CÓDIGO DE CONDUCTA

Agosto 2026

CÓDIGO DE CONDUCTA: PRÓLOGO

Las reglas claramente formuladas forman parte de una buena convivencia. Las normas proporcionan protección contra consecuencias imprevistas, ya sean legales, económicas o sociales, y por lo tanto conforman las piedras angulares del desarrollo sostenible. Sin embargo, no se trata solo de cumplir con las leyes, sino también de la interacción mutua y respetuosa dentro de la empresa, así como con nuestros socios comerciales y accionistas.

Este claro compromiso con la integridad aumenta la confianza que nuestros socios y la sociedad depositan en nuestra empresa. Esperamos honestidad y cumplimiento de las reglas y leyes de parte de nosotros mismos y de nuestros socios, así como una voluntad de desarrollo y mejora continua. Esto también está delineado con nuestra declaración de misión.

El trabajo en equipo es la base de nuestro éxito: Una buena colaboración nos hace fuertes. Esto solo es posible cuando nos tratamos unos a otros con respeto, equidad e integridad y cuando cumplimos las leyes y regulaciones.

Este Código de Conducta es uno de los pilares de nuestra cultura corporativa. Nuestro compromiso en las áreas de salud y seguridad y nuestra dedicación a la sostenibilidad y el medio ambiente ya están arraigados en los principios rectores y lineamientos específicos de la empresa. Por lo tanto, en este código no abordamos específicamente estos temas.

Cada uno debe cumplir con estas reglas. La Oficina de Cumplimiento lo apoya en esto y siempre está abierta a sus preocupaciones y problemas.

Peter Kickinger
Chairman of the Board of Directors - Evergreen Privatstiftung

Jürgen Bergner, Christian Frühwald, Martin Louda
Management Board - HS Timber Group

Viena, Agosto de 2026

ALCANCE

Este Código de conducta rige para todos los empleados de las empresas de la Evergreen Privatstiftung y Holzindustrie Schweighofer s.r.o.

Todos nuestros gerentes y empleados deben estar familiarizados con este Código de Conducta y deben cumplirlo. Las infracciones se derivarán en una medida disciplinaria, hasta e incluso la terminación del empleo.

La dirección decide sobre las violaciones en cada caso individual.

Las subsidiarias están obligadas a emitir regulaciones más estrictas o más detalladas si la legislación nacional del país correspondiente u otras condiciones lo exigen. En cualquier caso, este código constituye la base.

RESPONSABILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Cada empleado individual es responsable de cumplir e implementar este Código de conducta. El cumplimiento de las regulaciones por parte de la dirección en todos los niveles debe ser un ejemplo vivo para toda la fuerza laboral. Este Código de Conducta se tiene en cuenta en cada decisión empresarial y los empleados cuentan con el respaldo de sus superiores en cumplimiento.

Se anima a cada empleado a buscar asesoramiento y apoyo de su superior directo o, si lo considera necesario, del responsable de cumplimiento o de la Oficina de Cumplimiento del grupo para cumplir con las normas establecidas en este código.

Adicionalmente, la empresa ha creado su propio canal de denuncia confidencial (véase la Sección “Denuncias”).

La Oficina de Cumplimiento del grupo llevará a cabo una formación periódica sobre este Código de Conducta y supervisará su cumplimiento.

CANAL DE INFORMES CONFIDENCIALES

Las infracciones de cumplimiento se pueden denunciar de forma totalmente anónima a través de nuestro canal de denuncia alojado externamente: https://hs.vispato.com/whisper

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO

Las preguntas relacionadas con el cumplimiento pueden dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: compliance@hs.at

I. TRATAMOS A LAS PERSONAS CON RESPETO

Política Antidiscriminación del HS Timber Group

El trato respetuoso y digno es la base de un entorno de trabajo seguro, inclusivo y productivo.

Nos tratamos mutuamente con equidad, respeto y profesionalismo. Todas las decisiones relacionadas con el empleo deben basarse en las calificaciones, el desempeño y la conducta de las personas.

