



**HS TIMBER
GROUP**



KODEKS POSTĘPOWANIA

2023

Kodeks postępowania: Słowo wstępne

Jasno sformułowane zasady są częścią dobrego współistnienia. Zapewniają one ochronę przed nieprzewidywanymi konsekwencjami, zarówno prawnymi, ekonomicznymi, jak i społecznymi, a zatem stanowią podstawę zrównoważonego rozwoju. Nie chodzi jednak tylko o przestrzeganie prawa, ale także o wzajemny szacunek w firmie, a także z naszymi partnerami biznesowymi i zainteresowanymi.

To wyraźne zobowiązanie do uczciwości zwiększa zaufanie, jakim nasi partnerzy i społeczeństwo darzą naszą firmę. Oczekujemy uczciwości i zgodności z zasadami i przepisami prawa od siebie i naszych partnerów, a także chęci ciągłego rozwoju i doskonalenia. Jest to również określone w naszych zasadach przewodnich (<https://hs.at/en/responsibility/how-we-do-business/mission-statement.html>).

Wolfgang Moser
Dyrektor wykonawczy - Evergreen Private Foundation

Jürgen Bergner, Christian Frühwald, Christian Hörburger, Martin Louda
Zarząd - HS Timber Group

Wien, 09.2023

Praca zespołowa jest podstawą naszego sukcesu - dobra współpraca czyni nas silnymi. Jest to możliwe tylko wtedy, gdy traktujemy się nawzajem z szacunkiem, uczciwie i rzetelnie oraz gdy przestrzegamy prawa i zasad.

Niniejszy Kodeks postępowania jest jednym z filarów naszej kultury korporacyjnej. Nasze zaangażowanie w obszary zdrowia i bezpieczeństwa oraz poświęcenie na rzecz zrównoważonego rozwoju i środowiska są już zakorzenione w zasadach przewodnich i konkretnych wytycznych firmy.

Dlatego też nie poruszamy tych tematów w niniejszym kodeksie. Każdy z Was proszony jest o przestrzeganie tych zasad. Biuro ds. zgodności z przepisami wspiera Cię w tym i jest zawsze otwarte na Twoje obawy i problemy.

ZAKRES

Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie do wszystkich pracowników HS Timber Group, w tym wszystkich spółek zależnych HS Timber Group GmbH.

Wszyscy nasi kierownicy i pracownicy powinni zapoznać się z nim i przestrzegać go. Naruszenia będą podlegały działaniom dyscyplinarnym, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.

Kierownictwo decyduje o naruszeniach w każdym indywidualnym przypadku.

Spółki zależne są zobowiązane do wydania bardziej rygorystycznych lub szczegółowych przepisów, jeśli wymaga tego ustawodawstwo danego kraju lub inne warunki. W każdym przypadku niniejszy kodeks stanowi podstawę.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WDROŻENIE

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie i wdrażanie niniejszego Kodeksu postępowania. Przestrzeganie przepisów przez kierownictwo na wszystkich szczeblach powinno stanowić żywy przykład dla wszystkich pracowników. Niniejszy Kodeks Postępowania jest brany pod uwagę przy podejmowaniu każdej decyzji biznesowej, a pracownicy są wspierani przez swoich przełożonych w zakresie jego przestrzegania.

