

GLOBALT ADFÆRDSKODEKS FOR MEDARBEJDERE



01 Sådan arbejder Aryzta

Vores adfærdskodeks for medarbejdere

Vi overholder loven og de strengeste etiske standarder

Dette kodeks gælder for personer med

Medarbejderansvar

Yderligere ledelsesansvar

At træffe det rigtige valg – Retningslinje for etisk beslutningstagning

Ansvarlighed og disciplin

02 Respekt, retfærdighed og sikkerhed på arbejdspladsen

Diversitet og ikke-forskelsbehandling

Lønninger

Menneskerettigheder

Chikanefri arbejdsplads

Foreningsfrihed

Sundhed og sikkerhed

Alkohol- og stofmisbrug

03 Interessekonflikter

Interessekonflikter

Gaver, underholdning og gæstfrihed

Velgørende bidrag

Engagement med offentlige myndigheder

04 Samarbejde med leverandører og andre

Leverandørrelationer

Mæglere og distributører

Agenter og konsulenter

Kommunikation, forpligtelse, ærlighed og åbenhed

Beskyttelse af ARYZTA's aktiver

Oprettelse og administration af vores forretningsdokumenter

Fortrolige oplysninger

Forespørgsler om oplysninger

Sociale medier

05 Lovens ordlyd

Miljøbeskyttelse og bæredygtighed

Fair konkurrence

Stat og politik

Antikorruption og bestikkelse

Insiderhandel

Global handel

At stille spørgsmål og indberette mulige overtrædelser

Beskyttelse mod gengældelse

Indberetning af bekymringer gennem vores Speak Up Hotline

Det kan du forvente, når du bruger Speak Up Hotline

Vores formål:

"Vi bager øjeblikke af glæde"

Vi er det foretrukne valg inden for bageri for en generation af **forbrugere** på baggrund af vores stolte arv og den måde vi sætter vores kunder i centrum på.



Medarbejdere

- Vi værdsætter, anerkender og plejer vores medarbejdere
- Vi skaber en sikker og accepterende arbejdsplads
- Vi tager os tid til at lytte
- Vi støtter deres vækst og udvikling
- Vi arbejder sammen om at skabe et engageret, bemyndiget, ansvarligt og stærkt team
- Vi værner om vores kulturelle og regionale forskelle
- Diversitet, lighed og inklusion er afgørende for vores langsigtede succes



Fællesskab

- Vi er i kontakt med et netværk af fællesskaber i hele vores værdikæde
- Vi er forpligtede til at øge vores positive indvirkning på disse fællesskaber
- Vores forretningsmodel med mange lokaliteter prioriterer indkøb af lokale varer, lokal indsigt og lokale relationer
- Vi bestræber os på at være den foretrukne arbejdsgiver i disse samfund og give noget tilbage til vores netværk af partnere

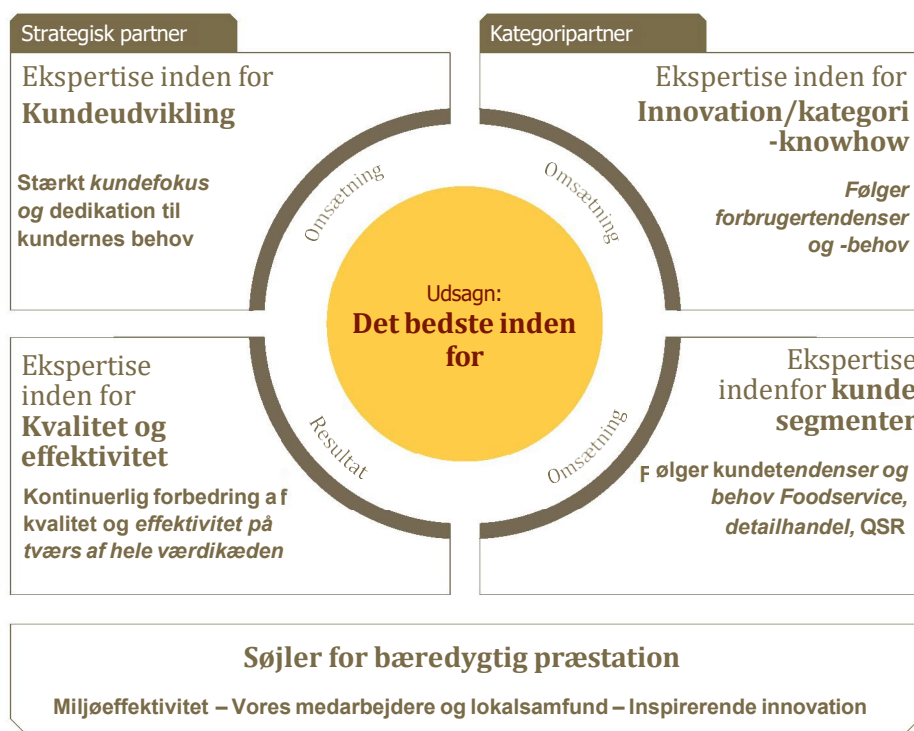


Planeten

- Vi fokuserer på regenerativ praksis og bæredygtig produktion
- Reduktion af madspild og vandforbrug er kernen i vores arbejdsmetoder
- Vores forretningsmodel med mange lokaliteter reducerer den afstand fødevarer transporteres
- Vi værner om planeten

Ambition, mission og fokus områder.

