

# CÓDIGO GLOBAL DE CONDUCTA DEL EMPLEADO





## **01      Cómo funciona Aryzta**

Nuestro Código de Conducta del Empleado  
Cumplimos la ley y las normas éticas más estrictas  
A quién se aplica este código  
Responsabilidades del empleado  
Responsabilidades adicionales de la dirección  
Tomando la decisión correcta: guía para la toma de decisiones éticas  
Responsabilidad y disciplina

## **02      Respeto, equidad y seguridad en el lugar de trabajo**

Diversidad y no discriminación  
Salarios  
Derechos humanos  
Un lugar de trabajo libre de acoso  
Libertad de asociación  
Salud y seguridad  
Consumo de alcohol y drogas

## **03      Conflictos de intereses**

Conflictos de intereses  
Regalos, entretenimiento e invitaciones empresariales  
Contribución caritativa  
Interacción con entidades relacionadas con el gobierno

## **04      Trabajo con proveedores y otros socios comerciales**

Relaciones con proveedores  
Intermediarios y distribuidores  
Agentes y consultores  
Comunicación, compromiso, honestidad y revelación total  
Protegiendo los activos de ARYZTA  
Creación y gestión de nuestros registros comerciales  
Información confidencial  
Solicitudes de información  
Redes sociales

## **05      La letra y el espíritu de la ley**

Protección del medio ambiente y sostenibilidad  
Competencia leal  
Gobierno y política  
Anticorrupción y soborno  
Tráfico de información privilegiada  
Comercio global  
Cómo hacer preguntas y denunciar posibles infracciones  
Protección contra represalias  
Cómo denunciar problemas mediante nuestra línea directa Speak Up  
Qué esperar cuando utiliza la línea directa Speak Up

## Nuestro propósito:

### "Horneamos momentos de alegría"

Orgullosos de nuestra herencia, y trabajando con nuestros **clientes** en el centro de todo lo que hacemos, somos la elección preferida en panadería para una generación de **consumidores**



#### Personas

- Valoramos, reconocemos y cuidamos a nuestra gente
- Creamos un lugar de trabajo seguro y acogedor
- Nos tomamos el tiempo para escuchar
- Apoyamos su crecimiento y desarrollo
- Trabajamos juntos para crear un equipo comprometido, empoderado, responsable y energético
- Valoramos nuestras diferencias culturales y regionales
- La diversidad, la equidad y la inclusión son esenciales para nuestro éxito a largo plazo



#### Comunidad

- Nos conectamos con una red de comunidades a lo largo de nuestra cadena de valor
- Nos comprometemos a aumentar nuestro impacto positivo en estas comunidades
- Nuestro modelo de negocio multilocal prioriza el abastecimiento local, el conocimiento local y las relaciones locales
- Nos esforzamos por ser un empleador preferido dentro de estas comunidades y por retribuir a nuestra red de asociados



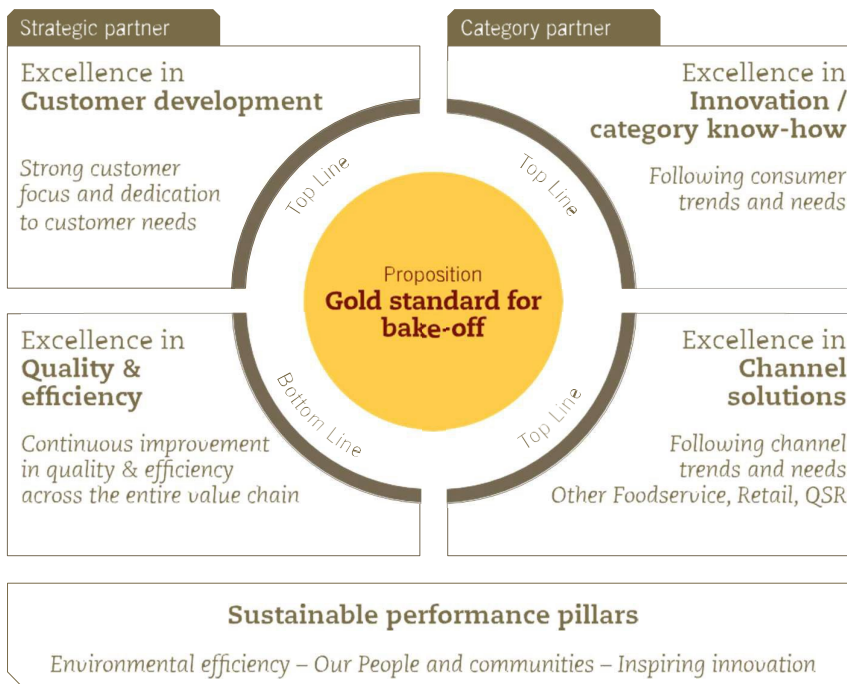
#### Planeta

- **Nos** centramos en prácticas regenerativas y en una producción sostenible
- La reducción del desperdicio de alimentos y del consumo de agua es fundamental en nuestra forma de trabajar
- Nuestro modelo de negocio multilocal reduce los kilómetros recorridos por los alimentos
- Cuidamos el planeta