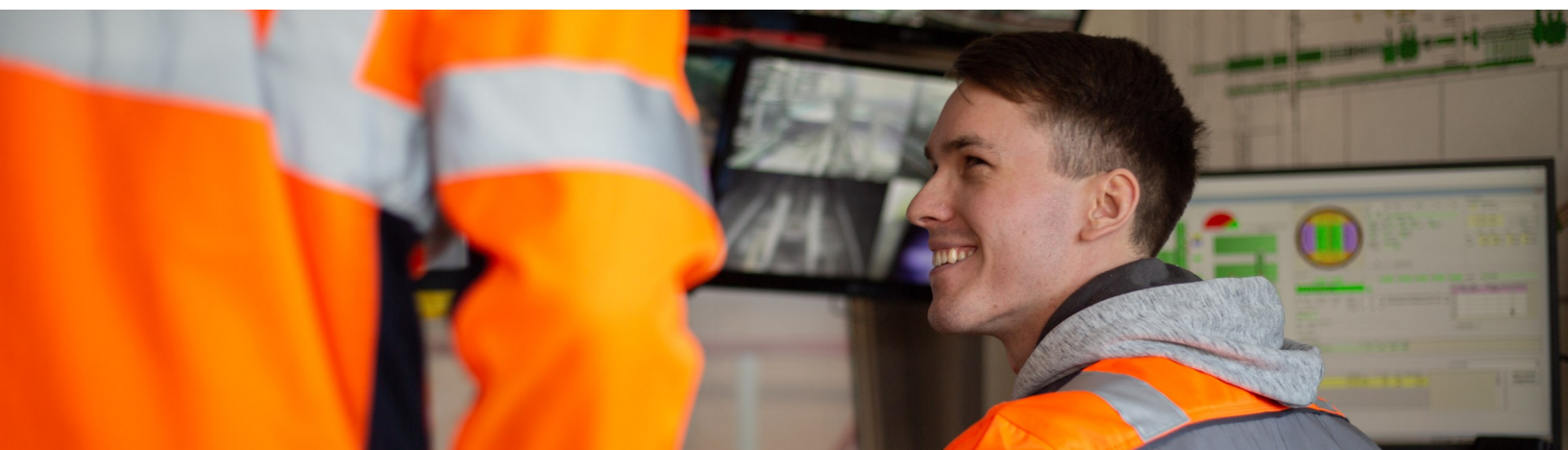
Każdy pracownik jest zachęcany do zwracania się o poradę i wsparcie do swojego bezpośredniego przełożonego lub, jeśli uzna to za konieczne, do odpowiedzialnego specjalisty ds. zgodności lub biura ds. zgodności grupy w celu przestrzegania zasad określonych w niniejszym kodeksie.

W tym celu firma utworzyła również własny poufny kanał sprawozdawczy.

POUFNY KANAŁ ZGŁOSZENIOWY

**Biuro Zgodności Grupy
Michael Proschek-Hauptmann
compliance@hs.at
+43 664 88145649**

Biuro zgodności z przepisami będzie przeprowadzać regularne szkolenia dotyczące niniejszego Kodeksu Postępowania i monitorować jego przestrzeganie.





I. TRAKTUJEMY LUDZI Z SZACUNKIEM

Interakcja pełna szacunku i godności poprawia nasze warunki pracy.

Traktujemy się nawzajem z szacunkiem i uczciwie.

Traktujemy ludzi równo i bez dyskryminacji, bez względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, płeć, stan cywilny, narodowość, religię lub orientację seksualną.

Molestowanie seksualne nie jest tolerowane. Zastraszanie lub mobbing oraz wszelkie inne formy przemocy fizycznej lub psychicznej nie są tolerowane i prowadzą do działań dyscyplinarnych.

II. PRZESTRZEGAMY PRAWA

Przestrzeganie przepisów prawa oraz ich interpretacja zarówno w sensie dosłownym, jak i przenośnym, stanowi fundament, na którym opierają się standardy etyczne HS.

Wszyscy pracownicy i kierownicy podczas pracy w naszej firmie muszą przestrzegać przepisów prawa, zasad i regulacji obowiązujących w gminach, regionach i krajach, w których prowadzimy działalność.

Jeśli przepisy wewnętrzne wykraczają poza normy prawne, wszyscy pracownicy są zobowiązani do stosowania tych bardziej rygorystycznych przepisów.

III. OPOWIADAMY SIĘ ZA UCZCIWĄ KONKURENCJĄ

Naruszenia zasad karteli są nielegalne, szkodzą gospodarce i utrudniają funkcjonowanie wolnego rynku. Jesteśmy zobowiązani do przestrzegania zasad rynkowych i zasad uczciwej konkurencji.

Dlatego konkurujemy uczciwie i w granicach prawa. Nie zawieramy umów z konkurentami, dostawcami ani klientami, które utrudniają handel, takich jak ustalanie cen lub umowy dotyczące warunków sprzedaży, podziały rynku,

ograniczanie konkurencji lub wpływanie na wyniki przetargów.

IV. NIE TOLERUJEMY ŻADNYCH FORM KORUPCJI ANI PRZEKUPSTWA

Nie oferujemy żadnych bezpośrednich lub pośrednich korzyści urzędnikom lub pracownikom sektora publicznego lub instytucji będących własnością państwa i wolimy zrezygnować z możliwości biznesowych niż dawać łapówki.

Zgodność z przepisami antykorupcyjnymi w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność, jest dla naszej firmy najwyższym priorytetem.

Każdy pracownik, który straci lub jest zagrożony utratą możliwości biznesowych z powodu odrzucenia nieetycznych praktyk, będzie wspierany przez firmę, a zwłaszcza przez swojego bezpośredniego przełożonego w tej decyzji.