Sådan vinder man: Fokus på fire vigtige områder for at kunne levere det bedste inden for bake-off



Vores ambition

At blive den bedste partner til bake-off-løsninger på tværs af alle vores kanaler og markeder



Vores mission

At levere det bedste inden for bake-off



Kodeksoverholdelse og -procedurer

Alle ARYZTA-medarbejdere modtager dette kodeks sammen med en formular, der skal underskrives og afleveres, som bekræfter, at de har modtaget og accepterer at overholde kodekset. Hver medarbejder skal bekræfte deres kendskab til og forståelse af kodekset og skal rapportere enhver transaktion eller begivenhed, hvor det for en udenforstående kan virke til, at dette kodeks ikke er blevet overholdt. Bevidste overtrædelser af dette kodeks er grund til afskedigelse fra virksomheden og potentiel retsforfølgelse. Desuden kan det betragtes som et brud på selve kodekset og være underlagt den samme disciplinære proces, hvis man har kendskab til en anden persons overtrædelse af adfærdskodekset, og ikke rapporterer det.

→ Dispensationer og ændringer

Ledelsen vil regelmæssigt revurdere dette kodeks og anbefale ændringer til bestyrelsen til godkendelse.

Under ekstremt begrænsede omstændigheder kan virksomheden finde det hensigtsmæssigt at give dispensation for en bestemmelse i kodekset.

Alle sådanne dispensationer kan kun gives af bestyrelsen eller et af bestyrelsen udpeget udvalg under forudsætning af en tilfredsstillende begrundet, skriftlig henvendelse. Enhver sådan godkendelse vil blive givet for en udtrykkeligt defineret tidsperiode.

Alle dispensationer, der gives til ledende medarbejdere og direktører, vil blive offentliggjort som krævet ved lov.

Sådan arbejder Aryzta

Vores adfærdskodeks for medarbejdere

Kodekset er designet til at fungere som en ressource til at vejlede medarbejdere om, hvad der forventes af dem ud fra et etisk perspektiv, og for at sikre, at ARYZTA overholder alle gældende love og bestemmelser, uanset hvor vi opererer.

Det er umuligt at forudse alle spørgsmål, du måtte have, eller situationer, du måtte stå over for, så ud over kodekset har ARYZTA en åben dør-politik og andre ressourcer, der kan være nyttige, herunder lokale medarbejderhåndbøger. Andre ressourcer og personale er angivet løbende i kodekset. Som altid er virksomheden afhængig af, at du bruger god dømmekraft og søger hjælp, når du har brug for det.

ARYZTA er forpligtet til at drive forretning etisk og i overensstemmelse med lovens ordlyd. ARYZTA og dets helejede datterselskaber og tilknyttede virksomheder kræver, at hver medarbejder i alle tilfælde handler i overensstemmelse med de højeste standarder for etisk forretningsadfærd.

Vi overholder loven og de strengeste etiske normer

Virksomheden og dens medarbejdere over hele verden skal overholde gældende lokale og regionale love og bestemmelser samt virksomhedens politikker og værdier, uanset hvor vi driver forretning. Den gældende lov fastsætter kun minimumsstandarderne. Derudover forventes medarbejdere at overholde de højeste standarder for forretnings- og personlig etik. Dette kræver ærlighed og oprigtighed i forhold til embedsmænd, kunder, leverandører, konkurrenter, kolleger og offentligheden.

Nogle gange kan loven virke uklar, tvetydig eller inkonsekvent. Hvis der er tvivl om, hvorvidt en adfærd vil overholde loven eller dette kodeks, skal der søges råd hos virksomhedens lokale HR-repræsentant, interne revision eller den juridiske chef.

Sådan arbejder Aryzta

For hvem dette kodeks gælder

Dette kodeks gælder for alle ledere, direktører og medarbejdere i ARYZTA. Visse forretningspartnere, såsom agenter, konsulenter, sælgere og midlertidigt ansatte, fungerer som tilhørende virksomheden. De forventes at følge ånden i kodekset samt eventuelle gældende kontraktlige bestemmelser, når de arbejder på vegne af ARYZTA. De, der fører tilsyn med tredjeparter, er ansvarlige for at sikre, at de forstår vores forventninger og standarder, og ellers overholder Det globale adfærdskodeks for leverandører.

Medarbejderansvar

Hver af os skal tage ansvar for at handle med integritet, selv når det betyder, at man må træffe vanskelige valg. At leve op til vores ansvar er det, der gør os i stand til at lykkes og vokse, i dag – og i fremtiden.

- Opfør dig altid professionelt, ærligt og etisk, når du handler på vegne af virksomheden.
- Kend kodeksets indhold samt ARYZTA (og lokale ARYZTA-driftsenheder) politikker og procedurer, og vær særlig opmærksom på de emner, der vedrører dit arbejdsansvar.
- Vær en ressource for andre. Vær proaktiv. Se efter muligheder for at diskutere og adressere etik og udfordrende situationer med andre.
- Hvis en medarbejder bemærker, at en anden medarbejder overtræder dette adfærdskodeks, opfordres vedkommende på det kraftigste til at rapportere dette til deres lokale HR-afdeling eller via Speak Up Hotline.
- Alle medarbejdere er forpligtede til at samarbejde fuldt ud og sandfærdigt med undersøgelser. Når det kommer til forespørgsler fra tilsynsmyndigheder og inspektører, må vi aldrig vildlede dem og aldrig ændre eller ødelægge dokumenter eller registreringer som reaktion på en undersøgelse.

→ Fødevarer sikkerhed og -kvalitet

Vi er forpligtede til at sikre, at vores fødevarer er sikre og produceret med den højeste integritet og efter virksomhedens strenge kvalitetsstandarder.

Medarbejdere er ansvarlige for at følge virksomhedens fødevare-, sikkerheds- og kvalitetspolitikker og -processer.

