

GLOBÁLIS MUNKAVÁLLALÓI MAGATARTÁSI KÓDEX



01 Az Aryzta működésének módja

Munkavállalói magatartási kódexünk
Betartjuk a törvényt és a legszigorúbb etikai normákat
Akikre ez a kódex vonatkozik.
Munkavállalói kötelezettségek
A vezetés további feladatai
A helyes választás - Irányelv az etikus döntéshozatalhoz
Felelősségre vonás és fegyelmezés

02 Tisztelet, méltányosság és biztonság a munkahelyen

Sokszínűség és diszkriminációmentes bérek
Emberi jogok
Zaklatásmentes munkahely
Egyesülési szabadság
Egészség és biztonság
Alkohol- és drogfogyasztás

03 Összeférhetetlenségek

Összeférhetetlenségek
Ajándékok, szórakoztatás és vállalati vendéglátás
Jótekonysági hozzájárulás
Kormányzati szervekkel való kapcsolattartás

04 Együttműködés a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel

Beszállítói kapcsolatok
Brókerek és forgalmazók
Ügynökök és tanácsadók
Kommunikáció, elkötelezettség, őszinteség és teljes nyilvánosságra hozatal
Az ARYZTA vagyonának védelme
Üzleti nyilvántartásaink létrehozása és kezelése
Bizalmas információk
Információkérés
Közösségi média

05 A törvény betűje és szelleme

Környezetvédelem és fenntarthatóság
Tisztességes verseny
Kormányzat és politika
Korrupcióellenesség és vesztegetés
Bennfentes kereskedelem
Globális kereskedelem
Kérdések feltevése és az esetleges jogsértések bejelentése
Védelem a megtorlással szemben
Aggályok bejelentése a Speak Up Hotline segítségével
Mire számíthat, ha a Speak Up Hotline-t használja?

Célunk:

"Az öröm pillanatait sütjük"

Büszke örökségünkre építve, és ügyfeleinkkel együtt dolgozva minden tevékenységünk középpontjában, mi vagyunk fogyasztók generációinak elsősorú választása a pékipari termékek piacán.



Emberek

- Munkatársainkat megbecsüljük, elismerjük és gondoskodunk róluk.
- Biztonságos és elfogadó munkahelyet teremtünk
- Szánunk időt arra, hogy meghallgassunk mindenkit
- Támogatjuk növekedésüket és fejlődésüket
- Együtt dolgozunk egy elkötelezett, felhatalmazott, felelősségteljes és erős csapat létrehozásáért
- Becsüljük kulturális és regionális különbségeinket
- A sokszínűség, a méltányosság és a befogadás elengedhetetlen a hosszú távú sikerünkhöz.



Közösség

- Az értékláncunkban a közösségek hálójához kapcsolódunk.
- Elkötelezték vagyunk az iránt, hogy növeljük pozitív hatásunkat ezekre a közösségekre.
- Multi-lokális üzleti modellünk a helyi beszerzést, a helyi ismereteket és a helyi kapcsolatokat helyezi előtérbe.
- Arra törekszünk, hogy ezekben a közösségekben a legmegfelelőbb munkáltató legyünk, és hogy visszaadjunk a

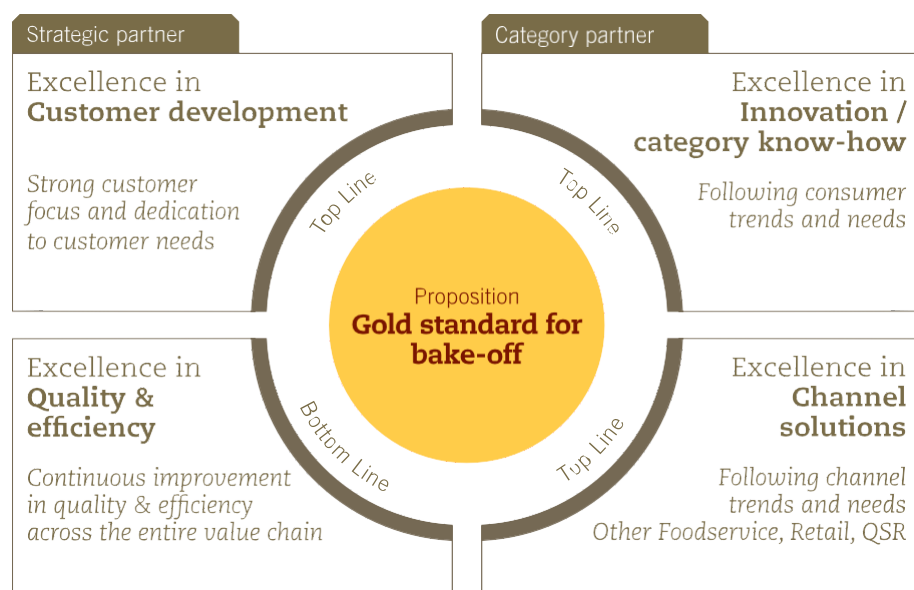


Bolygónk a Föld

- A környezetbarát gyakorlatokra és a fenntartható termelésre összpontosítunk
- Az élelmiszer-pazarlás és a vízfogyasztás csökkentése a munkamódszereink középpontjában áll.
- Multi-lokális üzleti modellünk csökkenti az élelmiszereink által megtett kilométereket
- Törődünk a bolygóval

Értékteremtés és értéknövelő tényezők

A siker kulcsa: Tevékenységünk a négy kulcsfontosságú értéknövelő tényező köré rendeződjön, amely a magas színvonalú fagyasztott pékáru tevékenységünk záloga.



Sustainable performance pillars
Environmental efficiency – Our People and communities – Inspiring innovation

Törekvéseink

A legjobb partnerré válni a fagyasztott pékáru megoldások terén minden csatornánkon és piacunkon



Érték nyilatkozatunk

A frissen sült pékáruk arany standardjának biztosítása



Szabályzatnak való megfelelés és eljárások

Az ARYZTA valamennyi dolgozója megkapja ezt a Kódexet egy űrlap kíséretében, amelyet aláírást követően be kell adnia, nyugtázva, hogy megkapta a Kódexet, és vállalja a benne foglaltak betartását.

Mindannyiunknak meg kell erősítenie, hogy ismerjük és értjük a Kódex tartalmát, továbbá, hogy jelenteni fogunk minden olyan tranzakciót vagy eseményt, amely külső szemlélő számára a Kódex megszegésének tűnhet. A Kódex szándékos megszegése alapos indok a Vállalattól való elbocsátásra. A Kódex valamely más személy általi megszegéséről való tudomás és annak jelentésének elmulasztása szintén a Kódex megszegésének minősül, így ugyanazon fegyelmi eljárást vonja maga után.

