

全球员工行为守则



01 Aryzta的工作方式

我们的员工行为守则

我们遵守法律和最严格的道德标准

本守则适用对象

员工的职责

领导层的附加责任

做出正确选择-道德决策指南

责任与纪律

02 职场中的尊重、公平与安全

多元与无歧视

反歧视

工资待遇

人权

零骚扰的工作境

结社自由

健康与安全

酒精与药物用

03 利益冲突

利益冲突

礼品、娱乐和企业招待

慈善捐赠

与政府相关机构的互动

04 与供应商和其他业务伙伴合作

供应商关系

经纪人和分销商

代理商和顾问

沟通、承诺、诚实和全面披露

保护ARYZTA资产

创建和管理我们的业务记录

机密信息

信息查询

社交媒体

05 律法的文字与精神

环境保护与可持续发展

公平竞争

政府与政治

反贪污贿赂

内幕交易

全球贸易

提问与报告可能的违规行为

防止报复

通过“Speak Up”举报热线反映问题

使用“Speak Up”举报热线时您可以期待的内容

我们的宗旨:

"我们烘焙欢乐时光"

在我们引以为傲的传统基础上，始终以**客户**为中心运营

我们是**消费者**在**烘焙领域**的首选品牌



人

- 我们重视、认可并关心我们的员工
- 我们创造一个安全且包容的工作环境们营造一个安全且包容的工作环境
- 我们倾听员工的声音
- 我们支持员工的成长与发展我们携手共建一个有参与感、有自主性、有责任感且充满力量的团队
- 我们珍视文化和地区的差异性、公平性与包容性是我们长期成功的关键



社区

- 我们与整个价值链的社区建立联系
- 我们致力于持续扩大对这些社区的积极影响
- 我们的本地化经营模式优先考虑本地采购、本地见解与本地关系
- 我们努力成为这些社区的首选雇主，并回馈我们的合作伙伴