Sådan arbejder Aryzta

Yderligere ledelsesansvar

Hvis du har en lederstilling, forventes du at opfylde følgende yderligere ansvarsområder:

- Vær det gode eksempel.
- Medvirk til at skabe et arbejdsmiljø, der fokuserer på at opbygge relationer, anerkender medarbejderes indsats og værdsætter gensidig respekt og åben kommunikation.
- Vær en ressource for andre medarbejdere. Kommuniker om, hvordan kodekset og politikkerne gælder for deres daglige arbejde.
- Vær proaktiv. Se efter muligheder for at diskutere og adressere etik og udfordrende situationer med andre.
- Skab et miljø, hvor alle føler sig trygge ved at stille spørgsmål om og rapportere potentielle overtrædelser af kodekset og politikkerne.
- Bed aldrig en anden person eller pres nogen til at gøre noget, som ville være forbudt for dig selv at gøre.
- Hvis du fører tilsyn med tredjeparter, skal du sikre dig, at de forstår deres forpligtelser i forhold til etik og overholdelse.
- Husk: Ingen grund, herunder ønsket om at opfylde forretningsmål, bør nogensinde være en undskyldning for at overtræde love, bestemmelser, kodekset eller ARYZTA's politikker.

→ **Spørgsmål:** Jeg er leder. Er jeg stadig forpligtet til at rapportere problemet, hvis jeg observerer overtrædelser på et område, som ikke er under mit tilsyn?

A: Du er primært ansvarlig for medarbejdere, underleverandører og tredjeparter under dit tilsyn, men alle ARYZTA-medarbejdere opfordres på det kraftigste til at rapportere enhver overtrædelse, de bliver opmærksomme på, og som leder er du især forpligtet til at tage affære. Den bedste tilgang er først at tale med den leder, hvis område overtrædelsen er observeret i. Hvis dette ikke virker eller ikke er muligt, bør du bruge en af vores HR-kanaler eller andre veje, der er anført i dette kodeks

Sådan arbejder Aryzta

At træffe det rigtige valg – Retningslinje for etisk beslutningstagning

At træffe det rette valg er ikke altid nemt. Der vil være tidspunkter, hvor du kan være under pres eller er usikker på, hvad du skal gøre. Husk altid, at når du skal træffe et svært valg, er du ikke alene. Dine kolleger og din ledelse kan hjælpe, og du har andre ressourcer at referere til, herunder dette kodeks, en medarbejderhåndbog og enhver anden politikmanual.

Når du står over for en svær beslutning, kan det hjælpe at stille disse spørgsmål:

- Er det lovligt?
- Er det i overensstemmelse med vores værdier, dette kodeks og vores politikker?
- Er det baseret på en grundig forståelse af de involverede risici?
- Vil jeg kunne se mig selv i spejlet og være stolt af beslutningen?
- Ville jeg stadig have det godt med beslutningen, hvis der blev skrevet om den i avisen?

Hvis svaret på et af disse spørgsmål er nej, skal du stoppe og bede om vejledning.

Ansvarlighed og disciplin

Overtrædelse af relevante love, bestemmelser, eller dette kodeks eller opfordring til andre om at gøre det, udsætter virksomheden for strafansvar og bringer ARYZTA's omdømme i fare. Overtrædelse af love eller bestemmelser kan resultere i disciplinære handlinger og måske endda opsigelse, og kan også omfatte retssager og sanktioner, herunder i nogle tilfælde strafferetlig forfølgning.

Respekt, retfærdighed og sikkerhed på arbejdspladsen

Diversitet og ikke-forskelsbehandling

Hver af vores medarbejdere over hele verden fortjener at blive behandlet retfærdigt, respektfuldt og med værdighed.

Som arbejdsgiver giver virksomheden lige muligheder for alle og er forpligtet til at ansætte, uddanne, kompensere og fremme personer baseret på deres individuelle talenter og evner. Vi omfavner mangfoldighed, og muligheder gives til medarbejdere og potentielle medarbejdere uden hensyntagen til race, hudfarve, kønsidentitet, religion, alder, oprindelse, familiestatus, seksuel orientering, handicap eller ethvert andet kriterium, der er begrænset i henhold til gældende lokale eller internationale love.

Lønninger

Vores medarbejdere får en rimelig compensation og får lønninger og fordele, der overholder gældende nationale og lokale love. Dette omfatter betaling af overarbejde, søgnehelldagsbetaling og lige løn for lige arbejde uden forskelsbehandling, hvor det er relevant. Der foretages ikke disciplinære fradrag i lønnen.

Vi betaler medarbejderlønninger og -forsikringer, der mindst opfylder det statslige mandat eller det overenskomstaftalte minimum, hvad end der er højest. Løn udbetales med faste mellemrum, der er aftalt i arbejdstagerens kontrakt og ledsaget af en gyldig lønseddel, der bekræfter nøjagtig compensation for udført arbejde.

Vores medarbejdere forstår og modtager alle ydelser eller compensation, som de er juridisk berettiget til, herunder forældreorlov, betalt ferie eller socialforsikring. Alle disciplinære foranstaltninger registreres.

Respekt, retfærdighed og sikkerhed på

Menneskerettigheder

Virksomheden forbyder brugen af:

- børnearbejde: Virksomheden overholder alle gældende love om børnearbejde og forbyder brug af arbejdstagere under den lovlig beskæftigelsesalder i det relevante land, eller hvor arbejde forstyrrer skolegangskrav i henhold til gældende lokale love og bestemmelser.
- tvangsarbejde: Virksomheden forbyder brugen af fængselsarbejde, tvangsarbejde, arbejde under enhver form for kontraktligt slaveri, fysisk afstraffelse, indespærring, trusler om vold eller andre former for misbrug. Virksomheden vil ikke tolerere nogen psykologisk, verbal, seksuel eller fysisk chikane eller nogen anden form for misbrug og vil overholde alle gældende love om chikane og misbrug af medarbejdere.
- slaveri og menneskehandel: Virksomheden forbyder brugen af slaveri eller menneskehandel (herunder gældsslaveri) og overholder strengt alle lokale love. Medarbejdere skal overholde sådanne love i alle lande, hvor virksomheden driver faciliteter eller driver forretning.