Elállás és módosítások

A vezetőség rendszeresen felülvizsgálja a Kódexet, és szükség esetén módosítási javaslatokat terjeszthet az igazgatótanács elé jóváhagyásra. Rendkívül korlátozott esetekben a Vállalat indokoltnak láthatja a Kódex valamely rendelkezésétől való elállást. Minden ilyen elállás csakis az igazgatótanács vagy a tanács kijelölt bizottságának jóváhagyásával lehetséges. A vezető tisztviselők és igazgatók részére biztosított elállási jog a jogszabályok által megkövetelt felfedési előírások hatálya alá tartozik.

Az Aryzta működésének módja

Munkavállalói magatartási kódexünk

A Kódexet úgy tervezték, hogy forrásként szolgáljon a munkavállalók számára, segítse az eligazodást az etikai elvárások vonatkozásában, valamint biztosítsa azt, hogy az ARYZTA minden tagvállalata és munkavállalója megfeleljen minden vonatkozó törvénynek és előírásnak, bárhol is működik.

Mivel lehetetlen minden kérdést vagy helyzetet előre látni, amivel szembesülhetünk, ezért a Kódexen kívül az ARYZTA nyitott ajtó politikája, illetve egyéb források, köztük a helyi munkavállalói kézikönyveket nyújtanak segítséget és iránymutatást. A Kódexben egyéb források és a személyzet is szerepelnek. Mint mindig, a Vállalat bízik abban, hogy Ön józan ítélőképességgel jár el, és segítséget kér, ha szüksége van rá.

Az ARYZTA elkötelezett az etikus üzletvitel, valamint a törvények betűjének és szellemének betartása mellett. Az ARYZTA és a teljes tulajdonában lévő leányvállalatai és kapcsolt vállalkozásai minden alkalmazottjától megkövetelik, hogy minden esetben az etikus üzleti magatartás legmagasabb szintű normáinak megfelelően járjanak el.

A törvény és a legszigorúbb etikai normák szerint járunk el

A vállalatnak és alkalmazottainak világszerte be kell tartania a vonatkozó helyi és regionális törvényeket és rendeleteket, valamint a vállalat irányelveit és értékeit, bárhol is folytatunk üzleti tevékenységet. Az alkalmazandó törvények csak a minimumkövetelményeket határozzák meg. Ezen túlmenően a munkavállalóktól elvárják, hogy az üzleti és személyes etika legmagasabb szintű normáit tartsák be. Ez megköveteli a becsületességet és őszinteséget a kormányzati tisztviselőkkel, ügyfelekkel, beszállítókkal, versenytársakkal, munkatársakkal és a nyilvánossággal való kapcsolattartásban.

Előfordulhat, hogy a jogszabályok nem egyértelműek, kétértelműek vagy ellentmondásosak. Ha kétség merül fel, hogy egy magatartásforma megfelel-e a törvénynek vagy a jelen Kódexnek, tanácsot kell kérni a Társaság helyi humánerőforrás-képviselőjétől, a belső ellenőrzéstől vagy a jogtanácsostól.

Az Aryzta működésének módja

Akikre ez a szabályzat vonatkozik

Ez a Kódex az ARYZTA valamennyi tisztviselőjére, igazgatójára és alkalmazottjára vonatkozik. Bizonyos üzleti partnerek, mint például ügynökök, tanácsadók, beszállítók és kölcsönzött munkavállalók a Társaság kiterjesztéseként szolgálnak. Elvárható tőlük, hogy az ARYZTA nevében végzett munkájuk során kövessék a Kódex szellemét, valamint az alkalmazandó szerződéses rendelkezéseket. A harmadik feleket felügyelő személyek felelősek annak biztosításáért, hogy azok megértsék elvárásainkat és a Globális Üzleti Magatartási Kódexet betartó szabványainkat.

Munkavállalói feladatok.

Mindannyiunknak felelősséget kell vállalnunk azért, hogy tisztességesen cselekedjünk, még akkor is, ha ez nehéz döntések meghozatalát jelenti. Felelősségünk teljesítése teszi lehetővé számunkra, hogy sikeresek legyünk és növekedjünk, ma - és a jövőben is.

- Mindig professzionális, becsületes és etikus módon járjon el, amikor a Társaság nevében cselekszik.
- Ismerje a Kódexben foglalt információkat, valamint az ARYZTA (és a helyi ARYZTA-üzemeltetési egységek) irányelveit és eljárásait, különös figyelmet fordítva a munkaköri kötelezettségeihez kapcsolódó feladatokra és ügyekre.
- Legyen forrás mások számára. Legyen proaktív. Keresse a lehetőségeket arra, hogy egyeztessen és megvitassa másokkal az etikai kérdéseket és a kihívást jelentő helyzeteket.
- Ha egy munkavállaló azt észleli, hogy egy másik munkavállaló megsérti ezt a magatartási kódexet, felelőssége jelenteni ezt a helyi humánerőforrás osztályon vagy a Speak Up Hotline-on keresztül.
- Valamennyi munkavállalótól elvárjuk, hogy teljeskörűen és őszintén együttműködjön a vizsgálatok során. A hatóságok és ellenőrök részéről érkező megkeresésekre történő válaszadás során tilos a félrevezetés, és tilos a vizsgálatokhoz kapcsolódó dokumentumok és nyilvántartások módosítása vagy megsemmisítése.

Élelmiszerbiztonság és minőség

Elköteleztünk vagyunk annak biztosítása mellett, hogy termékeink biztonságosak, a legmagasabb szintű integritás mellett gyártottak és a Vállalat szigorú minőségi szabványainak megfelelőek legyenek. Munkavállalóink kötelesek betartani a Vállalat élelmiszerbiztonsággal és minőséggel kapcsolatos szabályzatait és eljárásait.