# Propuesta de valor y generadores de valor

**Cómo ganar: concéntrese en cuatro impulsores de valor clave para alcanzar la excelencia en la panadería**



## Nuestra ambición

**Llegar a ser el mejor socio en soluciones de panadería en todos nuestros canales y mercados**



## Nuestra propuesta de valor

**Alcanzar la excelencia en la panadería**



## Cumplimiento del Código y Procedimientos

**Todos los empleados de ARYZTA recibirán este Código junto con un formulario para firmarlo y enviarlo, reconociendo que lo han recibido y aceptan cumplirlo. Cada empleado deberá ratificar su conocimiento y comprensión del Código y deberá informar sobre cualquier transacción o evento cuando a una persona externa le pareciese que no se ha observado este Código. Las violaciones deliberadas de este Código son motivo de despido de la Sociedad y un posible enjuiciamiento. Además, el hecho de saber y no informar sobre el incumplimiento del Código de Conducta por parte de otra persona podría considerarse un incumplimiento del Código en sí mismo, y estar sujeto al mismo proceso disciplinario.**

→ **Exenciones y enmiendas** La dirección reevaluará periódicamente este Código y recomendará cambios al Consejo de Administración para su aprobación.

En circunstancias extremadamente limitadas, la Sociedad puede considerar apropiado eximir de aplicar una disposición del Código.

Todas estas exenciones sólo podrán otorgarlas el Consejo de Administración o un comité designado por el Consejo, previa presentación por escrito debidamente justificada. Toda aprobación de este tipo se concederá por un período de tiempo explícitamente definido.

Todas las exenciones concedidas a los ejecutivos y consejeros se revelarán según lo requiera la ley.

# La forma en que actúa Aryzta

## Nuestro Código de Conducta de Empleados

El Código está diseñado para servir como recurso a fin de orientar a los empleados sobre lo que se espera de ellos desde una perspectiva ética y para garantizar que ARYZTA cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables dondequiera que tenga actividad.

Es imposible prever todas las preguntas que usted pueda tener o las situaciones que pueda enfrentar, por lo que, además del Código, ARYZTA tiene una política de puertas abiertas y otros recursos que pueden ser de ayuda, incluidos los Manuales del Empleado locales. En el Código aparecen otros recursos y personal. Como siempre, la Sociedad confía en que usted utilice su buen juicio y busque ayuda cuando la necesite.

ARYZTA se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera ética y en cumplimiento con la letra y el espíritu de la ley. ARYZTA y sus subsidiarias de propiedad total y sociedades afiliadas requieren que todos los empleados, en todos los casos, actúen de acuerdo con los más altos estándares de conducta ética comercial.

## Cumplimos la ley y las normas éticas más estrictas

La Sociedad y sus empleados en todo el mundo deben cumplir con las leyes y regulaciones locales y regionales aplicables, así como con las políticas y valores de la Sociedad, dondequiera que realicemos negocios. La ley aplicable solo establece los estándares mínimos. Además, se espera que los empleados observen los más altos estándares de ética empresarial y personal. Esto requiere honestidad y sinceridad en las relaciones con funcionarios gubernamentales, clientes, proveedores, competidores, compañeros de trabajo y público.

En ocasiones, la ley puede parecer poco clara, ambigua o inconsistente. Si existe alguna duda sobre si una determinada conducta cumplirá con la ley o con este Código, se debe solicitar asesoramiento al Representante de Recursos Humanos local de la Sociedad, al Departamento de Auditoría Interna o al Asesor Jurídico General.

# La forma en que actúa Aryzta

## A quién se aplica este Código

Este Código se aplica a todos los ejecutivos, consejeros y empleados de ARYZTA. Algunos socios comerciales, como agentes, consultores, proveedores y empleados temporales, actúan como una extensión de la Sociedad. Se espera que respeten el espíritu del Código, así como cualquier disposición contractual aplicable, cuando trabajen en nombre de ARYZTA. Aquellos que supervisan a terceros son responsables de asegurarse de que comprendan nuestras expectativas y estándares de conformidad con el Código de conducta empresarial para proveedores globales.

## Responsabilidades del empleado.

Cada uno de nosotros debe asumir la responsabilidad de actuar con integridad, incluso cuando esto implique tomar decisiones difíciles. Cumplir con nuestras responsabilidades es lo que nos permite tener éxito y crecer, hoy y en el futuro.

- Actúe siempre de forma profesional, honesta y ética cuando actúe en nombre de la Sociedad.
- Conozca la información del Código, así como las políticas y procedimientos de ARYZTA (y las entidades operativas locales de ARYZTA), prestando especial atención a los temas que atañen a sus responsabilidades laborales.
- Sea un recurso para los demás. Sea proactivo. Busque oportunidades para debatir y abordar cuestiones éticas y situaciones desafiantes con otras personas.
- Si un empleado observa que otro empleado viola este Código de conducta, se le recomienda encarecidamente que lo comunique al Departamento de Recursos Humanos local o a través de la línea directa Speak Up.
- Todos los empleados deben cooperar de manera plena y veraz con las investigaciones. Con respecto a las consultas de los reguladores e inspectores, nunca debemos engañarlos ni alterar ni destruir documentos o registros en respuesta a una investigación.

### → Seguridad y calidad alimentaria

Nos comprometemos a garantizar que nuestros alimentos sean seguros y se produzcan con la más alta integridad y según las rigurosas normas de calidad de la Sociedad.

Los empleados son responsables de seguir las políticas y procesos de alimentos, seguridad y calidad de la empresa.



