskontrollen und -warnungen zu machen und sich aktiv an den Sicherheitsausschüssen und -programmen des Unternehmens zu beteiligen. Bei ARYZTA lautet unser Grundsatz: See it! Say it! Fix it!

Alkohol and Drogenkonsum

Mitarbeiter dürfen am Arbeitsplatz oder während der Ausübung einer arbeitsbezogenen Tätigkeit keine illegalen Drogen besitzen oder konsumieren. Es ist den Mitarbeitern untersagt, unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder anderen Substanzen zu arbeiten, die ihre Fähigkeiten beeinträchtigen oder sie daran hindern könnten, ihre Arbeit sicher, effektiv und gemäß den Qualitätsstandards des Unternehmens auszuführen. Dies gilt auch für legale Drogen, die zu medizinischen Zwecken verschrieben werden können, aber die Fähigkeit, sicher zu arbeiten, beeinträchtigen. Wenn Sie sich unsicher sind, wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner in der HR-Abteilung.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte

Das Unternehmen ist der Ansicht, dass sein Erfolg weitgehend von dem vollen und ungeteilten Einsatz seiner Mitarbeiter abhängt. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn die Handlungen eines Mitarbeiters nicht im besten Interesse des Unternehmens liegen und eher auf persönlichen Gewinn ausgerichtet sind.

Auch wenn bestimmte Situationen einen potenziellen Interessenkonflikt darstellen können oder nicht, ist ein Mitarbeiter verpflichtet, diese Informationen zum Zeitpunkt der Einstellung oder, falls sich die Situation im Laufe des Arbeitsverhältnisses ändert, der Personalabteilung mitzuteilen. Auf diese Weise kann das Unternehmen beurteilen, ob es sich aufgrund Ihrer Position (und/oder Ihres Zugangs zu vertraulichen Informationen) im Unternehmen tatsächlich um einen Interessenkonflikt handelt.

Generell gilt, dass direkte Berichtsbeziehungen zwischen Mitarbeitern und ihren Verwandten und Partnern zu vermeiden sind. Wenn solche Umstände bestehen oder sich entwickeln, sind Sie verpflichtet, Ihren lokalen Ansprechpartner in der Personalabteilung darauf aufmerksam zu machen, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

Es ist zwar unmöglich, alle Umstände aufzulisten, die zu möglichen Interessenkonflikten führen können, aber die folgenden Ausführungen sollen als Leitfaden für die Art von Tätigkeiten dienen, die potenzielle Konflikte mit sich bringen:

- Besitz einer wesentlichen finanziellen Beteiligung an einem Wettbewerber, aktuellen oder potenziellen Lieferanten oder Kunden durch einen Mitarbeiter oder ein Mitglied seiner/ihrer unmittelbaren Familie.
- Wirtschaftliche Beziehung zu einem Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf eine Tätigkeit als Direktor, leitender Angestellter, Mitarbeiter, Vertreter oder Berater.
- Geschäfte mit anderen, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten oder die absichtlich oder ständig gegen das Gesetz verstoßen, einschließlich Umwelt-, Arbeits-, Sicherheits- und Anti-Korruptionsgesetze.
- Verwendung oder Weitergabe vertraulicher Unternehmensinformationen (einschließlich Mitarbeiter- und Kundendaten) an Außenstehende zum persönlichen Gewinn oder Vorteil einer Person.
- Ausübung von Geschäften oder Beschäftigungen außerhalb des Unternehmens während der Arbeitszeit. Dies gilt für bezahlte und unbezahlte Arbeit.

Interessenkonflikte

Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung von Unternehmen

Wir glauben, dass solide Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage von Wert, Kosten, Qualität und Service getroffen werden. Solche Entscheidungen lassen sich am besten treffen, wenn die Transaktionen zwischen dem Unternehmen und seinen Lieferanten und Kunden in einer Atmosphäre der Unparteilichkeit und frei von persönlichen Erwägungen stattfinden.

Dementsprechend sollte von Geschenken, einschließlich Geschenken für Dienstleistungen, Bewirtung oder Unterhaltung, aktiv abgeraten werden. Geschenke, die über den Nennwert hinausgehen, verstoßen gegen die Unternehmenspolitik. Im Zweifelsfall sollten Sie sich an die örtlichen Richtlinien für Geschenke halten oder mit Ihrer Personalabteilung sprechen.