Az Aryzta működésének módja

A vezetés további kötelezettségei

Ha Ön vezetői pozíciót tölt be, a következő további kötelezettségeket kell teljesítenie:

- Mutasson példát.
- Segítsen olyan munkakörnyezet kialakításában, amely a kapcsolatok építésére összpontosít, elismeri az erőfeszítéseket, és értékeli a kölcsönös tiszteletet és a nyílt kommunikációt.
- Legyen erőforrás más alkalmazottak számára. Tájékoztassa őket arról, hogy a Kódex és az irányelvek hogyan vonatkoznak a mindennapi munkájukra.
- Legyen proaktív. Keresse a lehetőségeket arra, hogy egyeztessen és megvitassa másokkal az etikai kérdéseket és a kihívást jelentő helyzeteket.
- Olyan környezetet alakítson ki, amelyben mindenki nyugodtan kérdezhet és jelentheti a kódex és a szabályzatok esetleges megsértését.
- Soha ne kérjen meg, és ne gyakoroljon nyomást senkire, hogy olyasmit tegyen, amit őnmaga nem tehet vagy nem tenne meg.
- Ha harmadik feleket felügyel, győződjön meg arról, hogy azok tisztában vannak etikai és szabálykövetési kötelezettségeikkel.
- Ne feledje: semmilyen ok, beleértve az üzleti célok elérésének vágyát, nem lehet kifogás a törvények, előírások, a Kódex vagy az ARYZTA politikájának megsértésére.

K: Menedzser vagyok. Ha olyan területen észlelek helytelen magatartást, ami nem tartozik a felügyeletem alatt, akkor is köteles vagyok jelenteni a problémát?

V: Ön elsősorban a felügyelete alá tartozó alkalmazottakért, vállalkozókért és harmadik felekért felelős, de minden ARYZTA-alkalmazottat nyomatékosan arra ösztönzünk, hogy jelentsen minden olyan visszaélést, amelyről tudomást szerez, és mint vezetőnek különösen kötelessége intézkedni. A legjobb megközelítés, ha először azzal a felettesével beszél, aki felügyeli azt a területet, ahol a probléma felmerül, de ha ez nem működik, vagy nem kivitelezhető, akkor a humánerőforrás csatornáink bármelyikét vagy a jelen kódexben felsorolt egyéb utakat kell igénybe vennie.

Az Aryzta működésének módja

A helyes választás - Iránymutatás az etikus döntéshozatalhoz

A helyes döntés meghozatala nem mindig könnyű. Előfordulhat, hogy Ön nyomás alatt van, vagy bizonytalan, hogy mit tegyen. Ne feledje, amikor nehéz döntést kell hoznia, nincs egyedül. A kollégái és a vezetőség rendelkezésére állnak, hogy segítsenek, és más forrásokhoz is fordulhat, beleértve ezt a Kódexet, a munkavállalói kézikönyv(ek)et és bármely más vonatkozó szabályzatot.

Ha nehéz döntés előtt áll, segíthet, ha felteszi a következő kérdéseket:

- Ez legális?
- Összhangban van-e az értékrendünkkel, a jelen kódexszel és az irányelvekkel?
- A kockázatok alapos ismeretén alapul?
- Képes leszek majd tükörbe nézni és büszke lenni a döntésemre?
- Akkor is megelégednék a döntéssel, ha az újságban jelenne meg?

Ha a fenti kérdések bármelyikére nemleges a válasz, álljon meg, és kérjen útmutatást.

Elszámoltathatóság és fegyelem

A vonatkozó törvények, rendeletek vagy a jelen Kódex megsértése, illetve mások erre való ösztönzése a Társaságot felelősségre vonja és az ARYZTA jó hírnevét veszélyezteti. A törvények vagy rendeletek megsértése fegyelmi eljárást vonhat maga után, akár munkaviszony megszüntetését is, valamint jogi eljárást és szankciókat is magában foglalhat, beleértve bizonyos körülmények között a büntetőjogi felelősségre vonást is.

Tisztelet, méltányosság és biztonság a munkahelyen

Sokszínűség és megkülönböztetésmentesség

Világszerte minden egyes alkalmazottunk megérdemli, hogy tisztességes, tiszteletteljes és méltóságteljes bánásmódban részesüljön.

A Társaság esélyegyenlőség mentén működő munkáltató, és elkötelezett amellett, hogy mindenkit egyéni tehetsége és képességei alapján alkalmazzon, képezze, bérezze és léptesse elő. Értékeljük a sokszínűséget, és a lehetőségeket a munkavállalók és a leendő munkavállalók számára fajra, bőrszínre, nemi identitásra, vallásra, életkorra, származásra, családi állapotra, szexuális irányultságra, fogyatékosagra vagy bármely más, az alkalmazandó helyi vagy nemzetközi jogszabályok által tiltott kritériumra való tekintet nélkül biztosítjuk.

Bérek

Munkavállalóinkat tisztességesen kompenzáljuk, és olyan béreket és juttatásokat biztosítunk számukra, amelyek megfelelnek a vonatkozó nemzeti és helyi törvényeknek. Ez magában foglalja a túlórák kifizetését, a prémiumfizetést és adott esetben az egyenlő munkáért egyenlő bért, megkülönböztetés nélkül. A szerződés szerinti besorolási bérből fegyelmi vétség esetén nem történik levonás.

Olyan béreket és juttatásokat fizetünk az alkalmazottaknak, amelyek megfelelnek a kormány által előírt vagy a kollektív iparági hatóság által elfogadott minimumnak, attól függően, hogy melyik a magasabb. A bérek kifizetése rendszeres időközönként történik, a munkavállaló szerződésében meghatározottak szerint, érvényes bérelszámolással, amely igazolja az elvégzett munka pontos díjazását.

Munkavállalóink ismerik és megkapnak minden olyan juttatást vagy kompenzációt, amelyre törvényesen jogosultak, beleértve a szülői szabadságot, a fizetett szabadságot vagy a társadalombiztosítást. Minden fegyelmi intézkedést nyilvántartásba veszünk.

Tisztelet, méltányosság és biztonság a munkahelyen

Emberi jogok

A Társaság tiltja a következők alkalmazását:

- Gyermekmunka: a Társaság betartja a gyermekmunkára vonatkozó valamennyi alkalmazandó törvényt, és megtiltja az adott országban a törvényes korhatár alatti munkavállalók alkalmazását, vagy ha a munka akadályozza az alkalmazandó helyi törvények és szabályzatok szerinti iskoláztatási követelményeket.
- Kényszerszolgálat: a vállalat tiltja a börtönmunka, a kényszerszolgálat, a bármilyen kényszerítés alatt végzett munka minden formáját, a fizikai büntetés, az elzárást, az erőszakkal való fenyegetés vagy a visszaélés bármely más formája alkalmazását. A Társaság nem tűri a pszichológiai, verbális, szexuális vagy fizikai zaklatást, illetve a visszaélés bármely más formáját, és betartja a munkavállalók zaklatására és visszaélésére vonatkozó valamennyi alkalmazandó törvényt.
- Rabszolgaság és emberkereskedelelem: A Társaság tiltja a rabszolgaság és az emberkereskedelemt (beleértve az adószolgálatot) alkalmazását, és szigorúan betartja a helyi törvényeket. Az alkalmazottaknak be kell tartaniuk az ilyen törvényeket minden olyan országban, ahol a Vállalat létesítményeket üzemeltet vagy üzleti tevékenységet folytat.