# La forma en que actúa Aryzta

## Responsabilidades adicionales de la dirección

Si ocupa una posición de liderazgo, se espera que cumpla con las siguientes responsabilidades adicionales:

- Predique con el ejemplo.
- Ayude a crear un entorno de trabajo que se centre en construir relaciones, reconozca el esfuerzo y valore el respeto mutuo y la comunicación abierta.
- Sea un recurso para otros empleados. Comunique cómo se aplican el Código y las políticas a su trabajo diario.
- Sea proactivo. Busque oportunidades para debatir y abordar cuestiones éticas y situaciones desafiantes con otras personas.
- Cree un entorno en el que todos se sientan cómodos al hacer preguntas y denunciar posibles violaciones del Código y de las políticas.
- Nunca le pida a otra persona ni presione a nadie para hacer algo que a usted le prohibirían hacer.
- Si supervisa a terceros, asegúrese de que comprendan sus obligaciones éticas y de cumplimiento.
- Recuerde: ningún motivo, incluido el deseo de alcanzar objetivos comerciales, debe ser una excusa para violar leyes, regulaciones, el Código o las políticas de ARYZTA.

→ **P:** Soy gerente. Si observo una conducta indebida en un área que no está bajo mi supervisión, ¿tengo la obligación de informar el problema?

**R:** Usted es el principal responsable de los empleados, contratistas y terceros bajo su supervisión, pero se recomienda encarecidamente a todos los empleados de ARYZTA que denuncien cualquier conducta indebida de la que tengan conocimiento y, como persona responsable, usted está especialmente obligado a tomar medidas. El mejor enfoque es hablar primero con el supervisor que controla el área donde está ocurriendo el problema, pero si esto no funciona o no es factible, debe utilizar cualquiera de nuestros canales de Recursos Humanos u otras vías enumeradas en este Código.

# La forma en que actúa Aryzta

## Tomar la decisión correcta: guía para la toma de decisiones éticas

Tomar la decisión correcta no siempre es fácil. Habrá momentos en los que se sienta presionado o inseguro sobre qué hacer. Recuerde siempre que, cuando tenga que tomar una decisión difícil, no está solo. Sus colegas y la gerencia están a su disposición para ayudarlo, y usted tiene otros recursos a los que recurrir, incluido este Código, los Manuales del Empleado y cualquier otro manual de políticas.

Cuando se enfrenta a una decisión difícil, puede ser útil plantear estas preguntas:

- ¿Es legal?
- ¿Es coherente con nuestros Valores, este Código y las políticas?
- ¿Se basa en una comprensión profunda de los riesgos involucrados?
- ¿Podré mirarme al espejo y sentirme orgulloso/a de la decisión tomada?
- ¿Me sentiría cómodo/a con la decisión si apareciera en el periódico?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es no, deténgase y pida orientación.

## Responsabilidad y disciplina

La violación de las leyes y reglamentos pertinentes o de este Código, o la incitación de otros a hacerlo, expone a la Sociedad a responsabilidades y pone en riesgo la reputación de ARYZTA. Las violaciones de las leyes y reglamentos pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, y también pueden incluir procedimientos judiciales y sanciones, incluyendo, en algunas circunstancias, el enjuiciamiento penal.

# Respeto, equidad y seguridad en el lugar de trabajo

## Diversidad y no discriminación

Cada uno de nuestros empleados en todo el mundo merece ser tratado con justicia, respeto y dignidad.

La Sociedad es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y se compromete a contratar, capacitar, retribuir y promover a las personas en función de sus talentos y habilidades individuales. Aceptamos la diversidad y ofrecemos oportunidades a los empleados y a los posibles empleados sin importar su raza, color, identidad de género, religión, edad, origen, estado civil, orientación sexual, discapacidad o cualquier otro criterio prohibido por las leyes locales o internacionales aplicables.

## Salarios

Nuestros trabajadores reciben una remuneración justa y reciben salarios y prestaciones que cumplen con las leyes nacionales y locales aplicables. Esto incluye el pago de horas extra, la remuneración adicional y la igualdad de remuneración por el mismo trabajo sin discriminación, cuando corresponda. No se realizarán deducciones disciplinarias del salario.

Pagamos a los empleados salarios y prestaciones que cumplen al menos con el mínimo exigido por el gobierno o acordado colectivamente por la autoridad de la industria, de ambos el que sea más alto. Los salarios se pagan a intervalos regulares, acordados en el contrato del trabajador y acompañados de un recibo de sueldo válido que verifique la retribución exacta por el trabajo realizado.

Nuestros trabajadores entienden y reciben todas las prestaciones o retribuciones a las que tienen derecho por ley, incluidas las licencias por maternidad, las vacaciones pagadas o el seguro social. Se registran todas las medidas disciplinarias.

# Respeto, equidad y seguridad en el lugar de trabajo

## Derechos Humanos

La Sociedad prohíbe el uso de:

- Trabajo infantil: la Sociedad cumple con todas las leyes aplicables sobre trabajo infantil y prohíbe utilizar trabajadores por debajo de la edad legal de empleo en el país correspondiente, o cuando el trabajo interfiera con los requisitos de escolaridad según las leyes y regulaciones locales aplicables.
- Trabajo forzoso: la Sociedad prohíbe el uso de mano de obra penitenciaria, trabajo forzoso, trabajo en régimen de servidumbre por deudas, castigo físico, confinamiento, amenazas de violencia o cualquier otra forma de abuso. La Sociedad no tolerará ningún tipo de acoso psicológico, verbal, sexual o físico ni ninguna otra forma de abuso, y cumplirá con todas las leyes aplicables en materia de acoso y abuso de empleados.
- Esclavitud y trata de personas: la Sociedad prohíbe el uso de la esclavitud o la trata de personas (incluida la servidumbre por deudas) y cumple estrictamente las leyes locales. Los empleados deben cumplir dichas leyes en todos los países en los que la Sociedad opera instalaciones o realiza negocios.