V. NIE PRZYJMujemy ANI NIE WRĘCZAMY PREZENTÓW WARTOŚCIOWYCH

Nie przyjmujemy ani nie wręczamy prezentów o wartości przekraczającej niską kwotę pieniężną. Nie przyjmujemy niczego, co wykracza poza stosowność. Prezenty nie powinny być oferowane ani przyjmowane, jeśli mogą wpłynąć na wynik transakcji biznesowej lub jeśli mogą być postrzegane jako wpływające na taką decyzję.

Odpowiednie poziomy odniesienia dotyczące stosowności prezentów mogą zostać uzgodnione na poziomie lokalnym w porozumieniu z

kierownictwem grupy i zawsze opierają się na odpowiednich lokalnych wymogach prawnych.

VI. POSTĘPUJEMY Z NASZYMI FINANSAMI W SPOSÓB ETYCZNY I DOKŁADNY

Uchylenie się od płacenia podatków jest nielegalne i szkodzi finansom publicznym. Dlatego bardzo ostrożnie obchodzimy się z naszymi finansami i podatkami.

Zapewniamy, że nasze pieniądze są wydawane w odpowiedni sposób; nasza dokumentacja finansowa jest kompletna i dokładna oraz podlega audytowi.

Pracownicy nie mogą w żaden sposób wpływać na niezależny audyt dokumentacji finansowej. Podobnie, nigdy nie wolno im fałszować dokumentacji ani rachunków firmy.

Jest to podstawa dokładnych finansów, a tym samym właściwej oceny podatkowej.

VII. ZWALCZAMY OSZUSTWA

Oszustwa bezprawnie ograniczają możliwości finansowe firmy lub strony trzeciej i mogą prowadzić do surowych kar cywilnych i karnych, a także kar finansowych i innych sankcji wobec osób fizycznych i firmy. Walczymy z tym.

Niniejsze rozporządzenie zobowiązuje kierownictwo każdej spółki HS Timber Group do przeprowadzania odpowiednich kontroli w celu zapewnienia skutecznego zapobiegania oszustwom.





VIII. UNIKAMY KONFLIKTÓW INTERESÓW

Konflikt interesów może negatywnie wpłynąć na wyniki i reputację spółki.

Dlatego pracownicy i członkowie kierownictwa starannie oddzielają swoje osobiste interesy od interesów firmy i ujawniają je swoim przełożonym. Dotyczy to konfliktów interesów zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią.

IX. WSPIERAMY LOKALNĄ SPOŁECZNOŚĆ I ORGANIZACJE CHARYTATYWNE

Wspieranie lokalnej społeczności i organizacji charytatywnych jest częścią naszego rozumienia odpowiedzialnej przedsiębiorczości.

Dysponujemy ustrukturyzowanym procesem decyzyjnym i w przejrzysty sposób informujemy o każdym wkładzie dokonany w tym obszarze, aby wykluczyć wszelkie powiązania z praktykami korupcyjnymi.

X. WYRAŻAMY NASZE OBAWY W SPOSÓB PRZEJRZYSTY I PUBLICZNY

Dział Public Affairs Management ściśle przestrzega wszystkich ram regulacyjnych.

Główna część naszej pracy w zakresie spraw publicznych obejmuje konstruktywną współpracę ze stowarzyszeniami branżowymi. Wszelkie inne bezpośrednie kontakty z decydentami i władzami muszą być udokumentowane wewnętrznie.

XI. CHRONIMY NASZE AKTYWA FIZYCZNE I WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNĄ

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za ochronę aktywów naszej firmy i zapewnienie, że własność fizyczna i intelektualna, a także aktywa finansowe, nie zostaną uszkodzone, skradzione, niewłaściwie wykorzystane lub zmarnowane, a informacje poufne będą traktowane ostrożnie.

Wszystkie rodzaje informacji poufnych muszą być chronione przed nieuprawnionym ujawnieniem. Jest to również usankcjonowane wewnętrznie. Należy unikać rozmów i telefonów na tematy związane z firmą w przestrzeni publicznej (zwłaszcza w transporcie publicznym). Szczegóły dotyczące ochrony zasobów cyfrowych regulują odrębne wytyczne IT.

XII. DANE OSOBOWE TRAKTUJEMY Z NALEŻYTĄ STARANNOŚCIĄ

Dane osobowe są traktowane przez HS z należytą starannością i przetwarzane wyłącznie w ramach obowiązujących przepisów. Podstawowe procesy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO) są znane i zrozumiałe dla każdego, kto ma do czynienia z danymi osobowymi.