Zaklatásmentes munkahely

A munkavállaló nem vehet részt zaklatás semmilyen formájában - szexuális, faji vagy egyéb zaklatásban. A munkavállaló nem tanúsíthat olyan személyközi magatartást, amely megzavarja mások munkateljesítményét, vagy megfélemlítő, ellenséges vagy sértő munkahelyi környezetet teremt.

Az ARYZTA-nál nincs helye semmilyen erőszaknak. Nem tűrjük a fenyegető vagy ellenséges viselkedést, a sértő megjegyzéseket, a zaklatást és a megfélemlítést.

Egyesülési szabadság

Tiszteletben tartjuk a munkavállalók azon jogát, hogy a törvények és rendeletek által megengedett módon és azokkal összhangban bármely csoporthoz csatlakozhatnak vagy nem csatlakozhatnak. Nyitottan állunk a munkavállalói érdekképviselői csoportok tevékenységéhez, akiket nem érhet hátrányos megkülönböztetés, és akiknek hozzáférést kell biztosítani a munkahelyi képviselői funkcióik ellátásához.

K: Egy üzleti út során egy kollégám többször is meghívott egy italra, és olyan megjegyzéseket tett a külsőre, amelyek kellemetlen helyzetbe hoztak. Megkértem, hogy hagyja abba, de ő nem hagyta abba. Nem voltunk az irodában, és "munkaidőn túl" volt, így nem tudtam, mit tegyek. Zaklatásról van szó?

V: Igen, az. Az ilyen típusú magatartás nem tolerálható, nemcsak munkaidőben, hanem minden munkával kapcsolatos helyzetben, beleértve a következőket is: üzleti utak. Mondja meg a kollégájának, hogy az ilyen cselekedetek nem helyénvalóak, és abba kell hagyni őket, és ha folytatódna, akkor jelentenie kell a problémát.

Tisztelet, méltányosság és biztonság a munkahelyen

Egészség és biztonság

Elköteleztünk vagyunk amellyel, hogy biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosítsunk alkalmazottaink számára. A Vállalat alapvető filozófiája és politikája, hogy olyan munkahelyet biztosítson, amely mentes a megelőzhető veszélyektől, és megfelel a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó összes vonatkozó helyi törvénynek és előírásnak.

A felesleges balesetek és sérülések elkerülése érdekében minden munkavállalónak be kell tartania a vállalat valamennyi egészségügyi és biztonsági szabályzatát és eljárását. Minden alkalmazott köteles minden biztonsági problémát és biztonságot veszélyeztető helyzetet jelenteni a Vállalat illetékes képviselőjének.

A munkaidőnek meg kell felelnie a nemzeti jogszabályoknak, a kollektív szerződéseknek vagy az ILO-egyezmények rendelkezéseinek, attól függően, hogy melyik nyújtja a legnagyobb védelmet. Minden túlórának önkéntesnek kell lennie, és a törvényben vagy a kollektív szerződésben előírt juttatással kell kompenzálni, attól függően, melyik a magasabb. Szokásos körülmények között a 7 napos időszak alatt ledolgozott összes munkaóra nem haladhatja meg a 60 órát, beleértve az önkéntes túlórákat is.

A munkavállalók kötelezettségei és felelősségei a munkavégzés helyétől függetlenül érvényesek. Még az otthonról történő munkavégzés informális környezetében is minden munkavállalónak együtt kell működnie és teljes mértékben be kell tartania a megelőző intézkedéseket, utasításokat, és a vállalati irányelvek betartása során ésszerű gondot kell fordítania saját és mások biztonságára. A vállalat nyíltan bátorítja a munkavállalókat, hogy tegyenek javaslatokat a megfelelő biztonsági ellenőrzésekre és figyelmeztetésekre vonatkozóan, és hogy folyamatosan aktívan vegyenek részt a vállalati munkabiztonsági feladatokban és programokban. Az ARYZTA-nál a politikánk, hogy *Lásd meg! Mondd el! Javítsd ki!*

Alkohol- és drogfogyasztás

A munkavállalók nem birtokolhatnak vagy használhatnak illegális kábítószerket a munkahelyen, illetve a munkával kapcsolatos tevékenység során. A munkavállalóknak tilos alkohol, illegális kábítószer vagy bármely más olyan anyag hatása alatt dolgozniuk, amely befolyásolhatja képességüket, vagy megakadályozhatja őket abban, hogy munkájuk biztonságos, hatékony és a vállalat minőségi követelményeinek megfelelő módon végezzék. Ez magában foglalja az orvosi célból felírt, de a biztonságos munkavégző képességet rontó legális kábítószerket is. Ha bizonytalan, kérjük, beszéljen a helyi humán erőforrás kapcsolattartójával.

Összeférhetetlenségek

Összeférhetetlenségek

A Társaság úgy véli, hogy sikere nagymértékben függ alkalmazottai teljes és osztatlan elkötelezettségétől. Érdeellentét akkor merül fel, ha egy alkalmazott cselekedetei nem a Társaság érdekeit szolgálják, hanem inkább a személyes haszonszerzésre irányulnak.

Bár egyes helyzetek lehetnek vagy nem lehetnek potenciális összeférhetetlenséget jelentő helyzetek, a munkavállaló köteles ezt az információt a felvételkor, vagy ha a helyzet a munkaviszonya során megváltozik, a humánerőforrás osztállyal közölni. Ez lehetővé teszi a Vállalat számára, hogy felmérje, hogy az Ön Vállalatnál betöltött pozíciója (és/vagy bizalmas információkhoz való hozzáférése) alapján valós összeférhetetlenségről van-e szó.

Általános szabályként kerülni kell a közvetlen jelentési kapcsolatokat a cégben munkavállalóként dolgozó rokonok és partnerek között. Amennyiben ilyen körülmény fennáll vagy kialakul, ezt a helyi humánerőforrás kapcsolattartójának tudomására kell hoznia, hogy a megfelelő intézkedéseket végre lehessen hajtani.