Chikanefri arbejdsplads

Ingen medarbejder må deltage i nogen form for chikane – seksuel, racemæssig eller på anden måde. Medarbejdere må heller ikke interagere med andre på en måde, der forstyrrer andres arbejdsindsats eller skaber et truende, fjendtligt eller stødende arbejdsmiljø.

Vold af nogen art hører ikke hjemme i ARYZTA. Vi tolererer ikke truende eller fjendtlig adfærd, stødende kommentarer eller mobning og intimidering.

Foreningsfrihed

Vi respekterer arbejdstagernes ret til at være eller ikke være medlem af enhver gruppe, som er lovlig i henhold til og i overensstemmelse med love og bestemmelser. Vi indtager en åben holdning til medarbejderrepræsentationsgruppers aktiviteter, som ikke må diskrimineres, og de har adgang til at udføre deres repræsentative funktioner på arbejdspladsen.

→ **Spørgsmål:** Under en forretningsrejse inviterede en af mine kolleger mig gentagne gange ud på drinks, og kom med kommentarer om mit udseende, der gjorde mig utilpas. Jeg bad ham om at stoppe, men det ville han ikke. Vi var ikke på kontoret, og det var 'efter arbejdstid', så jeg var ikke sikker på, hvad jeg skulle gøre. Er det chikane?

Svar: Ja, det er det. Denne type adfærd tolereres ikke. Det gælder ikke kun i arbejdstiden, men også i alle arbejdsrelaterede situationer, herunder forretningsrejser. Fortæl din kollega, at sådanne handlinger er upassende og skal stoppes, og hvis de fortsætter, skal du rapportere problemet.

Respekt, retfærdighed og sikkerhed på arbejdspladsen

Sundhed og sikkerhed

Vi er forpligtede til at levere et sikkert og sundt arbejdsmiljø til vores medarbejdere. Virksomhedens grundlæggende filosofi og politik er at levere en arbejdsplads, som er fri for forebyggelige risici, for at overholde alle gældende lokale love og bestemmelser om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

For at undgå unødvendige ulykker og skader skal hver medarbejder følge alle virksomhedens sundheds- og sikkerhedspolitikker og -procedurer. Alle medarbejdere er forpligtede til at rapportere eventuelle sikkerhedsbekymringer eller -problemer til den relevante virksomhedsrepræsentant

Arbejdstiden skal overholde nationale love, overenskomster eller bestemmelserne i ILO-konventionerne, alt efter hvad der giver den største beskyttelse. Alt overarbejde skal være frivilligt og skal kompenseres til den lovligt aftalte eller overenskomstaftalte løn, hvad end der er højest. Under normale omstændigheder bør det samlede antal arbejdstimer over en syvdages periode ikke overstige 60 timer, herunder frivilligt overarbejde.

Medarbejderes forpligtelser og ansvar gælder uanset arbejdssted. Selv i de uformelle omgivelser, hvor man arbejder hjemmefra, skal alle medarbejdere samarbejde og fuldt ud overholde forebyggende foranstaltninger, direktiver og tage rimeligt hensyn til deres egen og andres sikkerhed ved at overholde virksomhedens politikker. Virksomheden opfordrer åbent medarbejderne til at komme med forslag til passende sikkerhedskontroller og -advarsler og til løbende at deltage aktivt i virksomhedens sikkerhedsudvalg og -programmer. Hos ARYZTA er vores politik: Se det! Sig det! Løs det!

Alkohol- og stofmisbrug

Medarbejdere må ikke besidde eller bruge ulovlige stoffer på arbejdspladsen, eller mens de er involveret i jobrelaterede aktiviteter. Det er forbudt for medarbejdere at arbejde under indflydelse af alkohol, ulovlige stoffer eller andre stoffer, der kan forringe deres evne eller forhindre dem i at udføre deres arbejde sikkert, effektivt og efter virksomhedens kvalitetsstandarder. Dette omfatter lovlige lægemidler, der kan ordineres til medicinske formål, men som forringer evnen til at arbejde sikkert. Hvis du er i tvivl, skal du tale med din lokale HR-kontakt.

Interessekonflikter

Interessekonflikter

Virksomheden mener, at dens succes i høj grad afhænger af medarbejdernes fulde og engagerede indsats. En interessekonflikt opstår, når en medarbejders handlinger ikke er i virksomhedens bedste interesse, og i højere grad er rettet mod personlig vinding.

Medarbejdere er forpligtede til at oplyse HR om særlige situationer, der måske eller måske ikke er en potentiel interessekonflikt, på ansættelsestidspunktet, eller hvis situationen ændrer sig i løbet af deres ansættelse. Dette vil gøre det muligt for virksomheden at vurdere, om dette er en reel interessekonflikt baseret på din stilling (og/eller adgang til fortrolige oplysninger) i virksomheden.

Undgå som hovedregel direkte rapporteringsforhold mellem medarbejdere og deres pårørende og partnere. Hvor sådanne omstændigheder eksisterer eller udvikler sig, er du forpligtet til at gøre din lokale HR-kontakt opmærksom på dette, så eventuelle passende foranstaltninger kan implementeres.