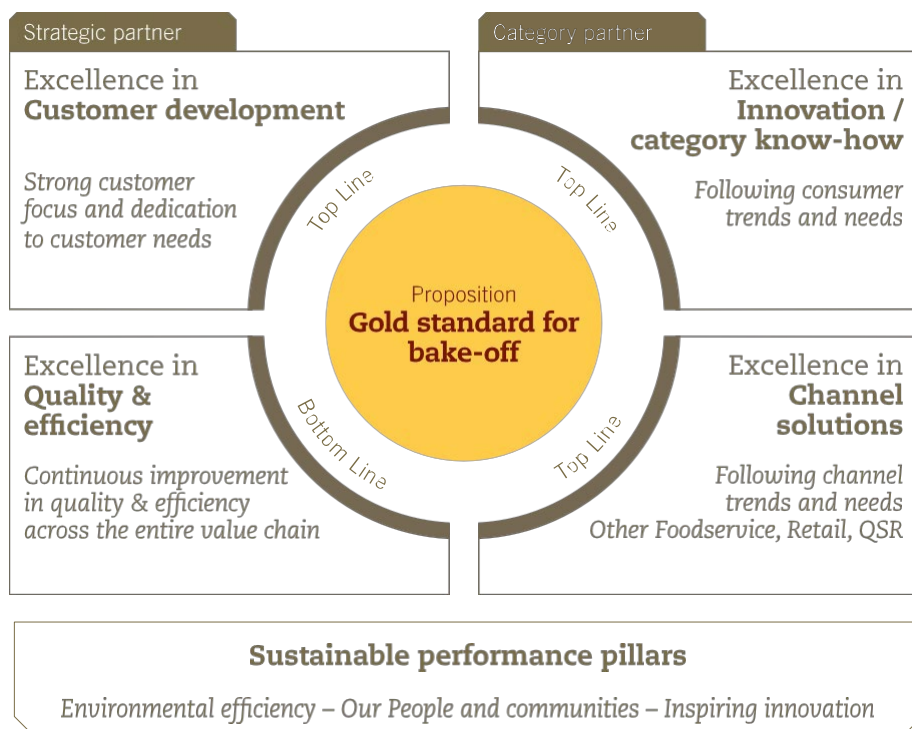


地球

- 我们注重再生实践和可持续生产
- 减少食物浪费和水消耗是我们工作方式的核心
- 我们的本地化经营模式有助于降低食物运输里程
- 我们关心地球的未来

价值主张和驱动素

如何取胜：专注于四个关键价值驱动因素，以实现烘焙黄金标准



我们的目标

成为我们所有渠道和市场中烘焙解决方案的最佳合作伙伴



我们的价值主张

提供烘焙领域的

黄金标准



遵守法规和程序

所有 ARYZTA 员工都会收到本行为守则，并附上一份签署表格，确认他们已收到并同意遵守本守则。每位员工必须确认其对本守则的理解与认知，并报告任何可能在外人看来未遵守本守则的行为或事件。蓄意违反本行为守则将构成解雇理由，并可能被追究法律责任。此外，若员工知晓他人违反本行为守则而未加以报告，该行为本身也可能被视为违反守则，同样会受到纪律处分。

→→ 豁免和修订

管理层将定期重新评估本《守则》，并提出修改建议供董事会批准。

在极其有限的情况下，公司可能会当豁免《守则》中的某项条款。

所有此类豁免仅可由董事会或董事会指定的委员会依据充分合理的书面申请批准。任何此类批准都将限于明确规定的时间期限。

所有给予执行官和董事的豁免都将依法披露。

Aryzta 的工作方式

我们的员工行为守则

本行为守则旨在为员工提供道德行为方面的指导资源，明确员工应遵守的标准，并确保 ARYZTA 在全球运营的每一个地区都遵守适用的法律与法规。

我们无法预见你可能面临的每一个问题或情境，因此除了本守则外，ARYZTA 还实行开放沟通政策（Open Door Policy），并提供其他可协助员工的资源，包括本地的员工手册。其他可用资源与联系人也在本守则中有提及。公司始终依赖员工作出良好判断，并在需要时主动寻求帮助。

ARYZTA 致力于以道德和合规的方式经营业务，既遵守法律条文，也遵循法律精神。ARYZTA 及其全资子公司与关联公司要求每一位员工在任何情况下都应以最高标准的商业道德行为行事。

我们遵守法律和最严格的道德准

公司及其全球员工必须在我们开展业务的任何地区，遵守适用的当地和区域法律法规，以及公司的政策和价值观。适用的法律仅设定了最低标准。此外，员工还应遵守最高标准的商业与个人道德。这意味着，在与政府官员、客户、供应商、竞争对手、同事及公众互动时，皆应秉持诚实与真诚的态度。

有时法律可能存在模糊或不一致之处。如果你不确定某一行为是否符合法律或本守则，请向公司的人力资源代表、内部审计或法务顾问寻求建议。

Aryzta 的工作方式

本守则适用对象

本守则适用于 ARYZTA 的所有高管、董事与员工。某些业务合作伙伴，如代理商、顾问、供应商及临时员工，代表公司工作时也视为公司的一部分。他们应遵守本守则的精神以及适用的合同条款。负责监督第三方的员工，有责任确保对方了解我们对其遵守《全球供应商行为守则》的期望与标准。

员工的职责

我们每个人都必须对自己的行为负起责任，即使这意味着做出艰难的选择。履行责任，是我们现在和未来成功与成长的基础。

请始终：

- 在代表公司时，以专业、诚实与道德的方式行事
- 熟悉本守则及 ARYZTA（包括各地运营单位）的政策与流程，特别是与你工作职责相关的部分
- 成为他人的资源，主动与他人探讨伦理问题与挑战情境
- 如果你发现其他员工违反本行为守则，强烈鼓励你向本地人力资源部门或使用“Speak Up”热线报告
- 员工必须在调查过程中全面、如实地配合。若监管人员或审查人员提出询问，我们不得误导，也不得因调查而篡改或销毁文件或记录

→→食品安全与质量

我们致力于确保食品安全，并以最高诚信与公司严格的质量标准进行生产。

员工有责任遵守公司的食品、安全和质量政策及流程。

Aryzta 的工作方式

领导层的附加责任

如果你身为管理者或领导者，除上述责任外，还应：

- 以身作则
- 营造一个注重关系建设、认可努力、重视相互尊重与开放沟通的工作环境
- 为他人提供资源，讲解本守则与政策如何应用于日常工作
- 主动探讨伦理问题与挑战情境
- 营造一个安全、开放的环境，让员工愿意提问与报告可能违反守则或政策的行为
- 不得要求或施压他人做出你自己都被禁止的行为
- 若你监督第三方，需确保他们理解自己的道德与合规义务
- 切记：没有任何理由，包括业绩目标，能成为违反法律、法规、守则或 ARYZTA 政策的借口