No toleramos ningún tipo de discriminación basada en características protegidas por la legislación aplicable, incluyendo, entre otras, la edad, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, el género, la religión o las creencias, la orientación sexual, o el estado civil y familiar.

Tampoco toleramos ninguna forma de acoso, incluido cualquier comportamiento no deseado que atente contra la dignidad de una persona o que genere un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso sexual, incluidos los comentarios, gestos o insinuaciones inapropiados, las solicitudes de favores sexuales o cualquier contacto físico no deseado, está estrictamente prohibido.

No se tolerarán conductas de intimidación, acoso laboral (mobbing), amenazas, violencia, abuso de autoridad ni cualquier otro comportamiento que humille, excluya o menoscabe la dignidad de otras personas.

Estos principios se aplican a todas las situaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo los procesos de selección, promoción, capacitación, viajes de negocios, reuniones, eventos sociales e interacciones con socios comerciales.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a investigaciones internas y a la aplicación de medidas disciplinarias, que podrán incluir la finalización de la relación laboral.

Se alienta a todos los colaboradores a expresar sus inquietudes cuando experimenten o sean testigos de comportamientos inapropiados. Se espera que los líderes actúen como ejemplo, promuevan un ambiente de trabajo respetuoso, tomen en serio cualquier inquietud y cumplan con su responsabilidad de prevenir y abordar conductas indebidas. Las preocupaciones también podrán comunicarse a través de los canales descritos en el capítulo "Reporte de inquietudes".

Cada empresa podrá adaptar sus reglamentaciones internas para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional aplicable.

II. CUMPLIMOS CON LA LEY

El cumplimiento de las leyes, y su interpretación en sentido literal y figurativo, es la base sobre la cual se sientan las normas éticas de nuestras empresas.

Todos los empleados y todos los gerentes deben respetar y cumplir las leyes, reglas y regulaciones de los municipios, regiones y países donde operamos durante su trabajo en nuestra empresa.

Si las regulaciones internas exceden el estándar legal, todos los empleados están obligados a aplicar estas regulaciones más estrictas.

III. DEFENDEMOS LA COMPETENCIA JUSTA

Las violaciones de los carteles son ilegales, dañan la economía y obstaculizan el libre mercado. Estamos comprometidos con los principios del mercado y las reglas de competencia justa.

Por lo tanto, competimos de manera justa y en el marco de los límites legales.

No hacemos acuerdos con competidores, proveedores ni clientes que dificulten el comercio, como fijación de precios o acuerdos sobre condiciones de venta, divisiones de mercado, restricción de la competencia o influencia en el resultado de licitaciones.

IV. NO TOLERAMOS NINGUNA FORMA DE CORRUPCIÓN NI SOBORNO

No ofrecemos ningún tipo de beneficios directos o indirectos a funcionarios o empleados del sector público o instituciones de propiedad estatal y preferimos renunciar a oportunidades comerciales en lugar de sobornar.

El cumplimiento de las leyes anticorrupción en todos los países donde operamos es una prioridad para nuestra empresa.

Un empleado que pierda o esté en riesgo de perder oportunidades comerciales debido a rechazar prácticas poco éticas recibirá el respaldo de la empresa y en especial de su superior directo en esta decisión.

V. NO ACEPTAMOS NI DAMOS REGALOS DE VALOR

No aceptamos ni damos regalos con un valor que exceda una cantidad monetaria baja. No aceptamos nada que supere lo que es apropiado. No se deben ofrecer ni aceptar regalos si pueden influir en el resultado de una transacción comercial o si podrían ser percibidos como una influencia en esa decisión.

Se pueden acordar puntos de referencia apropiados para la idoneidad de los regalos a nivel local en consulta con la dirección del grupo y siempre se basan en los requisitos legales locales correspondientes.

Los valores de referencia sobre la adecuación de los regalos e invitaciones se establecen en la Política de Regalos y Hospitalidad. Se aplican de manera uniforme a todas las empresas implicadas, a menos que la normativa local estipule normas más estrictas. En este caso, se aplicará la normativa local.