Bár lehetetlen felsorolni minden olyan körülményt, amely lehetséges összeférhetetlenséget eredményezhet, az alábbiakban ismertetjük a lehetséges összeférhetetlenséggel járó tevékenységek típusait:

- Az alkalmazott vagy közvetlen családtagja jelentős pénzügyi érdekeltséggel rendelkezik bármely versenytársnál, jelenlegi vagy potenciális beszállítónál vagy ügyfélnél.
- Gazdasági kapcsolat egy versenytárssal, beszállítóval vagy ügyféllel, beleértve, de nem kizárólagosan, igazgatói, tisztségviselői, alkalmazotti, ügynöki vagy tanácsadói minőségben.
- Üzletkötés olyanokkal, akik valószínűleg ártanak a Társaság hírnevének, vagy akik szándékosan vagy következetesen megsértik a törvényeket, beleértve a környezetvédelmi, munkaügyi, biztonsági és korrupcióellenes jogszabályokat.
- A bizalmas vállalati információk (beleértve a munkavállalói és ügyféladatokat) felhasználása vagy nyilvánosságra hozatala kívülállók számára, bármely személy személyes hasznára vagy előnyére.
- Külső üzleti vagy munkaviszonyban való részvétel, miközben a Társaság munkaidejében fizetést kap. Ez vonatkozik a fizetett és a fizetetlen munkára.

Összeférhetetlenségek

Ajándékok, szórakoztatás és vállalati vendéglátás

Hiszünk abban, hogy a jó üzleti döntéseket az érték, a költség, a minőség és a szolgáltatás alapján hozzuk meg. Ilyen döntések akkor születnek a legjobban, ha a Társaság, valamint beszállítói és ügyfelei közötti tranzakciók pártatlan, személyes megfontolásoktól mentes légkörben zajlanak.

Ennek megfelelően az ajándékokat, beleértve a szolgáltatási ajándékokat, a vendéglátást és a szórakoztatást is, aktívan el kell kerülni. A névértéket meghaladó értékű adott vagy kapott ajándékok ellentétesek a vállalat politikájával. Ha kétségei vannak, olvassa el a helyi ajándékozási szabályzatot, vagy beszéljen a helyi humánerőforrás osztállyal.

A Társaság nevében rendelkezésre bocsátott vállalati vagy személyes pénzeszközök nem használhatók fel olyan célra, amely:

- A helyi vesztegetésseljes törvények értelmében jogellenes
- Bármely más alkalmazandó jog szerint jogellenes
- Etikátlan e kódex szerint

Bárki, aki tudomást szerez a pénzeszközök nem megfelelő vagy potenciálisan nem megfelelő felhasználásáról, értesíti a helyi humánerőforrás osztályt, a belső ellenőrzést, a helyi jogi kapcsolattartót vagy a Speak Up Hotline-t.

Jótekonysági hozzájárulás

A helyi szinten javasolt jótekonysági hozzájárulásokat vagy tevékenységeket ESG-képviselőinken keresztül kell összehangolni.

Kormányzati szervekkel való kapcsolattartás

Egyes üzleti követelmények eltérhetnek, ha kormányzati szervezettel áll kapcsolatban, ezért mindig meg kell győződnie arról, hogy kormányzati szervezettel áll-e kapcsolatban. Ez nem mindig nyilvánvaló.

Az olyan vállalkozások, mint a légitársaságok, az olajtársaságok és a távközlési szolgáltatók részben vagy egészben a kormány tulajdonában vagy ellenőrzése alatt állhatnak, és különleges szabályok vonatkoznak rájuk. Kétség esetén beszélje meg a helyzetet jogi tanácsadóval.

Együttműködés a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel

Beszállítói kapcsolatok

A beszállítóknak nem kell lemondaniuk a versenytársainkkal folytatott kereskedelemről ahhoz, hogy ARYZTA-beszállítók lehessenek. A beszállítók szabadon értékesíthetik termékeiket másoknak, kivéve, ha olyan termékről van szó, amelyhez a koncepcióhoz, a tervezéshez vagy a gyártási folyamathoz való jelentős hozzájárulás miatt jelentős tulajdonosi érdekeltségünk fűződik. A beszállítóknak nem kell megvásárolniuk a vállalat termékeit ahhoz, hogy továbbra is beszállítóként működhessenek.

Brókerek és forgalmazók

A brókerek és a forgalmazók (alvállalkozók) fontos szerepet játszanak számos szerződésünk teljesítésében. Egyes esetekben az alvállalkozót ügyfeleink jól láthatják. Ezért nagyon fontos annak biztosítása, hogy alvállalkozóink a magatartási kódexünknek megfelelően eljárva megőrizzék és erősítsék a vállalat hírnevét.

Ügynökök és tanácsadók

A kereskedőknek, forgalmazóknak, ügynököknek, közvetítőknek vagy tanácsadóknak fizetett jutalékoknak vagy díjaknak észszerűnek kell lenniük a termék vagy a ténylegesen elvégzett munka értékéhez képest. A közvetítőknek fizetett összegek semmilyen körülmények között nem használhatók fel az e kódex által tiltott tevékenységekre (pl. kick-back, kifizetések elősegítése stb.).

Kommunikáció, elkötelezettség, őszinteség és teljes nyilvánosságra hozatal

A Társaság egyik legértékesebb eszköze a becsületesség, a feddhetetlenség és az elszámolhatóság hírneve. Tartjuk a szavunkat. Nem ígérünk többet, mint amennyit észszerűen teljesíteni tudunk, és nem teszünk olyan vállalásokat, amelyeket nem szándékozunk betartani.

Az alkalmazottak közötti, valamint a tanácsadóinkkal és könyvvizsgálóinkkal való őszinteség egyaránt szolgálja a Társaság hírnevének és integritásának védelmét. Az eltitkolás csak súlyosbítja a problémákat. A kormányzati közzétételi előírásoknak és az elfogadott számviteli szabályoknak való megfelelés a Társaság számára alapvető követelmény.

Együttműködés a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel

Az ARYZTA vagyonának védelme

Felelősséggel tartozunk azért, hogy megvédjük a Társaság eszközeit az elvesztéstől, károsodástól, visszaéléstől vagy lopástól. A vállalat eszközeit, például teherautókat, pénzeszközöket, termékeket, vállalati munkaerőt vagy számítógépeket csak üzleti célokra szabad használni.