Selvom det er umuligt at opremse alle omstændigheder, der giver anledning til mulige interessekonflikter, vil følgende fungere som en vejledning til den type aktiviteter, der er årsag til potentielle konflikter:

- Ejerskab af en væsentlig økonomisk interesse i en konkurrent, nuværende eller potentiel leverandør eller kunde af en medarbejder eller af et medlem af hans/hendes nærmeste familie.
- Økonomisk forhold til en konkurrent, leverandør eller kunde, herunder, men ikke begrænset til, som direktør, funktionær, medarbejder, agent eller konsulent.
- At handle med andre, der sandsynligvis vil skade virksomhedens omdømme, eller som forsætligt eller konsekvent overtræder loven, herunder vedtægter for miljø, beskæftigelse, sikkerhed og antikorruption.
- Brug af eller videregivelse til udenforstående af fortrolige virksomhedsoplysninger (herunder medarbejder- og kunderegistre) til personlig fortjeneste eller fordel for enhver person.
- At engagere sig i eksterne forretninger eller ansættelser, under virksomhedens lønnede arbejdstid. Dette gælder for lønnet eller ulønnet arbejde.

Interessekonflikter

Gaver, kundearrangementer og repræsentation.

Vi mener, at sunde forretningsbeslutninger træffes på grundlag af værdi, pris, kvalitet og service. Sådanne beslutninger opnås bedst, når transaktioner mellem virksomheden og dens leverandører og kunder finder sted i en atmosfære af upartiskhed uden personlige hensyn.

Derfor bør gaver, herunder gaver i form af tjenester, repræsentation eller underholdning, aktivt frarådes. Gaver, der gives eller modtages ud over en nominel værdi, er i strid med virksomhedens politik. Hvis du er i tvivl, skal du henvise til den lokale gavepolitik eller tale med din lokale HR-afdeling.

Virksomhedens pengemidler eller personlige pengemidler, der leveres på vegne af virksomheden, må ikke bruges til noget formål, der er:

- ulovligt i henhold til lokale antikorrupsionslove
- ulovligt i henhold til anden gældende lov
- uetisk i henhold til dette kodeks

Enhver, der bliver opmærksom på upassende, eller potentielt upassende, brug af midler, skal underrette den lokale HR-konsulent, den interne revision, den lokale juridiske kontakt eller Speak Up Hotline.

Velgørende bidrag

Velgørende bidrag eller aktiviteter, der foreslås på lokalt plan, bør tilrettelægges med vores ESG-repræsentanter.

Engagement med regeringsrelaterede organer

Der kan være andre forretningskrav, når du har at gøre med et myndighedsrelateret organ. Derfor skal du altid sikre dig, at du ved, om du har at gøre med et myndighedsrelateret organ. Dette er ikke altid åbenlyst.

Virksomheder såsom flyselskaber, olieselskaber og telekommunikationsudbydere kan være statsligt ejet eller styret, helt eller delvist, og underlagt særlige regler. Hvis du er i tvivl, skal du snakke med den juridiske rådgiver.

Samarbejde med leverandører og andre

Leverandørrelationer

Leverandører er ikke forpligtede til at give afkald på handel med vores konkurrenter for at være Aryzta-leverandør. Leverandører kan frit sælge produkter til andre, undtagen i en situation, hvor det involverede produkt er et, hvor vi har en væsentlig ejendomsretlig interesse på grund af et vigtigt bidrag til konceptet, designet eller fremstillingsprocessen. Leverandører er ikke forpligtede til at købe virksomhedens produkter for at fortsætte som leverandør.

Mæglere og distributører

Mæglere og distributører (underleverandører) spiller en afgørende rolle i opfyldelsen af mange af vores kontrakter. I nogle tilfælde er underleverandøren meget synlig for vores kunder. Det er derfor meget vigtigt at sikre, at vores underleverandører bevarer og styrker virksomhedens omdømme ved at handle i overensstemmelse med vores adfærdskodeks.

Agenter og konsulenter

Provisionssatser eller gebyrer, der betales til forhandlere, distributører, agenter, findere eller konsulenter, skal være rimelige i forhold til værdien af det produkt eller arbejde, der faktisk udføres. Betalinger til mellemmand må under ingen omstændigheder bruges til aktiviteter, der er forbudt i henhold til dette kodeks (f.eks. returkommission, formidling af betalinger osv.).

Kommunikation, forpligtelse, ærlighed og forpligtende redegørelse

Et af virksomhedens mest værdifulde aktiver er dens ry for ærlighed, integritet og pålidelighed. Vi holder vores ord. Vi lover ikke mere, end vi med rimelighed kan levere, og der vil heller ikke blive indgået aftaler, der ikke forventes at blive holdt.

Ærlighed blandt medarbejdere og med vores rådgivere og revisorer vil tjene ligeligt til at beskytte virksomhedens omdømme og integritet. At skjule noget gør kun problemer større. Overholdelse af statslige oplysningsregler og accepterede regnskabsregler er en minimumsstandard for virksomheden.

Samarbejde med leverandører og andre

Beskyttelse af ARYZTA's aktiver

Vi har et ansvar for at beskytte virksomhedens aktiver mod tab, skade, misbrug eller tyveri. Virksomhedsaktiver, såsom lastbiler, pengemidler, produkter, virksomhedens arbejdskraft eller computere, må kun bruges til forretningsformål.

Hvor det er nødvendigt for din ansættelse, leverer virksomheden computere (herunder håndholdte enheder), e-mail og andre elektroniske netværkskommunikationssystemer. Disse genstande og systemer leveres udelukkende for at hjælpe medarbejdere med at arbejde på vegne af virksomheden og bør aldrig bruges på en måde, der kompromitterer sikkerheden eller integriteten af virksomhedens oplysninger eller software. Alle meddelelser og oplysninger, der oprettes, modtages, gemmes eller sendes på virksomhedens systemer, tilhører udelukkende virksomheden. Der er ingen individuel ret til privatliv i en sådan kommunikation. De samme databeskyttelses-, fortroligheds- og sikkerhedsstandarder gælder, hvis du arbejder på en ARYZTA-beliggenhed eller fra et hjemmekontor, når du udfører officielle opgaver og opretter forbindelse til virksomhedens netværk.