→问：我是管理者。如果我在非直属部门发现了不当行为，我是否仍需报告？

答：你主要负责你监督范围内的员工、承包商与第三方，但所有 ARYZTA 员工都强烈被鼓励报告他们所知的不当行为。作为领导者，更应主动采取行动。最佳做法是先与相关部门主管沟通；若不行或不可行，可使用本守则中列出的任何人力资源渠道。

Aryzta的工作方式

做出正确的选择-道德决策指南

做出正确的决定并不总是容易的。有时你可能会感受到压力，或者不知道该怎么办。请记住，当你面临艰难选择时，你并不孤单。你的同事与管理层会为你提供帮助，你还可以参考本行为守则、《员工手册》或其他相关政策手册。

当你面对一个困难决定时，不妨自问以下几个问题：

- 这是否合法？
- 是否符合我们的价值观、本守则和相关政策？
- 是否是在充分了解相关风险的基础上做出的决定？
- 我能否坦然面对自己，为这个决定感到自豪？
- 如果这个决定出现在报纸上，我是否仍会感到安心？

如果这些问题的答案都是否定的，请停下来寻求指导。

责任与纪律

违反相关法律、法规或本守则，或鼓励他人如此行事，会使公司面临法律责任，并危及ARYZTA的声誉。

违反法律或法规的行为可能会导致纪律处分，严重者可被解雇，甚至面临法律诉讼与处罚，包括某些情况下的刑事追究。

职场中的尊重、 公平与安全

多元与无歧视

我们全球的每一位员工都应受到公平、尊重与有尊严的对待。

公司奉行平等就业机会原则，致力于依据个人的才能与能力进行招聘、培训、薪酬及晋升。我们拥抱多元文化，并为所有员工与求职者提供平等机会，不因种族、肤色、性别认同、宗教、年龄、国籍、家庭状况、性取向、残疾或其他适用地方法律与国际法所禁止的标准而有所差别。

工资待遇

我们为员工提供公平的薪酬和福利，符合适用的国家与地方法律。这包括依法支付加班费、津贴，以及对等工作的同酬同工（在适用情况下）。不得从工资中扣除作为纪律处分。

我们支付的薪资标准不低于政府规定的最低工资或行业集体协议标准（以较高者为准）。工资应按雇佣合同约定的周期定期发放，并附有薪资单，以验证工作报酬的准确性。

员工有权清楚了解其依法应享有的福利与补偿，包括产假、带薪假期或社会保险等。所有纪律处分应有记录。

职场中的尊重、 公平与安全

人权

公司严禁使用以下形式的劳动：

- 童工：公司遵守所有适用的童工法律，禁止雇佣未达到合法工作年龄的员工，或在适用法律要求在学的情况下雇佣影响其学业的儿童。
- 强迫劳动：公司禁止使用监狱劳工、强迫劳动、契约奴役、体罚、限制人身自由、暴力威胁或其他形式的虐待。公司不容忍任何心理、语言、性骚扰或身体虐待，并将严格遵守相关法律。
- 奴役与人口贩运：公司严禁奴役与人口贩卖（包括债务奴役），并严格遵守各国相关法律。员工必须确保在公司所在的所有国家和地区遵守这些规定。