## Un lugar de trabajo libre de acoso

Ningún empleado deberá participar en ninguna forma de acoso, ya sea sexual, racial o de otro tipo. Ningún empleado deberá participar en ninguna conducta interpersonal que altere el desempeño laboral de los demás o cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

En ARYZTA no hay lugar para ningún tipo de violencia. No toleraremos comportamientos amenazantes u hostiles, comentarios ofensivos ni acoso o intimidación.

## Libertad de asociación

Respetamos el derecho de los trabajadores a asociarse o no a cualquier grupo, en la medida en que lo permitan las leyes y reglamentos y de conformidad con los mismos. Adoptamos una actitud abierta hacia las actividades de los grupos de representación de los trabajadores, que no deben ser discriminados y deben tener acceso a ejercer sus funciones representativas en el lugar de trabajo.

**P:** Durante un viaje de negocios, un colega me invitó repetidamente a tomar algo e hizo comentarios sobre mi aspecto que me hicieron sentir incómoda. Le pedí que dejara de hacerlo, pero no lo hizo. No estábamos en la oficina y era "fuera de horario", por lo que no estaba segura de qué debía hacer. ¿Es acoso?

**R:** Sí, así es. Este tipo de conducta no se tolera, no sólo durante el horario laboral, sino también en todas las situaciones relacionadas con el trabajo, incluidos viajes de negocios. Dígle a su colega que tales acciones son inapropiadas y deben detenerse y, si continúan, debe comunicar el problema.

# Respeto, equidad y seguridad en el lugar de trabajo

## Salud y Seguridad

Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados. La filosofía y la política fundamental de la Sociedad son proporcionar un lugar de trabajo libre de peligros evitables y cumplir con todas las leyes y reglamentaciones locales aplicables que rigen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Para evitar accidentes y lesiones innecesarios, cada empleado debe cumplir con todas las políticas y procedimientos de salud y seguridad de la Sociedad. Todos los empleados deben informar sobre cualquier inquietud o problema de seguridad al representante correspondiente de la Sociedad.

Las horas de trabajo deben cumplir con las leyes nacionales, los convenios colectivos o las disposiciones de los convenios de la OIT, según lo que ofrezca la mayor protección. Todas las horas extraordinarias deben ser voluntarias y deben ser compensadas con la prima legal o acordada colectivamente, de ambas la que sea más alta. En circunstancias normales, el total de horas trabajadas en un período de siete días no debe ser más de 60, incluidas las horas extraordinarias voluntarias.

Las obligaciones y responsabilidades de los empleados se aplican independientemente del lugar de trabajo. Incluso en el entorno informal de trabajo desde casa, todos los empleados deben cooperar y cumplir plenamente con las medidas preventivas y las directivas, y cuidar razonablemente de su propia seguridad y la seguridad de los demás al observar las políticas de la empresa. La Sociedad alienta abiertamente a los empleados a ofrecer sugerencias sobre los controles y advertencias de seguridad adecuados, y a participar activamente en los comités y programas de seguridad de la empresa de forma continua. En ARYZTA, nuestra política es ¡Verlo! ¡Decirlo! ¡Arreglarlo!

## Consumo de alcohol y drogas

Los empleados no pueden poseer ni consumir drogas ilegales en el lugar de trabajo ni mientras realizan cualquier actividad relacionada con el trabajo. Los empleados tienen prohibido trabajar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o cualquier otra sustancia que pueda perjudicar su capacidad de trabajar o impedirle realizar su trabajo de manera segura, eficaz y de acuerdo con los estándares de calidad de la Sociedad. Esto incluye medicamentos legales que pueden recetarse con fines médicos pero que afectan a la capacidad de trabajar de manera segura. Si no está seguro, hable con su contacto local de Recursos Humanos.

# Conflictos de intereses

## Conflictos de intereses

La Sociedad considera que su éxito depende en gran medida del esfuerzo total y conjunto de sus empleados. Un conflicto de intereses surge cuando las acciones de un empleado no redundan en el mejor interés de la Sociedad y están más orientadas a obtener beneficios personales.

Si bien determinadas situaciones pueden ser o no un posible conflicto de intereses, el empleado debe revelar esta información al momento de la contratación o, si la situación cambia durante el transcurso de su empleo, a Recursos Humanos. Esto permitirá a la Sociedad evaluar si se trata de un conflicto de intereses real en función de su puesto (y/o acceso a información confidencial) en la Sociedad.

Como regla general, evite las relaciones de subordinación directa entre empleados y sus familiares y socios. Cuando existan o se desarrollen tales circunstancias, deberá informar al respecto a su contacto local de Recursos Humanos para que se puedan implementar las medidas adecuadas.