Gelder des Unternehmens oder persönliche Gelder, die im Namen des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden, dürfen nicht für einen Zweck verwendet werden, der ein solcher ist:

- rechtswidrig nach lokalen Anti-Korruptionsgesetzen
- rechtswidrig nach einem anderen anwendbaren Gesetz
- unethisch im Sinne dieses Kodex

Jeder, der von einer unzulässigen oder potenziell unzulässigen Verwendung von Geldern erfährt, muss den lokalen HR Business Partner, das Interne Audit, die lokale Rechtsabteilung oder die Speak Up Hotline² informieren.

Wohltätigkeit

Wohltätige Beiträge oder Aktivitäten, die auf lokaler Ebene vorgeschlagen werden, sollten über unsere ESG-Beauftragten abgestimmt werden.

Zusammenarbeit mit regierungsnahen Stellen

Einige geschäftliche Anforderungen können sich unterscheiden, wenn Sie es mit einer regierungsnahen Einrichtung zu tun haben, daher müssen Sie immer sicherstellen, dass Sie wissen, ob Sie es mit einer regierungsnahen Einrichtung zu tun haben. Dies ist nicht immer offensichtlich.

Unternehmen wie Fluggesellschaften, Ölgesellschaften und Telekommunikationsanbieter können ganz oder teilweise im Besitz einer Regierung sein oder von ihr kontrolliert werden und besonderen Vorschriften unterliegen. Im Zweifelsfall sollten Sie die Situation mit einem Rechtsberater besprechen.

Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Lieferantenbeziehungen

Die Lieferanten sind nicht verpflichtet, auf den Handel mit unseren Wettbewerbern zu verzichten, um ARYZTA-Lieferant zu sein. Es steht den Lieferanten frei, Produkte an andere zu verkaufen, es sei denn, es handelt sich um ein Produkt, an dem wir aufgrund eines wichtigen Beitrags zum Konzept, zur Konstruktion oder zum Herstellungsprozess ein wesentliches Eigentumsrecht haben. Die Lieferanten sind nicht verpflichtet, die Produkte des Unternehmens zu kaufen, um weiterhin als Zulieferer tätig zu sein.

Makler und Vertriebshändler

Makler und Händler (Subunternehmer) spielen eine wichtige Rolle bei der Erfüllung vieler unserer Verträge. In einigen Fällen ist der Subunternehmer für unsere Kunden sehr sichtbar. Es ist daher sehr wichtig sicherzustellen, dass unsere Subunternehmer den Ruf des Unternehmens bewahren und stärken, indem sie sich konsequent an unseren Verhaltenskodex halten.

Agenten und Berater

Die an Händler, Vertriebshändler, Agenten, Vermittler oder Berater gezahlten Provisionen oder Gebühren müssen in einem angemessenen Verhältnis zum Wert des Produkts oder der tatsächlich geleisteten Arbeit stehen. Unter keinen Umständen dürfen Zahlungen an Mittler für Aktivitäten verwendet werden, die nach diesem Kodex verboten sind (z. B. Rückvergütungen, Vermittlungszahlungen usw.).

Kommunikation, Verpflichtung, Ehrlichkeit und vollständige Offenlegung

Einer der wertvollsten Trümpfe des Unternehmens ist sein Ruf für Ehrlichkeit, Integrität und Beständigkeit. Wir halten unser Wort. Wir werden nicht mehr versprechen, als wir vernünftigerweise halten können, und wir werden auch keine Verpflichtungen eingehen, die wir nicht einhalten wollen.

Aufrichtigkeit unter den Mitarbeitern und gegenüber unseren Beratern und Wirtschaftsprüfern dient gleichermaßen dem Schutz des Rufs und der Integrität des Unternehmens. Verschweigen macht Probleme nur noch größer. Die Einhaltung der behördlichen Offenlegungsvorschriften und der anerkannten Rechnungslegungsregeln ist ein Mindeststandard für das Unternehmen.

Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Schutz der ARYZTA Vermögenswerte

Wir sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust, Beschädigung, Missbrauch oder Diebstahl zu schützen. Vermögenswerte des Unternehmens, wie z. B. Fahrzeuge, Geldmittel, Produkte, Arbeitskräfte oder Computer, dürfen nur für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

Soweit es für Ihre Tätigkeit erforderlich ist, stellt das Unternehmen Computer (einschließlich tragbarer Geräte), E-Mail und andere elektronische Netzwerkkommunikationssysteme zur Verfügung. Diese Gegenstände und Systeme werden ausschließlich zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Erledigung von Geschäften im Namen des Unternehmens zur Verfügung gestellt und dürfen niemals in einer Weise verwendet werden, die die Sicherheit oder Integrität von Informationen oder Software des Unternehmens gefährdet. Alle Mitteilungen und Informationen, die auf den Systemen des Unternehmens erstellt, empfangen, gespeichert oder gesendet werden, sind das ausschließliche Eigentum des Unternehmens. An solchen Kommunikationen besteht kein persönliches Recht auf Datenschutz. Die gleichen Datenschutz-, Vertraulichkeits- und Sicherheitsstandards gelten, wenn Sie an einem ARYZTA-Standort oder von einem Heimbüro aus arbeiten, wenn Sie offizielle Aufgaben erfüllen und eine Verbindung zum Unternehmensnetzwerk herstellen.

Erstellen und Verwalten unserer Geschäftsunterlagen

Geschäftspartner, Regierungsbeamte und die Öffentlichkeit müssen sich auf die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Offenlegungen und Geschäftsunterlagen verlassen können. Genaue Informationen sind auch innerhalb des Unternehmens wichtig, damit wir gute Entscheidungen treffen können.

Mitarbeiter, die in den Bereichen Finanzen, Mitarbeiterinformationen oder betriebliche Aufzeichnungen oder Berichtswesen tätig sind, tragen in diesem Bereich eine besondere Verantwortung, aber wir alle tragen zum Prozess der Aufzeichnung von Geschäftsergebnissen und der Pflege von Aufzeichnungen bei. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, dazu beizutragen, dass die von uns aufgezeichneten Informationen korrekt und vollständig sind und in einer Weise geführt werden, die mit unserem internen Kontrollsystem vereinbar ist. Die wahre Natur der Transaktionen sollte sich in unseren Aufzeichnungen widerspiegeln und diese Natur sollte nicht verschleiert werden.

Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Vertrauliche Informationen

Als Mitarbeiter kommen Sie möglicherweise mit Informationen in Berührung, die das Unternehmen als vertraulich betrachtet. Jeder von uns muss wachsam sein und die vertraulichen Informationen des Unternehmens schützen. Das bedeutet, sie sicher aufzubewahren, den Zugang auf diejenigen zu beschränken, die sie für ihre Arbeit benötigen, und zu vermeiden, dass vertrauliche Informationen in öffentlichen Bereichen besprochen werden.

Dies gilt auch für Informationen über unsere Kollegen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner. Sie sind verpflichtet, alle Informationen, die Sie über gegenwärtige, frühere oder künftige Mitarbeiter, Lieferanten und unsere Geschäftspartner erhalten, vertraulich zu behandeln.

Wir müssen besonders darauf achten, alle personenbezogenen Daten zu schützen. Persönlich identifizierbare Informationen (PII) sind alle Informationen, die es ermöglichen, direkt oder indirekt auf die Identität einer Person zu schließen, einschließlich aller Informationen, die mit dieser Person verknüpft sind oder verknüpft werden können.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist das Unternehmen verpflichtet, die angemessenen Erwartungen des Einzelnen in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre zu erfüllen, indem es die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) und andere einschlägige Datenschutzgesetze (Datenschutzrecht) einhält. ARYZTA nimmt seine Verantwortung in Bezug auf die Einhaltung der Anforderungen der DS-GVO sehr ernst. Alle Mitarbeiter und andere Personen, die personenbezogene Daten im Namen des Unternehmens verarbeiten, müssen sich an die in der ARYZTA-Datenschutzpolitik dargelegten Richtlinien halten.

Die Verpflichtung zur Wahrung vertraulicher Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Wenn lokalen, nationalen Gesetze, Vorschriften oder Regeln einen höheren Standard vorschreiben, muss dieser höhere Standard befolgt werden.