Oprettelse og administration af vores forretningsdokumenter

Forretningspartnere, embedsmænd og offentligheden skal kunne stole på nøjagtigheden og fuldstændigheden af vores oplysninger og forretningsdokumenter. Nøjagtige oplysninger er også vigtige i virksomheden, så vi kan træffe gode beslutninger.

Medarbejdere, der arbejder med økonomi, medarbejderinformation eller styringsdata eller rapportering har et særligt ansvar på dette område, men vi bidrager alle til processen med at registrere forretningsresultater og opretholde registreringer. Hver af os er ansvarlige for at hjælpe med at sikre, at de oplysninger, vi registrerer, er nøjagtige og fuldstændige og vedligeholdes på en måde, der er i overensstemmelse med vores system til intern kontrol. Transaktionernes sande karakter bør afspejles i vores optegnelser, og en sådan karakter bør ikke tilsløres.

Samarbejde med leverandører og andre

Fortrolige oplysninger

Som medarbejder kan du komme i kontakt med oplysninger, som virksomheden betragter som fortrolige oplysninger. Hver af os skal være på vagt og beskytte virksomhedens fortrolige oplysninger. Det betyder, at de skal holdes sikre, at adgang til dem skal begrænses så kun personer, der skal bruge dem til deres arbejde, har adgang til dem, og at alle skal undgå at omtale fortrolige oplysninger på offentlige områder.

Dette gælder for oplysninger relateret til vores kolleger, kunder, leverandører og vores forretningspartnere. Du er forpligtet til at fortroligholde alle oplysninger, der er indhentet om nuværende, tidligere eller potentielle medarbejdere, leverandører og vores forretningspartnere.

Vi skal være særligt omhyggelige med at beskytte alle personfølsomme oplysninger. Personoplysninger er alle oplysninger, der gør det muligt at udlede en persons identitet direkte eller indirekte, herunder alle oplysninger, der er knyttet til eller kan knyttes til den pågældende person.

Ved behandling af personoplysninger er virksomheden forpligtet til at opfylde enkeltpersoners rimelige forventninger til privatlivets fred ved at overholde den generelle databeskyttelsesforordning (GDPR) og anden relevant databeskyttelseslovgivning (databeskyttelseslovbestemmelse). ARYZTA tager sit ansvar for forvaltning af kravene i GDPR meget alvorligt. Alle medarbejdere og andre, der behandler personoplysninger på vegne af virksomheden, skal overholde retningslinjerne i ARYZTA's databeskyttelsespolitik.

Forpligtelsen til at beskytte fortrolige oplysninger fortsætter, selv efter ansættelsesforholdets ophør. Hvor lokale love, bestemmelser eller regler pålægger en højere standard, skal denne højere standard følges.

Virksomheden beskytter sine egne intellektuelle ejendomsrettigheder og andres intellektuelle ejendomsrettigheder. Uautoriseret brug af andres intellektuelle ejendomsrettigheder kan udsætte virksomheden for civile retssager og erstatningskrav. I mange lande kan tyveri, videregivelse af fortrolige oplysninger og uretmæssig tilegnelse af forretningshemmeligheder, ejendomsretligt beskyttede oplysninger eller anden intellektuel ejendom resultere i betydelige bøder og strafferetlige sanktioner for både virksomheden og den enkelte.

Samarbejde med leverandører og andre

Forespørgsler om oplysninger

Virksomheden skal gøres opmærksom på eventuelle henvendelser fra staten, den finansielle sektor eller medierne, så den kan reagere korrekt og grundigt.

Hvis en forespørgsel modtages af en medarbejder fra en ekstern part omhandlende ARYZTA, skal den pågældende medarbejder straks kontakte den lokale HR-afdeling.

Sociale medier

Brugen af sociale medier er vokset betydeligt i den seneste tid. Hvis de bruges korrekt, kan hjemmesider til social netværksdannelse være en mulighed for ny deling af oplysninger om vores produkter. Men hvis det ikke gøres korrekt, kan brugen af sådanne netværk udsætte dig og virksomheden for yderligere risiko. Når du poster på sociale medier, skal du huske følgende:

- Tal ikke på vegne af virksomheden, medmindre du er autoriseret til at gøre det;
- Send ikke billeder eller videoer af indendørs arealer af et ARYZTA-bageri, R&D-center eller en anden ARYZTA-lokation; og
- Hvis du er i tvivl om, hvorvidt noget skal slås op, skal du søge godkendelse fra din lokale HR-repræsentant, før du slår noget op.

Hvis du ser, at noget er offentliggjort på socialt medier, der kan indeholde misinformation eller føre til en produktklage, skal du underrette din lokale HR-repræsentant

Lovens ordlyd

Miljøbeskyttelse og bæredygtighed

ARYZTA har implementeret virksomhedens bæredygtighedsinitiativer og strategier for at reducere vores virksomheds CO2-aftryk på tværs af vores værdikæde gennem blandt andet bæredygtig indkøbspraksis, optimering af energiforbrug og reduktion af madspild. Derudover minimerer vi brugen af vand og fokuserer på reduktion af plastemballagemateriale. Til gengæld forventer vi, at vores medarbejdere agerer miljømæssigt ansvarligt på arbejdspladsen.