Ahol a munkavégzéshez szükséges, a Társaság számítógépeket (beleértve a kézi eszközöket is), e-mailt és egyéb elektronikus hálózati kommunikációs rendszereket biztosít. Ezeket az eszközöket és rendszereket kizárólag azért bocsátják rendelkezésre, hogy segítsék az alkalmazottakat a Vállalat nevében végzett üzleti tevékenységükben, így ezek soha nem használhatók olyan módon, amely veszélyezteti a Vállalat információinak vagy szoftvereinek biztonságát vagy integritását. A Vállalat rendszerein létrehozott, fogadott, elmentett vagy küldött minden kommunikáció és információ a Vállalat kizárólagos tulajdonát képezi. Az ilyen kommunikációhoz nem fűződik személyiségi jog. Ugyanazok az adatvédelmi, titoktartási és biztonsági előírások érvényesek, ha az ARYZTA telephelyén vagy otthoni irodából dolgozik, amikor hivatalos feladatokat lát el, és csatlakozik a vállalati hálózathoz.

Üzleti nyilvántartásunk létrehozása és kezelése

Az üzleti partnereknek, a kormányzati tisztviselőknek és a nyilvánosságnak meg kell tudniuk bízni a nyilvánosságra hozott adataink és üzleti nyilvántartásaink pontosságában és teljességében. A pontos információk a Vállalaton belül is elengedhetetlenek ahhoz, hogy jó döntéseket hozzassunk.

A pénzügyi, munkavállalói információs vagy operatív nyilvántartásban, illetve jelentésben szerepet játszó alkalmazottaknak különleges felelőssége van ezen a területen, de mindannyian hozzájárulunk az üzleti eredmények rögzítésének és a nyilvántartások vezetésének folyamatához. Mindannyian felelősek vagyunk azért, hogy az általunk rögzített információk pontosak és teljesek legyenek, és olyan módon legyenek tárolva, amely összhangban van a belső ellenőrzési rendszerünkkel. Az ügyletek valódi természetének tükröződnie kell a nyilvántartásainkban, és ezt sérteni semmilyen módon nem megengedett.

Együttműködés a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel

Bizalmas információk

Alkalmazottként Ön olyan információkkal kerülhet kapcsolatba, amelyeket a vállalat bizalmas információnak tekint. Mindannyiunknak ébernek kell lennünk, és meg kell védenünk a vállalat bizalmas információit. Ez azt jelenti, hogy azokat biztonságban kell tartani, a hozzáférést csak azokra kell korlátozni, akiknek a munkájuk elvégzéséhez szükségük van rá, és kerülni kell a bizalmas információk nyilvános helyeken történő megvitatását.

Ez vonatkozik a kollégáinkkal, ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és üzleti partnereinkkel kapcsolatos információkra. Ön köteles bizalmasan kezelni a jelenlegi, korábbi vagy leendő munkatársakkal, beszállítókkal és üzleti partnereinkkel kapcsolatban szerzett információkat.

Különösen gondosan kell eljárunk a személyazonosításra alkalmas adatok védelmében. Személyazonosításra alkalmas információ (PII) minden olyan információ, amely lehetővé teszi egy személy személyazonosságának közvetlen vagy közvetett megállapítását, ide értve minden olyan információt, amely az adott személyhez kapcsolódik vagy kapcsolható.

A személyes adatok feldolgozása során a Társaság köteles eleget tenni az egyének magánélethez fűződő ésszerű elvárásainak az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) és más vonatkozó adatvédelmi jogszabályok (adatvédelmi törvény) betartásával. Az ARYZTA nagyon komolyan veszi a GDPR követelményeinek kezelésével kapcsolatos felelősségét. Minden alkalmazottnak és a Társaság nevében személyes adatokat feldolgozó más személynek be kell tartania az ARYZTA adatvédelmi politikájában meghatározott irányelveket.

A bizalmas információk megőrzésére vonatkozó kötelezettség a munkaviszony megszűnése után is fennáll. Ha a helyi törvények, rendeletek vagy szabályok magasabb normát írnak elő, akkor ezt a magasabb normát kell követni.

A Társaság védi saját szellemi tulajdonjogait és mások szellemi tulajdonjogait. Mások szellemi tulajdonjogainak jogosulatlan felhasználása polgári peres eljárásoknak és kártérítésnek teheti ki a Társaságot. Számos országban a lopás, a bizalmas információk nyilvánosságra hozatala és az üzleti titkok, védett információk eltulajdonítása, vagy más szellemi tulajdon megsértése jelentős pénzbírságokat és büntetőjogi szankciókat vonhat maga után mind a Társaság, mind az érintett személy számára.

Együttműködés a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel

Információkérés

A Társaságot tájékoztatni kell a kormány, a pénzügyi közösség vagy a média megkereséseiről, hogy megfelelően és alaposan tudjon válaszolni.

Ha egy munkavállaló külső féltől az ARYZTA-val kapcsolatban megkeresést kap, a munkavállalónak azonnal kapcsolatba kell lépnie a helyi humánerőforrás osztályával.

Közösségi média

A közösségi média használata az utóbbi időben jelentősen megnőtt. Megfelelő használat esetén a közösségi oldalak új csatornákat jelenthetnek a termékeinkkel kapcsolatos információk megosztására. Azonban, ha nem megfelelően történik, a weboldalak használata további kockázatoknak teheti ki Önt és a Társaságot. A közösségi oldalakon való közzététel során kérjük, tartsa szem előtt a következőket:

- Ne beszéljen a Társaság nevében, kivéve, ha erre felhatalmazást kapott;
- Ne tegyen közzé fényképeket vagy videókat az ARYZTA pékség, termékfejlesztési terület vagy más ARYZTA helyszín belteréről; és
- Ha kétségei vannak afelől, hogy adott megosztás lehetséges-e, kérjen jóváhagyást a helyi humánerőforrás képviselőtől a közzététel előtt.

Ha egy közösségi weboldalon bármit lát, ami félrevezető információt vagy termékre vonatkozó panaszt tartalmazhat, értesítse a helyi humánerőforrás-képviselőt.

A törvény betűje és szelleme

Környezetvédelem és fenntarthatóság

Az ARYZTA vállalati fenntarthatósági kezdeményezéseket és stratégiákat hajtott végre annak érdekében, hogy csökkentse a vállalat karbon lábnyomát a teljes értékláncunk során, többek között a fenntartható beszerzési gyakorlatok, az energiafelhasználás optimalizálása és az élelmiszer-hulladék csökkentése révén. Emellett minimalizáljuk a vízfelhasználást, és a műanyag csomagolás csökkentésére összpontosítunk. Munkatársainktól is elvárjuk, hogy a munkahelyükön is felelős környezetvédelmi gyakorlatot folytassanak.