零骚扰的工作环境

任何员工不得从事任何形式的骚扰行为——包括性骚扰、种族骚扰或其他骚扰行为。员工也不得从事破坏他人工作表现或造成恐吓、敌意或冒犯性工作环境的人际行为。

在 ARYZTA，任何形式的暴力都不能被容忍。我们不会容忍威胁性或敌意行为、冒犯性言论、霸凌或恐吓。

结社自由

我们尊重员工结社或不结社的权利，前提是符合适用法律和法规。我们对员工代表组织持开放态度，不得歧视其成员，并应允许其在职场中履行代表职责。

→问：在一次出差中，我的同事反复邀请我喝酒，还对我的外貌发表让我不适的评论。我要求他停止，但他没有停止。当时已过办公时间，也不在公司，我不确定这是否构成骚扰。

答：这是骚扰。这类行为在工作时间之外、出差或任何与工作相关的情境中都不可被接受。请告知该同事其行为不当且必须停止，如果他继续，请你务必报告此事。

职场中的尊重、 公平与安全

健康与安全

我们致力于为员工提供一个安全与健康的工作环境。公司的基本原则与政策是消除可预防的危害，并遵守所有适用的健康与安全法规。

为避免不必要事故与伤害，每位员工都必须遵守公司的健康与安全政策与程序。员工有义务将任何安全问题报告给公司相关负责人。

工时必须符合国家法律、集体协议或《国际劳工组织公约》（以保障最充分者为准）。所有加班必须是自愿的，并按法律或协议规定的加班费支付（取高者为准）。通常情况下，每 7 天的工作总时长不应超过 60 小时（包括自愿加班）。

无论员工在哪里工作，都需履行相同的义务和责任。即使在居家办公的环境中，员工也应积极配合防护措施，合理照顾自己和他人的安全，遵守公司政策。公司鼓励员工主动提出改进安全的建议，并持续参与安全委员会与计划。

在 ARYZTA，我们的政策是：发现它！报告它！解决它！（See it! Say it! Fix it!）

酒精与药物使用

员工不得在工作场所或执行任何工作相关任务期间持有或使用非法药物。员工不得在饮酒、使用非法药物，或使用可能影响其判断能力的合法药物（如处方药）后工作。任何影响员工安全、高效、符合公司质量标准履行职责的物质使用行为都是不被允许的。

如有疑问，请联系你所在单位的人力资源代表。

利益冲突

利益冲突

公司相信，其成功在很大程度上依赖于员工全心全意的努力。当员工的行为不再以公司利益为先，而是更多出于个人利益，就构成了利益冲突。

某些情况可能会构成利益冲突，员工必须在入职时如实申报；如情况在任职期间发生变化，也必须及时告知人力资源部。这样公司才能根据你在职务中可能接触的机密信息等，判断是否构成真正的冲突。

一般来说，应避免员工与其亲属或伴侣之间存在直接汇报关系。若已存在或后续出现此类情形，必须及时向当地人力资源反映，以便公司采取适当措施。

以下是一些可能引发利益冲突的情形举例（但不限于）：

- 员工或其直系亲属拥有公司竞争者、当前或潜在供应商或客户的大额股权或经济利益
- 员工与公司竞争者、供应商或客户有经济往来，如担任董事、雇员、顾问或代理人
- 与有损公司声誉或故意、持续违反法律（如环保、用工、安全、反贿赂等法规）的人或组织进行交易
- 为了个人利益使用或向外部泄露公司机密信息（包括员工与客户资料）
- 在公司工时期间从事外部业务或兼职工作，无论是否获得报酬

利益冲突

礼品、娱乐和企业招待

我们相信，良好的商业决策应建立在价值、成本、质量与服务的基础之上。这些决策应在公正、无个人私利干扰的氛围中达成。

因此，公司严禁或主动劝阻员工给予或接受礼品（包括服务、款待、娱乐等）。超过象征性价值的礼品，视为违反公司政策。如有疑问，请参阅本地礼品政策或咨询人力资源部。

不得使用公司或以公司名义提供的个人资金用于以下目的：

- 违反本地反贿赂法律
- 违反任何其他适用法律
- 违反本守则的道德标准

如发现或怀疑存在不当使用资金的行为，应向人力资源部、内部审计、法律顾问或使用“Speak Up”热线报告。

慈善捐赠

任何在本地提出的慈善捐赠建议或活动，应通过我们的 ESG（环境、社会与治理）代表进行协调。

与政府相关机构互动

当涉及政府相关机构时，某些业务规则可能不同。因此，你必须始终确认你是否在与政府相关机构打交道——这并不总是显而易见的。

例如：航空公司、石油公司、电信运营商等企业可能部分或完全由政府所有或控制，因此需遵循特别规定。

如有疑问，请咨询公司法律顾问。

与供应商和其他 业务伙伴合作

供应商关系

供应商不必为了成为 ARYZTA 的供应商而放弃与我们的竞争对手进行贸易。供应商可自由将产品出售给其他客户，除非该产品涉及公司在概念、设计或制造流程上具有重大专有权利的情况。供应商也不需要购买公司的产品才能维持供应关系。