Si bien es imposible enumerar todas las circunstancias que dan lugar a posibles conflictos de intereses, lo siguiente servirá como guía del tipo de actividades que implican posibles conflictos:

- Propiedad de un interés financiero sustancial en cualquier competidor, proveedor actual o potencial o cliente por parte de un empleado o de cualquier miembro de su familia inmediata.
- Relación económica con un competidor, proveedor o cliente, incluyendo, pero sin que esto represente limitación alguna, como consejero, ejecutivo, empleado, agente o consultor.
- Hacer negocios con terceros que puedan dañar la reputación de la Sociedad o que violen intencional o sistemáticamente la ley, incluidas las leyes ambientales, laborales, de seguridad y anticorrupción.
- Usar o divulgar a terceros información confidencial de la Sociedad (incluidos registros de empleados y clientes) para el beneficio o ventaja personal de cualquier persona.
- Realizar actividades comerciales o laborales fuera del trabajo mientras se recibe un salario en el horario laboral de la empresa. Esto se aplica tanto al trabajo remunerado como al no remunerado.



# Conflictos de intereses

## Regalos, entretenimiento e invitaciones empresariales

Creemos que las decisiones comerciales acertadas se toman sobre la base del valor, el coste, la calidad y el servicio. Dichas decisiones se logran mejor cuando las transacciones entre la Sociedad y sus proveedores y clientes se llevan a cabo en un ambiente de imparcialidad, libre de consideraciones personales.

Los regalos, incluidos los obsequios de servicios, invitaciones o entretenimiento, deben desalentarse activamente. Los obsequios que se dan o reciben por encima de un valor nominal son contrarios a la política de la Sociedad. En caso de duda, consulte la política local de obsequios o hable con el departamento local de Recursos Humanos.

Los fondos de la Sociedad o los fondos personales, proporcionados en nombre de la Sociedad, no se utilizarán para ningún propósito que sea:

- Ilegal según las leyes locales contra el soborno
- Ilegal según cualquier otra ley aplicable
- No ético según este código

Cualquier persona que tenga conocimiento de cualquier uso indebido o potencialmente indebido de fondos deberá informar al Socio Comercial Local de Recursos Humanos, a Auditoría Interna, al contacto legal local o a la Línea Directa Speak Up.

## Contribución caritativa

Las contribuciones o actividades caritativas propuestas a nivel local deben comunicarse a nuestros representantes ESG.

## Interacción con entidades relacionadas con el gobierno

Algunos requisitos comerciales pueden diferir cuando se trata con una entidad relacionada con el gobierno. Por lo tanto, siempre debe asegurarse de saber si está tratando con una entidad relacionada con el gobierno. Esto no siempre es obvio.

Las empresas como las aerolíneas, las compañías petroleras y los proveedores de telecomunicaciones pueden ser propiedad o estar controladas por un gobierno, en su totalidad o en parte, y estar sujetas a normas especiales. En caso de duda, consulte la situación con un asesor jurídico.

# Trabajar con proveedores y otros socios comerciales

## Relaciones con proveedores

Los proveedores no están obligados a renunciar a realizar operaciones comerciales con nuestros competidores para ser proveedores de ARYZTA. Los proveedores tienen la libertad de vender productos a otros, excepto en una situación en la que el producto en cuestión sea uno en el que tengamos un interés sustancial de propiedad debido a una contribución importante al concepto, diseño o proceso de fabricación. Los proveedores no están obligados a comprar los productos de la Compañía para continuar como proveedores.

## Intermediarios y distribuidores

Los intermediarios y distribuidores (subcontratistas) desempeñan un papel fundamental en el cumplimiento de muchos de nuestros contratos. En algunos casos, el subcontratista es muy visible para nuestros clientes. Por lo tanto, es muy importante garantizar que nuestros subcontratistas protejan y fortalezcan la reputación de la Sociedad, actuando de manera coherente con nuestro Código de Conducta.

## Agentes y consultores

Las comisiones o los honorarios pagados a los comerciantes, distribuidores, agentes, intermediarios o consultores deben ser razonables en relación con el valor del producto o del trabajo que se esté realizando realmente. Bajo ninguna circunstancia los pagos realizados a intermediarios deben utilizarse para actividades prohibidas por este Código (por ejemplo, sobornos, facilitar pagos, etc.).

## Comunicación, compromiso, honestidad, y revelación total

Uno de los activos más valiosos de la Sociedad es su reputación de honestidad, integridad y confiabilidad. Cumplimos con nuestra palabra. No prometemos más de lo que podemos cumplir razonablemente, ni asumimos compromisos que no estén destinados a cumplirse.

La franqueza entre los empleados y con nuestros asesores y auditores servirá igualmente para proteger la reputación y la integridad de la Sociedad. El ocultamiento sólo agrava los problemas. El cumplimiento de las normas gubernamentales de revelación y las reglas contables aceptadas es un estándar mínimo para la Sociedad.

# Trabajar con proveedores y otros socios comerciales

## Protección de los activos de ARYZTA

Tenemos la responsabilidad de proteger los activos de la Sociedad contra pérdidas, daños, uso indebido o robo. Los activos de la Sociedad, como camiones, fondos, productos, mano de obra u ordenadores, solo pueden usarse para fines comerciales.