Das Unternehmen schützt seine eigenen Rechte am geistigen Eigentum sowie die Rechte am geistigen Eigentum anderer. Die unbefugte Nutzung der geistigen Eigentumsrechte anderer kann das Unternehmen zivilrechtlichen Klagen und Schadenersatzansprüchen aussetzen. In vielen Ländern können Diebstahl, Offenlegung vertraulicher Informationen und Veruntreuung von Geschäftsgeheimnissen, geschützten Informationen oder anderen geistigen Eigentums sowohl für das Unternehmen als auch für die betreffende Person erhebliche Bußgelder und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern

Informationsanfragen

Das Unternehmen muss über alle Anfragen von Seiten der Regierung, der Finanzwelt oder der Medien informiert werden, damit es angemessen und gründlich darauf reagieren kann.

Wenn ein Mitarbeiter eine Anfrage von einer externen Partei in Bezug auf ARYZTA erhält, sollte er sich unverzüglich mit seiner örtlichen HR-Abteilung in Verbindung setzen.

Soziale Medien

Die Nutzung sozialer Medien hat in letzter Zeit stark zugenommen. Wenn sie richtig genutzt werden, können Webseiten von sozialen Netzwerken neue Kanäle für den Austausch von Informationen über unsere Produkte darstellen. Bei unsachgemäßer Nutzung der Webseiten können Sie und das Unternehmen jedoch zusätzlichen Risiken ausgesetzt sein. Wenn Sie Beiträge in sozialen Netzwerken veröffentlichen, beachten Sie bitte die folgenden Punkte:

- Sprechen Sie nicht im Namen des Unternehmens, es sei denn, Sie sind dazu befugt;
- Posten Sie keine Fotos oder Videos aus dem Inneren einer ARYZTA-Bäckerei, eines Forschungs- und Entwicklungszentrums oder eines anderen ARYZTA-Standorts; und
- Wenn Sie Zweifel haben, ob etwas gepostet werden sollte, holen Sie vor dem Posten die Genehmigung Ihres örtlichen Vertreters der HR-Abteilung ein.

Wenn Sie etwas auf einer Webseite eines sozialen Netzwerkes sehen, das möglicherweise eine Fehlinformation oder eine Produktbeschwerde enthält, benachrichtigen Sie Ihren lokalen Vertreter der HR-Abteilung.

Buchstabe und Geist des Gesetzes

Umweltschutz und Nachhaltigkeit

ARYZTA hat unternehmenseigene Nachhaltigkeitsinitiativen und -strategien eingeführt, um den CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmens in der gesamten Wertschöpfungskette zu verringern, u. a. durch nachhaltige Beschaffungspraktiken, Optimierung des Energieverbrauchs und Reduzierung von Lebensmittelabfällen. Darüber hinaus minimieren wir den Wasserverbrauch und konzentrieren uns auf die Reduzierung von Plastikverpackungen. Entsprechend erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie am Arbeitsplatz verantwortungsbewusste Umweltpraktiken anwenden.

Fairer Wettbewerb

Ein fairer Wettbewerb ist für das Fortbestehen eines freien Wirtschaftssystems von grundlegender Bedeutung. Wir respektieren die Rechte von Wettbewerbern und Lieferanten und verhalten uns ihnen gegenüber auf dem Markt fair. Das Unternehmen unterstützt Gesetze, die Handelsbeschränkungen, unfaire Praktiken oder den Missbrauch von wirtschaftlicher Macht verbieten. In den Beziehungen zu Konkurrenten, Vertriebshändlern, Maklern, Lieferanten und Kunden vermeidet das Unternehmen Vereinbarungen, die unsere Fähigkeit, mit anderen fair zu konkurrieren, oder die Fähigkeit anderer Organisationen, mit uns oder mit anderen fair zu konkurrieren, einschränken.

Das Unternehmen erkennt an, dass Unternehmen wie unseres besonders sorgfältig Praktiken vermeiden müssen, die Umsatzsteigerungen auf anderer Grundlage als Qualität, Preis, Kundenservice und Wert zum Ziel haben.