Fair konkurrence

Fair konkurrence er grundlæggende for, at virksomheder kan handle frit. Vi respekterer konkurrenternes og leverandørernes rettigheder, og vi handler retfærdigt over for dem på markedet. Virksomheden støtter love, der forbyder handelsbegrænsninger, urimelig praksis eller misbrug af økonomisk magt. I forhold til konkurrenter, distributører, mæglere, leverandører og kunder vil virksomheden undgå ordninger, der begrænser vores evne til at konkurrere retfærdigt med andre eller enhver anden organisations evne til at være i fri konkurrence med os eller andre.

Virksomheden anerkender, at der i virksomheder som vores skal udvises særlig omhu for at undgå praksis, der søger at øge salget på andet grundlag end kvalitet, pris, service til kunder og værdi.

Fair konkurrence betyder, at vi sælger på baggrund af vores produkter og tjenester. Medarbejdere bør aldrig nedgøre vores konkurrents produkter eller tjenester i et forsøg på at sælge.

Beslutninger, der påvirker priser og vilkår og betingelser for salg, bør udelukkende træffes på grundlag af uafhængig forretningsvurdering. Medarbejdere skal undgå ordninger eller aftaler, formelle og uformelle, med konkurrenter, der påvirker vores politikker for prissætning, de vilkår vi ønsker at sælge vores produkter på, antallet og typen af produkter, der fremstilles eller sælges, eller som kan fortolkes som en opdeling af kunder eller salgsområder mellem os og en konkurrent.

→ **Spørgsmål:** Forventes forretningspartnere at følge de samme miljø-, sundheds- og sikkerhedspolitikker og -procedurer som medarbejdere?

Svar: Absolut. Ledere og tilsynsførende er ansvarlige for at sikre, at forretningspartnere forstår, at de skal overholde alle gældende love og bestemmelser, der regulerer deres aktiviteter, samt yderligere krav, som virksomheden måtte stille.

Spørgsmål: Min leder bad mig om at følge en procedure, jeg mener, er i strid med vores forpligtelser til miljømæssig bæredygtighed. Hvad skal jeg gøre?

Svar: Hvis du er i tvivl, skal du kontakte din leder for at være sikker på, at du har forstået anmodningen korrekt. Hvis du stadig mener, at anmodningen overtræder miljølovgivningen, bestemmelser eller dette kodeks, skal du indberette din bekymring ved hjælp af en af de ressourcer, der er inkluderet i dette kodeks.

Lovens ordlyd

Fair konkurrence (fortsat)

Vigtige aftaler med distributører, mæglere, leverandører og kunder skal være skriftlige. Disse aftaler vil være et udtryk for vores forpligtelse til at praktisere fair konkurrence. Aftalerne skal overholdes nøje.

Stat og politik

Alle virksomhedens medarbejdere opfordres til at deltage i offentlige anliggender efter eget valg. Når en medarbejder udtaler sig om offentlige emner, bør han/hun udelukkende gøre det som privatperson, og ikke give udtryk for at repræsentere eller handle på vegne af virksomheden (f.eks. ved brug af virksomhedens brevpapir eller personens jobtitel i virksomheden).

Medarbejdere skal altid gøre det klart, at deres synspunkter og handlinger er deres egne og ikke virksomhedens. Medarbejdere må ikke bruge virksomhedens ressourcer til at støtte deres personlige valg af politiske partier, sager eller kandidater.

Antikorrruption og bestikkelse

ARYZTA har en forpligtelse til at agere etisk og med integritet. At give eller tage imod enhver form for bestikkelse er en alvorlig forseelse og vil blive behandlet som et disciplinært anliggende, der ikke er begrænset til opsigelse.

Alle lande forbyder bestikkelse af deres egne offentlige embedsmænd, og mange forbyder også bestikkelse af embedsmænd fra andre lande. Vores politik går ud over disse love og forbyder uretmæssige betalinger i alle vores aktiviteter, både med regeringer og i den private sektor. Vi betaler ikke bestikkelse eller returkommission på noget tidspunkt af nogen grund. Dette forbud gælder også for alle personer eller selskaber, der repræsenterer virksomheden. ARYZTA tolererer ikke overtrædelser. Overholdelse er en betingelse for ansættelse eller tilknytning til vores virksomhed.

Det er især vigtigt, at vi nøje overvåger tredjeparter, der handler på vores vegne. Vi skal altid være sikre på at udføre due diligence og kende vores forretningspartnere og alle dem, vi driver vores forretning gennem. Vi skal vide, hvem de er, og hvad de gør på vores vegne. De skal forstå, at de er forpligtede til at operere i nøje overensstemmelse med vores standarder og til at føre nøjagtige optegnelser over alle transaktioner.

→ **Spørgsmål:** Jeg har modtaget følsomme prisoplysninger fra en af vores konkurrenter. Hvad skal jeg gøre?

Svar: Du bør kontakte din juridiske eller økonomiske kontaktperson med det samme, inden der træffes yderligere foranstaltninger. Det er vigtigt, at vi fra det øjeblik, vi modtager sådanne oplysninger, udviser respekt for konkurrencelovgivningen, og at vi gør det klart, at vi forventer, at andre gør det samme. Dette kræver passende handling, der kun kan afgøres fra sag til sag, og kan omfatte at sende et brev til konkurrenten.

Lovens ordlyd

Insiderhandel

ARYZTA er dedikeret til retfærdige og åbne markeder for børsnoterede værdipapirer. Under dit arbejde kan du få viden om fortrolige oplysninger om virksomheden eller andre børsnoterede virksomheder. Det er forbudt at købe eller sælge værdipapirer baseret på disse oplysninger eller videregive dem til andre, der derefter handler.