经纪人和分销商

经纪人与分销商（分包商）在我们许多合同的履行中扮演关键角色。某些情况下，他们在客户面前高度可见，因此必须确保他们的行为一致遵循我们的行为守则，以维护和提升公司的声誉。

代理商和顾问

支付给经销商、代理商、中介或顾问的佣金或费用必须与其提供产品或服务的价值相符。

在任何情况下，不得使用这些付款作为回扣、疏通费或其他本守则所禁止的行为的掩护。

沟通、承诺、诚实和全面披露

公司最宝贵的资产之一就是其“诚实、正直与可靠”的声誉。我们信守承诺，不做无法兑现的承诺，也不做无意兑现的承诺。

员工之间以及与顾问、审计师之间的坦诚沟通，是维护公司声誉与诚信的基石。隐瞒问题只会加剧后果。我们至少应遵守政府披露规定与公认的会计守则。

与供应商和其他 业务伙伴合作

保护 ARYZTA 资产

我们有责任保护公司的资产，防止其遭受损失、损坏、滥用或盗窃。公司的资产，如卡车、资金、产品、人力或电脑，只能用于业务用途。

在您的工作需要时，公司会提供电脑（包括手持设备）、电子邮件和其他电子网络通讯系统。提供这些物品和系统的唯一目的是协助员工代表公司开展业务，在使用时不得损害公司信息或软件的安全性或完整性。在公司系统上创建、接收、保存或发送的所有通信和信息均为公司专有财产。任何此类通信均不享有个人隐私权。如果在 ARYZTA 公司所在地工作或在家庭办公室履行公务并连接到公司网络，则适用相同的数据保护、保密和安全标准。

创建和管理我们的业务记录

我们的业务合作伙伴、政府官员与公众需依赖我们披露的信息与业务记录的准确性与完整性。信息准确对公司内部作出良好决策也至关重要。

从事财务、人事或运营记录的员工负有特殊责任，但所有员工都必须确保记录准确、完整，并符合内部控制制度。交易的真实性质应如实反映在记录中，不得被隐瞒。

与供应商和其他 业务伙伴合作

机密信息

作为员工，您可能会接触到公司视为机密的信息。我们每个人都必须保持警惕，保护公司的机密信息。这意味着要妥善保管信息，仅限有工作需要的人员访问，并避免在公共场所讨论机密信息。

这项规定适用于涉及我们同事、客户、供应商及业务合作伙伴的信息。您有责任对在工作中获得的现任、前任或潜在员工、供应商和业务伙伴的相关信息保密。

我们必须特别注意保护所有可识别个人身份的信息（Personally Identifiable Information，简称 PII）。可识别个人身份的信息是指任何能够直接或间接识别个人身份的信息，包括与该个人有关联或可关联的信息。

在处理个人数据时，公司必须通过遵守《通用数据保护条例》（GDPR）及其他相关的数据保护法律，来满足个人对隐私的合理期望。ARYZTA 非常重视履行 GDPR 要求的相关职责。

所有代表公司处理个人数据的员工及其他人员，必须遵守《ARYZTA 数据保护政策》中列明的指引。

保密义务在员工离职后仍然有效。如果当地法律、法规或规定要求更高的标准，则必须遵守更高的标准。

公司不仅保护自身的知识产权，也尊重他人的知识产权。未经授权使用他人的知识产权可能使公司面临民事诉讼及赔偿责任。在许多国家，盗用、泄露机密信息，以及侵犯商业机密、专有信息或其他知识产权的行为，可能会对公司和个人造成严重罚款，甚至构成刑事犯罪并受到处罚。

与供应商和其他 业务伙伴合作

信息查询

公司必须知晓任何来自政府、财经媒体或新闻媒体的查询，以便妥善、完整地回应。

如果员工接到外部询问，请立即联系你所在单位的人力资源部门。

社交媒体

近年来社交媒体迅速发展，适当使用可作为宣传产品的有效渠道；但不当使用可能带来法律与品牌风险。

在社交媒体发帖时请注意：

- 除非你被授权代表公司发言，否则不要以公司名义发声
- 不要上传或发布ARYZTA工厂、研发中心或其他场所的照片或视频
- 如不确定某内容是否可发布，请先征求人力资源代表的意见