Fairer Wettbewerb bedeutet, unsere Produkte und Dienstleistungen aufgrund ihrer Vorzüge zu verkaufen. Mitarbeiter sollten in dem Bestreben, eigene Umsätze zu generieren, niemals die Produkte oder Dienstleistungen unserer Wettbewerber verunglimpfen.

Entscheidungen, die Preise und Verkaufsbedingungen betreffen, sollten ausschließlich auf der Grundlage eines unabhängigen geschäftlichen Urteils getroffen werden. Mitarbeiter müssen alle formellen und informellen Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern vermeiden, die unsere Preispolitik, die Bedingungen, zu denen wir unsere Produkte verkaufen, die Anzahl und Art der hergestellten oder verkauften Produkte beeinflussen oder die als Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten mit einem Wettbewerber ausgelegt werden könnten.

→**F:** Wird von Geschäftspartnern erwartet, dass sie die gleichen Richtlinien und Verfahren in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit wie die Mitarbeiter befolgen?

A: Definitiv ja. Manager und Vorgesetzte sind verantwortlich sicherzustellen, dass Geschäftspartner verstehen, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften, die ihre Aktivitäten regeln, befolgen müssen, ebenso wie die zusätzlichen Anforderungen, die das Unternehmen stellen kann.

F: Mein Vorgesetzter hat von mir verlangt, ein Verfahren zu befolgen, von dem ich glaube, dass es im Widerspruch zu unseren Verpflichtungen hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeit steht. Was sollte ich tun?

A: Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie noch einmal Ihren Vorgesetzten, um sicher zu sein, dass Sie die Aufforderung richtig verstanden haben. Wenn Sie trotz allem das Gefühl haben, dass die Anforderung die Umweltgesetzgebung, Vorschriften oder diesen Kodex verletzt, melden Sie Ihre Bedenken unter Nutzung der in diesem Kodex angegebenen Ressourcen.

Buchstabe und Geist des Gesetzes

Fairer Wettbewerb (Fortsetzung)

Wichtige Vereinbarungen mit Vertriebshändlern, Vermittlern, Lieferanten und Kunden sind schriftlich zu dokumentieren. Diese Vereinbarungen verkörpern unser Engagement für faire Wettbewerbspraktiken. Die Vereinbarungen werden akribisch überwacht.

Regierung und Politik

Alle Mitarbeiter des Unternehmens werden ermutigt, sich an öffentlichen Angelegenheiten ihrer Wahl zu beteiligen. Wenn sich ein Mitarbeiter jedoch zu öffentlichen Themen äußert, sollte er dies als Einzelperson tun, ohne den Anschein zu erwecken, dass er im Namen des Unternehmens handelt (z. B. durch Verwendung des Briefkopfes des Unternehmens oder der Berufsbezeichnung des Mitarbeiters).

Die Mitarbeiter müssen immer deutlich machen, dass ihre Ansichten und Handlungen ihre eigenen sind und nicht die des Unternehmens. Mitarbeiter dürfen keine Unternehmensressourcen verwenden, um ihre persönliche Wahl von politischen Parteien, Anliegen oder Kandidaten zu unterstützen.

Anti-Korruption and Bestechung

ARYZTA hat sich zu Ethik und Integrität verpflichtet. Die Gewährung oder Annahme von Bestechungsgeldern jeglicher Art stellt ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar und wird als disziplinarische Angelegenheit behandelt, die nicht auf eine Kündigung beschränkt ist.

Alle Länder verbieten die Bestechung ihrer eigenen Amtsträger, und viele verbieten auch die Bestechung von Amtsträgern anderer Länder. Unsere Politik geht über diese Gesetze hinaus und verbietet unzulässige Zahlungen bei allen unseren Aktivitäten, sowohl mit Regierungen als auch im privaten Sektor. Wir zahlen keine Bestechungsgelder oder Schmiergelder, zu keiner Zeit und aus keinem Grund. Dieses Verbot gilt auch für alle Personen oder Firmen, die das Unternehmen vertreten. ARYZTA duldet keine Verstöße. Die Einhaltung dieses Verbots ist Voraussetzung für die Beschäftigung in bzw. die Zusammenarbeit mit unserem Unternehmen.