Nasza firma w pełni zobowiązuje się do wdrożenia zasad RODO UE dotyczących ochrony prywatności. W tym celu ustanowiono odrębną politykę ochrony danych, procedury i procesy.



ZGŁASZANIE WĄTPLIWOŚCI

Zależy nam na otwartej i przejrzystej komunikacji w firmie. Dlatego zachęcamy wszystkich pracowników do zgłaszania przypadków naruszenia niniejszego kodeksu postępowania! Pierwszym punktem kontaktowym jest bezpośredni przełożony. Można jednak również zwrócić się do lokalnego kierownictwa i/lub lokalnych specjalistów ds. zgodności lub biura ds. zgodności grupy.

W celu przetwarzania poufnych wskazówek utworzyliśmy poufny kanał zgłaszania na poziomie grupy (compliance@hs.at). Wszystkie informacje kierowane do tego kanału są przetwarzane w ustrukturyzowanym procesie. Gwarantujemy ochronę tożsamości poprzez poufność i dyskrecję. Odrębne wewnętrzne wytyczne regulują dokładny proces dochodzenia.

Zasadniczo wszyscy pracownicy, a w szczególności kierownictwo, którzy mają do czynienia ze zgłaszanymi treściami, są zobowiązani do ochrony tożsamości informatorów. Dotyczy to również rozpowszechniania informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio ustalić ich tożsamość, w tym anonimowych zgłoszeń. W związku z tym rozpowszechnianie takich wskazówek lub informacji leżących u ich podstaw, z wyjątkiem przekazywania ich do Group Compliance Office, jest zabronione! Tylko w wyjątkowych przypadkach tożsamość informatorów może zostać ujawniona (np. w kontekście oficjalnych dochodzeń). Zgłaszający są jednak informowani z wyprzedzeniem przez Group Compliance Office.

Zgłoszenia są dokumentowane zgodnie z naszymi zobowiązaniami do zachowania poufności i nie są przechowywane dłużej niż jest to konieczne i proporcjonalne.

HSTG zobowiązuje się nie tylko do ograniczenia prawnie gwarantowanej ochrony informatorów do kwestii prawnych objętych dyrektywą 2019/1937/UE (dyrektywa 2019/1937/UE w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii), ale także do rozszerzenia i zagwarantowania jej na wszelkie naruszenia przepisów prawa, zobowiązań umownych lub regulacji wewnętrznych, takich jak niniejszy Kodeks postępowania. Ponieważ przestrzeganie zasad ma dla nas zasadnicze znaczenie i chcemy wykorzystać kanał zgłaszania nieprawidłowości jako skuteczne narzędzie zarządzania zgodnością, dobrowolnie wykraczamy poza prawnie zagwarantowany minimalny standard.

Naruszenia zgłaszane przez zewnętrzne grupy interesu są w pierwszej kolejności badane przez Biuro Zgodności Grupy.

Wszystkie przychodzące zgłoszenia są dokładnie sprawdzane. Biuro ds. zgodności Grupy musi być informowane o każdym przypadku i co roku składa raport w raporcie zrównoważonego rozwoju na temat wdrożenia systemu zgłaszania nieprawidłowości.

POUFNY KANAŁ ZGŁOSZENIOWY

Biuro Zgodności Grupy
Michael Proschek-Hauptmann
compliance@hs.at
+43 664 88145649