Global handel

Virksomheden overholder lovgivningen om handel, import- og eksportkontrol i alle lande, hvor vi opererer. Det kan ske, at eksportkontrollovgivningen i forskellige regioner er i strid med hinanden. For at undgå problemer skal du kontakte din lokale, juridiske kontaktperson hos ARYZTA så tidligt som muligt om de lokale love i forbindelse med eksport af produkter, tjenester og teknologi.

At stille spørgsmål og indberette mulige overtrædelser

Det er virksomhedens erfaring, at de fleste rapporteringer om overtrædelser af kodekset typisk opstår på grund af misforståelser. Men ved at oplyse om disse misforståelser hurtigt bliver det muligt at fjerne hindringer for effektiv forretningsførelse.

Dette er af så stor betydning for virksomheden og dens medarbejdere, at en person, der får kendskab til noget, der er eller synes at være i strid med dette adfærdskodeks, bør rapportere det i fuld fortrolighed til:

- den lokale HR-forretningspartner; eller
- ARYZTA's personalechef (CHRO); eller
- ARYZTA's juridiske chef; eller
- ARYZTA's chef for koncernens interne revision

Virksomheden tager påstande om ureglementeret adfærd meget alvorligt. Vi opfordrer medarbejdere til at gøre opmærksom på alle problemer/bekymringer uden frygt for repressalier, og vi er forpligtede til at undersøge sager hurtigt og grundigt. ARYZTA forventer, at medarbejdere overholder og respekterer rettigheder og privilegier for kolleger, kunder og leverandører.

Lovens ordlyd

Beskyttelse mod gengældelse

ARYZTA forbyder strengt gengældelse mod enhver medarbejder for at have rapporteret om en tvivlsom forretningspraksis, misbrug og/eller samarbejde i en formel undersøgelse; forudsat at medarbejderen handlede med en rimelig tro på, at oplysningerne var sande.

Indberetning af bekymringer gennem vores Speak Up Hotline

Medarbejdere kan fortroligt rapportere virksomhedssvindel eller -tyveri eller bekymringer eller mistanke om svig og tyveri eller potentielle overtrædelser af dette kodeks via en tredjeparts hotline på numrene her eller ved at kontakte aryzta.ethicspoint.com.

Det kan du forvente, når du bruger Speak Up Hotline

Hotlinen er åben 24 timer i døgnet, syv dage om ugen. Dit opkald vil blive besvaret af uddannede specialister fra en uafhængig tredjepartsudbyder af tjenester inden for corporate compliance. De vil dokumentere dine bekymringer og sende en skriftlig rapport til virksomheden til yderligere undersøgelse.

Når du kontakter hotlinen, kan du vælge at forblive anonym, hvor det er tilladt i henhold til lokal lovgivning. Alle rapporter vil blive behandlet ens, uanset om de indsendes anonymt eller ej.

Når du har lavet en indberetning, modtager du et identifikationsnummer, så du kan følge op på din henvendelse. Opfølgning er især vigtig, hvis du har indsendt en rapport anonymt, da vi muligvis har brug for yderligere oplysninger for at gennemføre en effektiv undersøgelse. Dette identifikationsnummer vil også gøre det muligt for dig at følge løsningen af sagen. Bemærk dog, at virksomheden ikke vil kunne informere dig om individuelle disciplinære foranstaltninger af respekt for privatlivets fred.

→ Numre til ARYZTA-hotline

Australien 1800 586 773

Bulgarien 0800 46 042

Danmark 80 83 02 14

Frankrig 0 805 08 05 97

Tyskland 0800 1810489

Ungarn 80 088 170

Irland 1800 903 317

Japan 0800-222-1167

Malaysia 1-800-81-7790

Holland 0800 0232665

New Zealand 0800 623 379

Polen 0 0 800 141 0026

Rumænien 0800 360 156

Singapore 800 492 2341

Spanien 900 998 482

Sverige 020 10 93 36

Schweiz 0800 836 702

Taiwan 00801 49 1210

Storbritannien 0800 086 8783

Lovens ordlyd

Det kan du forvente, når du bruger Speak Up Hotline (fortsat)

Enhver rapportering, du foretager, vil blive holdt fortrolig af alle personer, der er ansvarlige for at gennemgå og undersøge sagen.

Hver gang du stiller et spørgsmål eller rejser en bekymring kan ARYZTA forbedre sig.

Når du tager handling, siger din mening og rapporterer tvivlsom adfærd, beskytter du dine kolleger og vores omdømme. Husk, at et problem ikke kan løses, medmindre nogen bliver gjort opmærksom på det.

→ **Spørgsmål:** Jeg har mistanke om, at der kan være uetisk adfærd i min forretningsenhed, der involverer min leder. Jeg ved, at jeg skal indberette mine mistanker, og jeg overvejer at bruge vores Speak Up-hotline, men jeg er bekymret for gengældelse.

Svar: Du opfordres på det kraftigste til at rapportere overtrædelser, og i din situation kan det være en god løsning at bruge Speak Up-hotline. Vi undersøger dine mistanker og skal muligvis tale med dig for at indsamle yderligere oplysninger. Når du har lavet indberetningen, skal du rapportere det via vores HR-kanaler, hvis du mener, at du oplever gengældelse. Vi tager påstande om gengældelse alvorligt. Rapport om gengældelse vil blive grundigt undersøgt, og hvis de er sande, vil den person eller de personer, der har udført gengældelsen, blive stillet til ansvar og eventuelt opsagt.

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

Ilfangstrasse 9

8952 Schlieren

Schweiz

Tlf.: +41 (0) 44 583 42 00

Fax: +41 (0) 44 583 42 49

info@aryzta.com

www.aryzta.com