Es ist besonders wichtig, dass wir Dritte, die in unserem Namen handeln, sorgfältig überwachen. Wir müssen immer darauf achten, dass wir unsere Geschäftspartner und all diejenigen, über die wir unsere Geschäfte abwickeln, genau kennen und mit der gebotenen Sorgfalt prüfen. Wir müssen wissen, wer sie sind und was sie in unserem Namen tun. Sie müssen verstehen, dass sie verpflichtet sind, unsere Standards strikt einzuhalten und genaue Aufzeichnungen über alle Transaktionen zu führen.

→F: Ich habe sensible Preisinformationen von einem unserer Wettbewerber erhalten. Was sollte ich tun?

A: Sie sollten umgehend Ihren lokalen Ansprechpartner der Rechts- oder Finanzabteilung kontaktieren, bevor weitere Maßnahmen ergriffen werden. Es ist wichtig, dass wir von dem Moment an, in dem wir solche Informationen erhalten, zeigen, dass wir die Wettbewerbsgesetze respektieren und klarstellen, dass wir von anderen dasselbe erwarten. Dazu sind angemessene Maßnahmen erforderlich, die nur auf Einzelfallbasis entschieden werden und die beinhalten können, einen Brief an den Wettbewerber zu schreiben.

Buchstabe und Geist des Gesetzes

Insiderhandel

ARYZTA setzt sich für faire und offene Märkte für öffentlich gehandelte Wertpapiere ein. Im Rahmen Ihrer Tätigkeit können Sie vertrauliche Informationen über das Unternehmen oder andere börsennotierte Unternehmen erhalten. Es ist Ihnen untersagt, auf der Grundlage dieser Informationen Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen oder sie an andere weiterzugeben, die dann damit handeln.

Weltweiter Handel

Das Unternehmen beachtet die Handels-, Import- und Exportkontrollgesetze aller Länder, in denen es tätig ist. Mitunter können die Exportkontrollgesetze in bestimmten Regionen miteinander in Konflikt stehen. Um Probleme zu vermeiden, sollten Sie sich so früh wie möglich mit Ihrem lokalen ARYZTA Ansprechpartner der Rechtsabteilung über die lokalen Gesetze zum Export von Produkten, Dienstleistungen und Technologien informieren.

Fragen stellen und Verstöße melden

Die Erfahrung des Unternehmens lehrt uns, dass die meisten Berichte über Verstöße gegen den Kodex auf Missverständnissen beruhen. Wenn diese Missverständnisse jedoch umgehend ausgeräumt werden, lassen sich Hindernisse für eine effektive Arbeit aus dem Weg räumen.

Dies ist für das Unternehmen und seine Mitarbeiter so wichtig, dass eine Person, die von Vorgängen erfährt, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen oder zu verstoßen scheinen, diese Vorgänge streng vertraulich melden sollte an:

- Den lokalen HR Business Partner; oder
- ARYZTA Chief HR Officer; oder
- ARYZTA General Counsel; oder
- ARYZTA Head of Group Internal Audit

Das Unternehmen nimmt Anschuldigungen wegen Fehlverhaltens sehr ernst. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, alle Probleme/Bedenken vorzubringen, ohne Repressalien befürchten zu müssen, und verpflichten uns, die Angelegenheiten umgehend und gründlich zu untersuchen. ARYZTA erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie die Rechte und Privilegien von Kollegen, Kunden und Lieferanten beachten und respektieren.

Buchstabe und Geist des Gesetzes

Schutz vor Vergeltung

ARYZTA verbietet strengstens sämtliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die eine fragwürdige Geschäftspraxis oder ein Fehlverhalten gemeldet und/oder bei einer förmlichen Untersuchung kooperiert haben, vorausgesetzt, der Mitarbeiter handelte in dem berechtigten Glauben, dass die Informationen der Wahrheit entsprechen.

Melden von Bedenken über unsere Speak Up Hotline²

Mitarbeiter können Betrug oder Diebstahl durch das Unternehmens oder Bedenken oder einen Verdacht auf Betrug und Diebstahl oder mögliche Verstöße gegen diesen Kodex vertraulich über eine Hotline eines externen Dienstleisters unter den hier angegebenen Nummern oder unter aryzta.ethicspoint.com melden.