WYTYCZNE DOTYCZĄCE UNIKANIA DZIAŁAŃ ODWETOWYCH

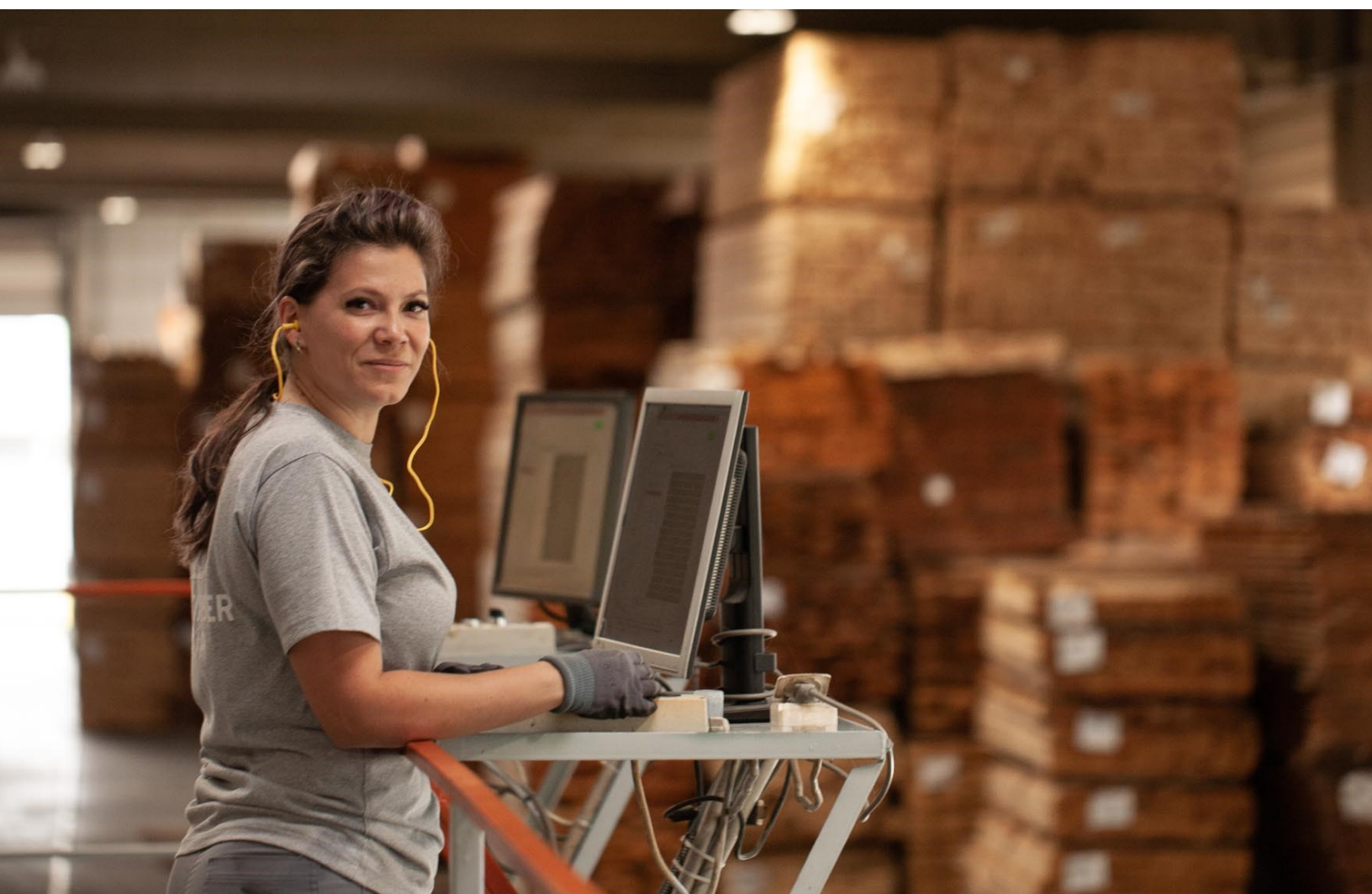
Aby promować kulturę otwartej i przejrzystej komunikacji, pracownikom i kierownikom nie wolno degradować, zawieszać, zwalniać, grozić, dyskryminować w jakikolwiek inny sposób ani podejmować żadnych działań, które negatywnie wpływają na zatrudnienie, ponieważ zgłaszają takie naruszenie w dobrej wierze. Dobra wiara jest zapewniona, zwłaszcza gdy informatorzy mieli wystarczające powody, aby wierzyć, że informacje, które przekazali, były prawdziwe w momencie zgłoszenia.

Informatorzy nie mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności za pozyskanie lub dostęp do

informacji, które zostały zgłoszone, pod warunkiem, że pozyskanie i/lub dostęp nie stanowią odrębnego przestępstwa.

Ogólnie rzecz biorąc, wszyscy informatorzy - nawet ci spoza firmy (kontrahenci, kandydaci itp.) oraz osoby z ich otoczenia powinny być chronione przed osobistymi niedogodnościami.

Jednakże celowe i/lub rażąco fałszywe oskarżenia mogą zostać ukarane środkami dyscyplinarnymi. Jest to sprawdzane indywidualnie dla każdego przypadku.



Odpowiedzialny za dokument:

Michael Proschek-Hauptmann

Główny specjalista ds. zgodności i zrównoważonego rozwoju

T: +43 1 585 68 62 - 73

M: +43 664 88145649

michael.proschek@hs.at

www.hs.at

© **HS Timber Group GmbH**

Favoritenstraße 7/2

1040 Wien

AUSTRIA