Cuando sea necesario para su trabajo, la Sociedad proporciona ordenadores (incluidos dispositivos portátiles), correo electrónico y otros sistemas de comunicación en red electrónica. Estos elementos y sistemas se proporcionan exclusivamente para ayudar a los empleados a realizar negocios en nombre de la Sociedad y nunca deben usarse de una manera que comprometa la seguridad o integridad de la información o el software de la Sociedad. Todas las comunicaciones e información creadas, recibidas, guardadas o enviadas en los sistemas de la Sociedad son propiedad exclusiva de la Sociedad. No existe ningún derecho individual de privacidad en ninguna de esas comunicaciones. Se aplican los mismos estándares de protección de datos, confidencialidad y seguridad si trabaja en un sitio de ARYZTA o desde una oficina en casa cuando realiza tareas oficiales y se conecta a la red de la Sociedad.

## Creación y gestión de nuestros registros comerciales

Los socios comerciales, los funcionarios gubernamentales y el público deben poder confiar en la precisión e integridad de nuestra información y registros comerciales. La información precisa también es esencial dentro de la Sociedad para que podamos tomar buenas decisiones.

Los empleados que desempeñan un papel en el registro o la elaboración de informes financieros, de información sobre los empleados o de operaciones tienen una responsabilidad especial en esta área, pero todos contribuimos al proceso de registro de los resultados empresariales y de mantenimiento de registros. Cada uno de nosotros es responsable de ayudar a garantizar que la información que registramos sea precisa y completa y se mantenga de una manera que sea coherente con nuestro sistema de controles internos. La verdadera naturaleza de las transacciones debe reflejarse en nuestros registros y dicha naturaleza no debe ocultarse.

# Trabajar con proveedores y otros socios comerciales

## Información confidencial

Como empleado, usted puede entrar en contacto con información que la Sociedad considera confidencial. Cada uno de nosotros debe estar alerta y proteger la información confidencial de la Sociedad. Esto significa mantenerla segura, reducir el acceso a ella a quienes necesitan conocerla para hacer su trabajo y evitar hablar de información confidencial en áreas públicas.

Esto se aplica a la información relacionada con nuestros colegas, clientes, proveedores y socios comerciales. Usted tiene la obligación de mantener la confidencialidad de cualquier información obtenida con respecto a empleados, proveedores y socios comerciales actuales, pasados o futuros.

Debemos tener especial cuidado de proteger toda la información de identificación personal. La información de identificación personal (PII) es cualquier información que permita inferir directa o indirectamente la identidad de una persona, incluida cualquier información vinculada o vinculable con esa persona.

Al procesar datos personales, la Sociedad está obligada a cumplir con las expectativas razonables de privacidad de las personas mediante el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y otras leyes de protección de datos pertinentes (ley de protección de datos). ARYZTA se toma muy en serio sus responsabilidades con respecto a la gestión de los requisitos del RGPD. Todos los empleados y otras personas que procesen datos personales en nombre de la Sociedad deben cumplir con las pautas establecidas en la Política de Protección de Datos de ARYZTA.

La obligación de preservar la información confidencial continúa incluso después de finalizar el empleo. Cuando las leyes, reglamentos o normas locales impongan un estándar más alto, debe cumplirse ese estándar más alto.

La Sociedad protege sus propios derechos de propiedad intelectual y los derechos de propiedad intelectual de terceros. El uso no autorizado de los derechos de propiedad intelectual de terceros puede exponer a la Sociedad a litigios civiles y daños y perjuicios. En muchos países, el robo, la divulgación de información confidencial y la apropiación indebida de secretos comerciales, información reservada, u otra propiedad intelectual, puede resultar en multas significativas y sanciones penales tanto para la Sociedad como para el individuo.

# Trabajar con proveedores y otros socios comerciales

## Solicitudes de información

La Sociedad debe estar informada de cualquier consulta del gobierno, la comunidad financiera o los medios de comunicación para que pueda responder de manera adecuada y completa.

Si un empleado recibe una consulta de un tercero en relación con ARYZTA, dicho empleado deberá comunicarse de inmediato con su departamento local de Recursos Humanos.

## Redes sociales

El uso de las redes sociales ha crecido significativamente en los últimos tiempos. Si se utilizan adecuadamente, los sitios web de redes sociales pueden ser nuevos canales para compartir información sobre nuestros productos. Sin embargo, si no se hace correctamente, el uso de los sitios web puede exponerlo a usted y a la Sociedad a riesgos adicionales. Al publicar en sitios web de redes sociales, tenga en cuenta lo siguiente:

- No hable en nombre de la Sociedad a menos que esté autorizado para hacerlo;
- No publique fotografías ni videos del interior de una panadería ARYZTA, un centro de investigación y desarrollo u otra ubicación de ARYZTA; y
- En caso de duda sobre si se debe publicar algo, solicite la aprobación de su representante local de Recursos Humanos antes de publicarlo.

Si ve algo publicado en un sitio web de redes sociales que pueda incluir información errónea o una queja sobre un producto, notifique a su representante local de Recursos Humanos.

# La letra y el espíritu de la ley

## Protección del medio ambiente y sostenibilidad

ARIZTA ha implementado iniciativas y estrategias de sostenibilidad para reducir la huella de carbono de nuestro negocio en toda nuestra cadena de valor a través de prácticas de abastecimiento sostenible, optimización del uso de energía y reducción del desperdicio de alimentos, entre otras. Además, reducimos el uso de agua y nos centramos en la reducción de los envases de plástico. A su vez, esperamos que nuestros empleados ejerzan prácticas ambientales responsables en el lugar de trabajo.