Tisztességes verseny

A tisztességes verseny alapvető fontosságú a szabad vállalkozási rendszer fennmaradásához. Tiszteletben tartjuk a versenytársak és szállítók jogait, és tisztességesen viselkedünk velük szemben a piacon. A vállalat támogatja azokat a törvényeket, amelyek tiltják a kereskedelmi korlátozásokat, a tisztességtelen gyakorlatokat vagy a gazdasági hatalommal való visszaélést. A versenytársakkal, forgalmazókkal, brókerekkel, szállítókkal és ügyfelekkel való kapcsolatokban a Társaság kerüli az olyan megállapodásokat, amelyek korlátozzák a tisztességes versenyben való részvételünket, illetve bármely más szervezetnek a velünk vagy másokkal való szabad versenyben való részvételét.

A Társaság elismeri, hogy a hozzánk hasonló vállalatoknál különös gondossággal kell eljárni az olyan gyakorlatok elkerülése érdekében, amelyek az eladások növelését a minőségen, az áron, az ügyfelek kiszolgálásán és az értéken kívül bármilyen más alapon próbálják elérni.

A tisztességes verseny azt jelenti, hogy termékeink és szolgáltatásaink érdemei alapján értékesítünk. Az alkalmazottaknak soha nem szabad a versenytársunk termékeit vagy szolgáltatásait becsmérelniük az értékesítés érdekében.

Az árakat és az értékesítési feltételeket érintő döntéseket kizárólag független üzleti megítélés alapján kell meghozni. A munkatársaknak kerülniük kell a versenytársakkal kötött olyan hivatalos vagy informális megállapodásokat vagy megegyezéseket, amelyek befolyásolják árpolitikánkat, a termékeink értékesítésének feltételeit, a gyártott vagy értékesített termékek számát és típusát, vagy amelyek úgy értelmezhetők, mintha a versenytársakkal megosztanák a vevőket vagy az értékesítési területeket.

K: Elvárják-e az üzleti partnerektől, hogy ugyanazt kövessék?

a környezetvédelem, az egészségvédelem és a biztonság politikáját és eljárásait munkavállalóként?

A: Természetesen. A vezetők és a felügyelők felelősek annak biztosításáért, hogy az üzleti partnerek megértsék, hogy meg kell felelniük a tevékenységükre vonatkozó összes vonatkozó törvénynek és előírásnak, valamint a Társaság által esetlegesen előírt további követelményeknek.

K: A felettesem arra kért, hogy kövessek egy olyan eljárást, amely véleményem szerint ellentétes a környezeti fenntarthatósággal kapcsolatos kötelezettségvállalásainkkal. Mit kellene tennem?

V: Ha nem biztos benne, kérdezze meg a felettesét, hogy biztosan jól értette-e a kérést. Ha még mindig úgy érzi, hogy a kérés sérti a környezetvédelmi törvényt, rendeletet vagy ezt a szabályzatot, jelentse az aggályait a szabályzatban szereplő források bármelyikének segítségével.

A törvény betűje és szelleme

Tisztességes verseny (folytatás)

A forgalmazókkal, brókerekkel, beszállítókkal és ügyfelekkel kötött jelentős megállapodásokat írásban kell rögzíteni. Ezek a megállapodások a tisztességes versenygyakorlatok iránti elkötelezettségünket testesítik meg. A megállapodásokat lelkiismeretesen be kell tartani.

Kormány és politika

A vállalat minden alkalmazottját arra bátorítjuk, hogy vegyen részt az általa választott közügyekben. Ha azonban egy munkavállaló nyilvános ügyekben szólal fel, azt egyénileg kell megtennie, anélkül, hogy az a látszat keletkezne, hogy a Vállalat nevében cselekszik vagy nyilatkozik (pl. a Vállalat levélpapírjának használata vagy a Vállalat munkakörének megnevezése).

Az alkalmazottaknak mindig egyértelművé kell tenniük, hogy nézeteik és cselekedeteik a sajátjuk, és nem a vállalat nevében hangzik el vagy történik. A munkavállalók nem használhatják a vállalat erőforrásait arra, hogy támogassák az általuk választott politikai pártokat, ügyeket vagy jelölteket.

Korrupció és vesztegetés elleni küzdelem

Az ARYZTA elkötelezett az etika és az integritás iránt. A megvesztegetés bármely formájának adása vagy elfogadása súlyos kötelességszegésnek minősül, és fegyelmi ügyként kezelik, amely nem korlátozódik a felmondásra.

Minden ország tiltja saját köztisztviselőinek megvesztegetését, és több ország tiltja más országok tisztviselőinek megvesztegetését is. A mi politikánk túlmutat ezeken a törvényeken, és tiltja a tisztességtelen kifizetéseket minden tevékenységünk során, mind a kormányokkal, mind a magánszektorban. Nem fizetünk kenőpénzt vagy csúszópénzeket soha, semmilyen okból. Ez a tilalom minden olyan személyre vagy cégre vonatkozik, aki vagy amely a vállalatot képviseli. Az ARYZTA nem tolerálja a jogsértéseket. A szabályok betartása a Társaságunkkal való foglalkoztatás vagy társulás feltétele.

Különösen fontos, hogy gondosan ellenőrizzük a nevünkben eljáró harmadik feleket. Mindig ügyelnünk kell arra, hogy kellő gondossággal járjunk el, és ismerjük üzleti partnereinket, valamint mindazokat, akik révén üzleti tevékenységet folytatunk. Tudnunk kell, hogy kik ők és mit tesznek a nevünkben. Meg kell érteniük, hogy szigorúan az előírásainknak megfelelően kell működniük, és minden tranzakcióról pontos nyilvántartást kell vezetniük.

K: Bizalmas árképzési információkat kaptam az egyik versenytársától. Mit tegyek?

V: Késedelem nélkül és minden további intézkedés előtt vegye fel a kapcsolatot a jogi vagy pénzügyi kapcsolattartójával. Fontos, hogy attól a pillanattól kezdve, hogy ilyen információt kapunk, tiszteletben tartsuk a versenyjogot, és világossá tesszük, hogy másoktól is ezt várjuk el. Ez megfelelő intézkedést igényel, amelyről csak eseti alapon lehet dönteni, és amely magában foglalhatja a versenytársnak küldött levelet is.

A törvény betűje és szelleme

Bennfentes kereskedelem

Az ARYZTA elkötelezett a nyilvánosan forgalmazott értékpapírok tisztességes és nyitott piacai mellett. Üzleti tevékenysége során bizalmas információkhoz juthat a Társasággal vagy más nyilvánosan jegyzett vállalatokkal kapcsolatban. Önnek tilos ezen információk alapján értékpapírokat vásárolni vagy eladni, illetve azokat másoknak továbbadni, akik aztán kereskednek.