律法的文字与精神

环境保护与可持续发展

ARYZTA推行了公司可持续发展计划和策略，致力于通过可持续采购、优化能源使用及减少食物浪费等方式，降低整个价值链中的碳足迹。此外，我们也尽量减少用水，并专注于降低塑料包装材料的使用。与此同时，我们期望员工在工作场所中践行负责任的环保行为。

公平竞争

公平竞争是自由企业制度得以持续的基础。我们尊重竞争对手和供应商的权利，并在市场上以公平的态度对待他们。公司支持禁止限制贸易、不公平行为或滥用经济力量的相关法律。在与竞争对手、分销商、经纪人、供应商和客户的关系中，公司将避免任何限制我们与他人公平竞争，或限制其他组织与我们或他人自由公平竞争的安排。

公司意识到，在像我们这样的企业中，必须特别谨慎，避免通过质量、价格、客户服务和价值以外的手段来提高销售。

公平竞争意味着凭借我们产品和服务的优势进行销售。员工不得通过贬低竞争对手的产品或服务来促成销售。

影响价格及销售条款与条件的决定，必须完全基于独立的商业判断。员工必须避免与竞争对手达成任何正式或非正式的协议或共识，这些行为可能影响我们的定价政策、销售条款、产品的数量和类型，或被视为与竞争对手划分客户或销售区域。

→问：商业伙伴是否也必须遵守我们的环境、健康与安全政策？

答：必须。经理和主管需确保商业伙伴了解并遵守适用法律、法规及公司额外要求。

→问：我的主管让我执行一项程序，我怀疑该程序违反了我们的环境承诺。我该怎么办？

答：如果你不确定，请先与主管核实请求是否被正确理解。如果仍觉得该请求可能违反环保法规或本守则，请利用本守则提供的任何渠道报告你的疑虑。

律法的文字与精神

公平竞争（续）

与分销商、经纪人、供应商和客户所订立的重要协议必须以书面形式确定。这些协议应体现我们对公平竞争行为的承诺，并须被严格遵守。

政府与政治

我们鼓励员工参与他们关心的公共事务。然而，当你发表公众言论时，必须以个人身份进行，而不是代表公司发声（例如使用公司信头或职务头衔）。

员工必须明确表达这些观点属于个人立场，不得使用公司资源支持任何政党、政治运动或候选人。

反贪污贿赂

ARYZTA恪守道德与诚信的原则。给予或接受任何形式的贿赂都属于严重违规行为，将被视为纪律处分事项，情节严重者可能导致解雇。

所有国家都禁止对其本国公职人员行贿，许多国家也禁止对外国官员行贿。我们的政策超越法律规定，在所有业务活动中—无论是对政府还是在私营部门—一律禁止不当付款行为。我们在任何情况下都不支付贿赂或回扣。这项禁令同样适用于代表公司的任何个人或机构。ARYZTA 对违反规定的行为零容忍。遵守规定是成为公司员工或合作方的前提条件。

我们尤其要密切监督代表我们行事的第三方。我们必须始终确保对业务合作伙伴及所有与我们开展业务的相关方进行尽职调查，了解他们的身份以及他们代表我们所从事的活动。他们必须明确知晓，自己需严格遵守我们的标准，并如实记录所有交易内容。

→问：我收到了一份来自竞争对手的敏感定价信息。我该怎么办？

答：请立即联系公司法务或财务联系人。在收到此类信息的第一时间，就必须采取行动，表明我们尊重竞争法，并期待他人也这样做。应视具体情况采取适当应对措施，包括向对方发出书面通知。

律法的文字与精神

内幕交易

ARYZTA 致力于维护证券市场的公平与公开。在工作中，你可能会接触到公司或其他上市公司的机密信息。在此类信息未公开前，不得用于买卖股票或提供给他人用于交易。

全球贸易

我们遵守所有业务所在国的进出口控制法规。有时，各国之间的出口管制法可能互相冲突。为避免问题，请尽早与 ARYZTA 法务部门沟通，确认出口产品、服务或技术时需遵循的当地法律。