## Competencia leal

La competencia leal es fundamental para la continuidad de un sistema de libre empresa. Respetamos los derechos de los competidores y proveedores y actuamos de manera justa con ellos en el mercado. La Sociedad apoya las leyes que prohíben las restricciones al comercio, las prácticas desleales o el abuso del poder económico. En las relaciones con competidores, distribuidores, intermediarios, proveedores y clientes, la Sociedad evitará acuerdos que restrinjan nuestra capacidad de competir de manera justa con otros, o la capacidad de cualquier otra organización de competir de manera justa y libre con nosotros o con otros.

La Sociedad reconoce que en empresas como la nuestra se debe tener especial cuidado para evitar prácticas que busquen aumentar las ventas por cualquier otra base que no sea la calidad, el precio, el servicio al cliente y el valor.

La competencia leal significa vender en función de los méritos de nuestros productos y servicios. Los empleados nunca deben menospreciar los productos o servicios de nuestros competidores con el fin de lograr ventas.

Las decisiones que afecten a los precios y los términos y condiciones de venta deben tomarse únicamente sobre la base de un criterio empresarial independiente. Los empleados deben evitar cualquier acuerdo o entendimiento con los competidores, formal o informal, que afecte a nuestras políticas de precios, los términos en los que venderemos nuestros productos, la cantidad y el tipo de productos fabricados o vendidos, o que puedan interpretarse como una división de clientes o territorios de venta con un competidor.

→ **P:** ¿Se espera que los socios comerciales sigan las mismas políticas y procedimientos en materia de medio ambiente, salud y seguridad que los empleados?

**R:** Por supuesto. Los gerentes y supervisores son responsables de garantizar que los socios comerciales comprendan que deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables que rigen sus actividades, así como con los requisitos adicionales que pueda imponer la Sociedad.

**P:** Mi supervisor me pidió que siguiera un procedimiento que considero contrario a nuestros compromisos con la sostenibilidad ambiental. ¿Qué debo hacer?

**R:** Si no está seguro, consulte con su supervisor para asegurarse de haber entendido correctamente la solicitud. Si aún considera que la solicitud viola la ley ambiental, la reglamentación o este Código, informe sobre su inquietud utilizando cualquiera de los recursos que se incluyen en este Código.



# La letra y el espíritu de la ley

## Competencia leal (continuación)

Los acuerdos importantes con distribuidores, intermediarios, proveedores y clientes deberán constar por escrito. Estos acuerdos reflejarán nuestro compromiso con las prácticas competitivas justas y deberán cumplirse escrupulosamente.

## Gobierno y política

Se anima a todos los empleados de la Sociedad a participar en los asuntos públicos que elijan. Sin embargo, cuando un empleado se pronuncie sobre cuestiones públicas debe hacerlo como individuo, sin dar la impresión de que está actuando en nombre de la empresa (por ejemplo, utilizando el membrete de la Sociedad o el cargo que ocupa en la Sociedad).

Los empleados deben dejar siempre claro que sus opiniones y acciones son suyas y no las de la Sociedad. Los empleados no deben utilizar los recursos de la Sociedad para apoyar sus preferencias personales relativas a partidos políticos, causas o candidatos.

## Anticorrupción y Soborno

ARIZTA tiene un compromiso con la ética y la integridad. Dar o aceptar cualquier forma de soborno es una falta grave y se tratará como un asunto disciplinario que no se limitará al despido.

Todos los países prohíben el soborno de sus propios funcionarios públicos y muchos también prohíben el soborno de funcionarios de otros países. Nuestra política va más allá de estas leyes y prohíbe los pagos indebidos en todas nuestras actividades, tanto con los gobiernos como en el sector privado. No pagamos sobornos ni comisiones ilegales, en ningún momento y por ningún motivo. Esta prohibición se aplica por igual a cualquier persona o empresa que represente a la Sociedad. ARYZTA no tolera las infracciones. El cumplimiento es una condición de empleo o asociación con nuestra Sociedad.

Es especialmente importante que controlemos cuidadosamente a los terceros que actúan en nuestro nombre. Siempre debemos asegurarnos de actuar con la debida diligencia y conocer a nuestros socios comerciales y a todos aquellos a través de quienes realizamos nuestras operaciones. Debemos saber quiénes son y qué están haciendo en nuestro nombre. Deben comprender que están obligados a actuar en estricto cumplimiento de nuestras normas y a mantener registros precisos de todas las transacciones.

→ **P:** Recibí información confidencial sobre precios de uno de nuestros competidores. ¿Qué debo hacer?

**R:** Debe informar a su contacto jurídico o financiero sin demora y antes de tomar cualquier otra medida. Es importante que desde el momento en que recibamos dicha información demos respeto por las leyes de competencia y dejemos en claro que esperamos que los demás hagan lo mismo. Esto requiere una acción apropiada que solo se puede decidir caso por caso y puede incluir el envío de una carta al competidor.

# La letra y el espíritu de la ley

## Tráfico de información privilegiada

ARIZTA está comprometida con los mercados justos y abiertos en relación con los valores que cotizan en bolsa. En el curso de sus negocios, usted puede obtener información confidencial sobre la Sociedad u otras sociedades que cotizan en bolsa. Tiene prohibido comprar o vender valores basándose en esta información o transmitirla a otras personas que luego la negocien.

## Comercio global

La empresa respeta las leyes de control de comercio, importación y exportación de todos los países en los que opera. En ocasiones, las leyes de control de exportación en ciertas regiones pueden entrar en conflicto. Para evitar problemas, consulte a su contacto legal local de ARYZTA lo antes posible acerca de las leyes locales sobre exportación de productos, servicios y tecnología.