Was erwartet Sie, wenn Sie die Speak Up Hotline² nutzen?

Die Hotline ist 24 Stunden, sieben Tage die Woche erreichbar. Geschulte Spezialisten eines unabhängigen Drittanbieters von Corporate-Compliance-Dienstleistungen nehmen Ihren Anruf entgegen, dokumentieren Ihr Anliegen und leiten einen schriftlichen Bericht zur weiteren Untersuchung an das Unternehmen weiter.

Wenn Sie sich an die Hotline wenden, haben Sie die Möglichkeit, anonym zu bleiben, sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist. Alle Meldungen werden gleich behandelt, unabhängig davon, ob sie anonym eingereicht werden oder nicht.

Nachdem Sie eine Meldung gemacht haben, erhalten Sie eine Identifikationsnummer, damit Sie Ihrem Anliegen nachgehen können. Die Weiterverfolgung ist besonders wichtig, wenn Sie eine anonyme Meldung gemacht haben, da wir möglicherweise zusätzliche Informationen benötigen, um eine effektive Untersuchung durchzuführen. Anhand dieser Identifikationsnummer können Sie auch die Klärung des Falles verfolgen.

Beachten Sie jedoch bitte, dass das Unternehmen Sie aus Gründen des Datenschutzes nicht über individuelle disziplinarische Maßnahmen informieren kann.

→ ARYZTA Hotline-Numbers

Australia 1800 586 773
Bulgaria 0800 46 042
Denmark 80 83 02 14
France 0 805 08 05 97
Germany 0800 1810489
Hungary 80 088 170
Ireland 1800 903 317
Japan 0800-222-1167
Malaysia 1-800-81-7790
Netherlands 0800 0232665
New Zealand 0800 623 379
Poland 0 0 800 141 0026
Romania 0800 360 156
Singapore 800 492 2341
Spain 900 998 482
Sweden 020 10 93 36
Switzerland 0800 836 702
Taiwan 00801 49 1210
United Kingdom 0800 086 8783

² Auch als OPEN TALK bezeichnet.

Buchstabe und Geist des Gesetzes

Was erwartet Sie, wenn Sie die Speak Up Hotline² nutzen? (Fortsetzung)

Alle Personen, die mit der Überprüfung und Untersuchung der Angelegenheit betraut sind, werden Ihre Meldung vertraulich behandeln.

ARYZTA hat jedes Mal, wenn Sie eine Frage stellen oder ein Anliegen vorbringen, die Möglichkeit, sich zu verbessern. Wenn Sie aktiv werden, Ihre Meinung sagen und fragwürdiges Verhalten melden, schützen Sie Ihre Kollegen und unseren Ruf. Denken Sie daran, dass ein Problem nur dann angegangen werden kann, wenn es jemandem zur Kenntnis gebracht wird.

→ **F:** Ich habe den Verdacht, dass in meiner Geschäftseinheit einige unethische Verhaltensweisen praktiziert werden, an denen mein Vorgesetzter beteiligt ist. Ich weiß, ich sollte meinen Verdacht melden und ich ziehe in Erwägung, unsere Speak up-Hotline² zu nutzen, aber ich habe Angst vor Vergeltungsmaßnahmen.

A: Sie werden nachdrücklich ermutigt, Fehlverhalten zu melden, und in Ihrer Situation kann es eine gute Option sein, die Speak Up-Hotline² zu nutzen. Wir werden Ihrem Verdacht nachgehen und müssen möglicherweise mit Ihnen sprechen, um weitere Informationen zu erhalten.

Wenn Sie nach Ihrer Meldung glauben, dass Sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, sollten Sie dies über unsere Personalabteilung melden. Wir nehmen Beschwerden über Vergeltungsmaßnahmen ernst. Berichte über Vergeltungsmaßnahmen werden gründlich untersucht, und wenn sie der Wahrheit entsprechen, werden gegen die Personen, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen, Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung eingeleitet.

ARYZTA AG

Ifangstrasse 9

8952 Schlieren

Switzerland

Tel: +41 (0) 44 583 42 00

Fax: +41 (0) 44 583 42 49

info@aryzta.com

www.aryzta.com