提问和报告可能的违规行为

公司的经验告诉我们，大多数关于违反《守则》的报告通常都是由误解引起的。然而，及时揭露这些误解可以消除有效运作的绊脚石。

这一点对公司及其员工非常重要，因此，任何人在获悉违反或似乎违反本《行为守则》的事件时，应严格保密地向以下人员报告此类事件：

- 当地人力资源业务合作伙伴；或
- ARYZTA 首席人力资源官（CHRO）；或
- ARYZTA 法务总顾问；或
- ARYZTA 集团内部审计负责人

公司非常重视对不当行为的指控。我们鼓励员工提出所有问题/疑虑，而不必担心遭到报复，并承诺及时、彻底地对问题进行调查。ARYZTA 希望其员工遵守并尊重其他员工、客户和供应商的权利和特权。

律法的文字与精神

防止报复

ARYZTA 严禁对举报可疑商业行为、不当行为和/或配合正式调查的员工进行报复，前提是该员工有理由相信所举报的信息属实。

通过 “Speak Up” 举报热线反映问题

员工可通过第三方热线服务，保密举报公司存在的欺诈、盗窃行为，或对欺诈、盗窃的疑虑，以及任何可能违反本行为守则的行为。可拨打热线，或联络 aryzta.ethicspoint.com 进行举报。

使用 “Speak Up” 举报热线时您可以期待的内容

该热线全年无休，每周7天、每天24小时开放。您的来电将由独立第三方企业合规服务机构的专业人员接听，他们将记录您的疑虑，并将书面报告提交给公司以便进一步调查。

当您联系热线时，在法律允许的情况下，您可以选择匿名举报。无论是否匿名，所有举报都会得到同等对待。

提交举报后，您将收到一个识别号码，以便后续跟进您的举报内容。若您选择匿名举报，该识别号码尤为重要，因为我们可能需要您提供更多信息以便有效开展调查。通过该识别号码，您也可以追踪案件的处理进度；但请注意，出于隐私保护的考虑，公司将无法告知您具体的纪律处分结果。

→→ ARYZTA 热线电话

澳大利亚 1800 586 773

保加利亚 0800 46 042

丹麦 80 83 02 14

法国 0 805 08 05 97

德国 0800 1810489

匈牙利 80 088 170

爱尔兰 1800 903 317

日本 0800-222-1167

马来西亚 1-800-81-7790

荷兰 0800 0232665

新西兰 0800 623 379

波兰 0 0 800 141 0026

罗马尼亚 0800 360 156

新加坡 800 492 2341

西班牙 900 998 482

瑞典 020 10 93 36

瑞士 0800 836 702

台湾 00801 49 1210

英国 0800 086 8783

律法的文字与精神

使用 “Speak Up” 举报热线时您可以期待的内容 (续)

您所提出的任何举报事项，所有负责审查和调查的相关人员都将严格保密。

每当您提出问题或表达疑虑，ARYZTA 就有一次改进的机会。当您挺身而出、举报可疑行为时，您是在保护同事，也是在维护我们的声誉。请记住，问题只有在被提出来后，才有可能得到解决。

→→问：我怀疑我的业务部门存在不道德行为，涉及我的主管。我知道应该举报，也考虑使用 Speak Up 热线，但我担心遭到报复。。

答：我们强烈鼓励你举报不当行为。在这种情况下，使用 Speak Up 热线可能是个好选择。我们会调查你的疑虑，并可能与你联系以获取更多信息。如果你在举报后感受到任何报复行为，应立即通过人力资源渠道报告。我们会认真对待此类情况，并在确认属实时对施害者采取纪律措施，直至解雇。

Version control – for internal use

Version Number	Modified by	Modifications made	Date approved	Approved by
Version 1	CFO / General Counsel	–	18-Dec-23	endorsed by Board of Directors
Version 2	General Counsel	Content Table Numeration	26-May-25	

ARYZTA AG

lfangstrasse 9
8952 Schlieren
Switzerland

电话: +41 (0) 44 583 42 00

传真: +41 (0) 44 583 42 49

info@aryzta.com

www.aryzta.com