## Cómo hacer preguntas y denunciar posibles infracciones

La experiencia de la Sociedad nos indica que la mayoría de las denuncias de violaciones del Código suelen surgir a raíz de malentendidos. Sin embargo, la rápida resolución de estos malentendidos permite eliminar los obstáculos que impiden una operación eficaz.

Esto es de tal importancia para la Sociedad y sus empleados que cualquier persona que tenga conocimiento de eventos que violen o parezcan violar este Código de Conducta debe informar dichos eventos, de manera estrictamente confidencial, al:

- Socio comercial local de recursos humanos; o
- CHRO de ARIZTA; o
- Asesor Jurídico General de ARIZTA; o
- Jefe de Auditoría Interna del Grupo de ARYZTA

La Sociedad toma muy en serio las denuncias de mala conducta. Animamos a los empleados a que planteen todos los problemas o inquietudes sin temor a represalias y nos comprometemos a investigar los asuntos de manera rápida y exhaustiva. ARYZTA espera que sus empleados respeten los derechos y privilegios de sus compañeros de trabajo, clientes y proveedores.

# La letra y el espíritu de la ley

## Protección contra represalias

ARIZTA prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier empleado por haber presentado un informe sobre una práctica comercial cuestionable, mala conducta y/o haber cooperado en una investigación formal; siempre que el empleado haya actuado con una creencia razonable de que la información era verdadera.

## Cómo denunciar inquietudes mediante nuestra línea directa Speak Up

Los empleados pueden denunciar de forma confidencial cualquier fraude o robo contra la Sociedad, inquietudes o sospechas de fraude o robo, o cualquier posible incumplimiento de este Código a través de un servicio de línea directa de terceros con los números que se indican aquí o comunicándose con [aryzta.ethicspoint.com](https://aryzta.ethicspoint.com).

## Qué esperar cuando utiliza la línea directa Speak Up

La línea directa está disponible las 24 horas, los siete días de la semana. Especialistas capacitados de un proveedor externo independiente de servicios de cumplimiento corporativo responderán su llamada, documentarán sus inquietudes y enviarán un informe escrito a la Sociedad para que se realice una investigación más a fondo.

Cuando se comunique con la línea directa, puede optar por permanecer anónimo cuando lo permita la legislación local. Todas las denuncias serán tratadas por igual, independientemente de si se envían de forma anónima o no.

Después de realizar un informe, recibirá un número de identificación para que pueda hacer un seguimiento de su inquietud. El seguimiento es especialmente importante si ha presentado un informe de forma anónima, ya que es posible que necesitemos información adicional para realizar una investigación eficaz. Este número de identificación también le permitirá realizar un seguimiento de la resolución del problema; sin embargo, tenga en cuenta que, por respeto a la privacidad, la Sociedad no podrá informarle sobre acciones disciplinarias individuales.

→ Números de línea directa de ARITZA

**Australia** 1800 586 773

**Bulgaria** 080046 042

**Dinamarca** 80 83 02 14

**Francia** 0 805 08 05 97

**Alemania** 08001810489

**Hungría** 80 088 170

**Irlanda** 1800 903 317

**Japón** 0800-222-1167

**Malasia** 1-800-81-7790

**Países Bajos** 08000232665

**Nueva Zelanda** 0800623 379

**Polonia** 0 0 800 141 0026

**Rumania** 0800360 156

**Singapur** 800492 2341

**España** 900998 482

**Suecia** 020 10 93 36

**Suiza** 0800 836702

**Taiwán** 00801 49 1210

**Reino Unido** 0800 086 8783

# La letra y el espíritu de la ley

## Qué esperar cuando utiliza la línea directa Speak Up (continuación)

Cualquier informe que usted realice lo mantendrán confidencial todas las personas responsables de revisar e investigar el asunto.

ARIZTA tiene la oportunidad de mejorar cada vez que hace una pregunta o plantea una inquietud. Cuando toma medidas, se pronuncia y denuncia una conducta cuestionable, está protegiendo a sus colegas y nuestra reputación. Recuerde que no se puede abordar un problema a menos que se le informe a alguien al respecto.

→ **P:** Sospecho que puede estar ocurriendo algún comportamiento poco ético en mi unidad de negocios, que involucra a mi supervisor. Sé que debo denunciar mis sospechas y estoy pensando en utilizar nuestra línea directa Speak Up, pero me preocupan las represalias.

**R:** Se le recomienda encarecidamente que denuncie cualquier conducta indebida. En su caso, utilizar la línea directa Speak Up puede ser una buena opción. Investigaremos sus sospechas y es posible que tengamos que hablar con usted para obtener información adicional.

Después de realizar la denuncia, si cree que está sufriendo alguna represalia, debe informarlo a través de nuestros canales de Recursos Humanos. Nos tomamos muy en serio las denuncias de represalias. Los casos de represalia se investigarán a fondo y, si son ciertos, se castigará a los que ejerzan la represalia, incluso con el despido.



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**

Ifangstrasse 9  
8952 Schlieren

Suiza

Teléfono: +41 (0) 44 583 42 00

Teléfono: +41 (0) 44 583 42 49

**[info@aryzta.com](mailto:info@aryzta.com)**

**[www.aryzta.com](http://www.aryzta.com)**