Globális kereskedelem

A Társaság tiszteletben tartja a kereskedelmi, import- és exportellenőrzési törvényeket minden olyan országban, ahol tevékenykedünk. Bizonyos régiók exportellenőrzési törvényei időnként ellentétesek lehetnek. A problémák elkerülése érdekében a lehető legkorábban konzultáljon a helyi ARYZTA jogi kapcsolattartójával a termékek, szolgáltatások és technológiák exportjára vonatkozó helyi törvényekről.

Kérdések feltevése és az esetleges jogsértések bejelentése

A Társaság tapasztalatai azt mutatják, hogy a Kódex megsértéséről szóló legtöbb bejelentés általában félreértésekből ered. A félreértések gyors feltárása azonban lehetővé teszi a hatékony működés útjában álló akadályok elhárítását.

Ez annyira fontos a Társaság és alkalmazottai számára, hogy ha valaki olyan eseményről szerez tudomást, amely sérti vagy látszólag sérti ezt a magatartási kódexet, szigorúan bizalmasan jelentse az ilyen eseményeket a következő címre:

- Helyi humánerőforrás üzleti partner; vagy
- ARYZTA CHRO; vagy
- ARYZTA általános jogtanácsos; vagy
- ARYZTA Csoport belső ellenőrzési vezetője

A Társaság nagyon komolyan veszi a visszaélésekkel kapcsolatos állításokat. Arra bátorítjuk a munkavállalókat, hogy minden problémát/panaszt megtorlástól való félelem nélkül hozzanak felszínre, és elkötelezettek vagyunk az ügyek gyors és alapos kivizsgálása mellett. Az ARYZTA elvárja alkalmazottaitól, hogy vegyék figyelembe és tartsák tiszteletben a munkatársak, ügyfelek és beszállítók jogait és kiváltságait.

A törvény betűje és szelleme

Védelem a megtorlással szemben

Az ARYZTA szigorúan tiltja a megtorlást bármely alkalmazottal szemben, aki megkérdőjelezhető üzleti gyakorlatot, visszaélést jelentett be és/vagy együttműködött egy hivatalos vizsgálatban; feltéve, hogy a munkavállaló megalapozottan hitt abban, hogy az információ igaz volt.

Aggályok bejelentése a Speak Up Hotline segítségével

Az alkalmazottak bizalmasan jelenthetik a Vállalati csalást vagy lopást, illetve a csalással és lopással kapcsolatos aggályokat vagy gyanút, illetve a jelen Kódex esetleges megsértését egy harmadik féltől származó forródrót-szolgáltatáson keresztül az itt megadott számokon vagy az aryzta.ethicspoint.com címen.

Mire számíthat, ha igénybe veszi a Speak Up Hotline-t

A forródrót a hét minden napján, 24 órában elérhető. A vállalati megfelelési szolgáltatásokat nyújtó független harmadik fél képzett szakemberei fogadják a hívást, dokumentálják az aggódalmakat, és továbbítják az írásos jelentést a Társaságnak további kivizsgálás céljából.

Ha kapcsolatba lép a forródróttal, választhatja, hogy névtelen maradjon, amennyiben a helyi törvények ezt lehetővé teszik. Minden bejelentést egyformán kezelünk, akár névtelenül, akár nem névtelenül tesznek bejelentést.

Miután bejelentést tett, kap egy azonosító számot, hogy nyomon követhesse az aggódalmát. A nyomon követés különösen fontos, ha névtelenül tett bejelentést, mivel a hatékony vizsgálat lefolytatásához további információkra lehet szükségünk. Ez az azonosító szám lehetővé teszi azt is, hogy nyomon követhesse az ügy megoldását. azonban kérjük, vegye figyelembe, hogy a magánélet tiszteletben tartása érdekében a Társaság nem tudja Önt tájékoztatni az egyes fegyelmi eljárásokról.

ARYZTA forródrót-számok
Ausztrália 1800 586 773
Bulgária 0800 46 042
Dánia 80 83 02 14
Franciaország 0 805 08 05 97
Németország 0800 1810489
Magyarország 80 088 170
Írország 1800 903 317
Japán 0800-222-1167
Malajzia 1-800-81-7790
Hollandia 0800 0232665
Új-Zéland 0800 623 379
Lengyelország 0 0 800 141 0026
Románia 0800 360 156
Szingapúr 800 492 2341
Spanyolország 900 998 482
Svédország 020 10 93 36
Svájc 0800 836 702
Tajvan 00801 49 1210
Egyesült Királyság 0800 086 8783

A törvény betűje és szelleme

Mire számíthat, ha igénybe veszi a Speak Up Hotline-t (folytatás)

Az Ön által tett bejelentést az ügy felülvizsgálatáért és kivizsgálásáért felelős személyek bizalmasan kezelik.

Az ARYZTA-nak minden alkalommal lehetősége van javulni, amikor Ön kérdést tesz fel vagy aggályait fejt ki. Amikor lépéseket tesz, felszólal, és jelzi a megkérdőjelezhető magatartást, ezzel védi kollégáit és a hírnevünket. Ne feledje, hogy egy problémát nem lehet kezelni, hacsak nem hívják fel rá valaki figyelmét.

K: Azt gyanítom, hogy etikátlan magatartás folyik itt az üzleti egységemben a felettesem bevonásával. Tudom, hogy jelentenem kellene a gyanúmat, és azon gondolkodom, hogy igénybe veszem a Speak Up forródrótot, de aggódok a megtorlástól.

V: Erősen ajánlott a helytelen magatartás bejelentése, és az Ön helyzetében a Speak Up forródrót használata jó megoldás lehet. Ki fogjuk vizsgálni a gyanúját, és lehet, hogy beszélnünk kell Önnel, hogy további információkat gyűjtsünk.

Ha a bejelentés megtétele után úgy gondolja, hogy megtorlást tapasztal, jelentse azt a humán erőforrás csatornáinkon keresztül. A megtorlással kapcsolatos állításokat komolyan vesszük.

Jelentések a megtorlással kapcsolatos bejelentéseket alaposan kivizsgálják, és amennyiben igazak, a megtorló intézkedéseket alkalmazó személyeket fegyelmi büntetéssel sújtják, akár a felmondásig bezárólag.

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	28-May-25	

ARYZTA AG

lfangstrasse 9

8952 Schlieren Svájč

Tel: +41 (0) 44 583 42 00

Fax: +41 (0) 44 583 42 49

info@aryzta.com

www.aryzta.com