Las comisiones ilegales, es decir, el reembolso secreto o encubierto de parte del valor del contrato al intermediario interno o a partes relacionadas, están expresamente prohibidas!

VI. MANEJAMOS NUESTRAS FINANZAS DE MANERA ÉTICA Y PRECISA

La evasión fiscal es ilegal y perjudica las finanzas públicas. Por lo tanto, somos muy cuidadosos en el manejo de nuestras finanzas y nuestros impuestos.

Nos aseguramos de que nuestro dinero se gaste adecuadamente; nuestros registros financieros son completos y precisos y se auditan.

Los empleados no deben de ninguna manera influir en la auditoría independiente de los registros financieros.

Del mismo modo, nunca deben falsificar registros o cuentas de la empresa. Esto es la base para unas finanzas precisas y, por lo tanto, para una evaluación fiscal adecuada.

VII. COMBATIMOS EL FRAUDE

El fraude restringe de manera ilegal la capacidad financiera de la empresa o de un tercero y puede dar lugar a graves sanciones civiles y penales, así como a sanciones financieras y de otro tipo contra las personas y la empresa. Luchamos contra el fraude.

Este reglamento obliga a la dirección de cada empresa de la Evergreen Privatstiftung a realizar las comprobaciones adecuadas para garantizar que el fraude se prevenga eficazmente.

VIII. EVITAMOS CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses puede afectar negativamente el rendimiento y la reputación de la empresa.

Por lo tanto, los empleados y los miembros de la dirección separan cuidadosamente sus propios intereses personales de los de la empresa y los divulgan a sus superiores.

Esto se aplica a los conflictos de intereses tanto dentro como fuera de la empresa.

IX. APOYAMOS A LA COMUNIDAD LOCAL Y A LAS ORGANIZACIONES CARITATIVAS

El respaldo a la comunidad local y a las organizaciones caritativas es parte de nuestra comprensión del emprendimiento responsable.

Tenemos un proceso de toma de decisiones estructurado y comunicamos de forma transparente cada contribución realizada en esta área para excluir cualquier conexión con prácticas corruptas.

X. EXPRESAMOS NUESTRAS PREOCUPACIONES DE FORMA TRANSPARENTE Y PÚBLICA

La empresa cumple estrictamente todos los marcos regulatorios.

La parte principal de nuestro trabajo de asuntos públicos implica la cooperación constructiva con las asociaciones de la industria. Cualquier contacto directo más allá de esto con los tomadores de decisiones y las autoridades debe documentarse en forma interna.

XI. PROTEGEMOS NUESTROS ACTIVOS FÍSICOS Y NUESTRA PROPIEDAD INTELECTUAL

Todos los empleados son responsables de proteger los activos de nuestra empresa y garantizar que la propiedad física e intelectual, así como los activos financieros, no se dañen, roben, se utilicen mal o se desperdicien y que la información confidencial se maneje cuidadosamente.

Todos los tipos de información confidencial deben estar protegidos contra la divulgación no autorizada. Esto también está sancionado internamente. Se deben evitar las conversaciones y llamadas sobre temas relacionados con la empresa en espacios públicos (en especial en el transporte público). Los detalles sobre la protección de los activos digitales se regulan en una directriz de TI independiente.

XII. MANEJAMOS LOS DATOS PERSONALES CON CUIDADO

Los datos personales son tratados con cuidado por nosotros y procesados exclusivamente en el marco de la normativa aplicable. Los procesos básicos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) son familiares y comprensibles para todos los que tratan con datos personales.

Nuestra empresa se compromete plenamente a implementar los principios del RGPD de la UE en relación con la protección de la privacidad.

Se ha establecido una política, unos procedimientos y procesos de protección de datos separados para lograrlo.

INFORME DE INQUIETUDES

Queremos una comunicación abierta y transparente en la empresa. Por lo tanto, ¡se anima a todos los empleados a informar si tienen conocimiento de una violación de este código de conducta! El primer punto de contacto para informar es el supervisor directo. Sin embargo, también puede recurrir a la administración local y a los responsables locales de cumplimiento o a la oficina de cumplimiento del grupo.

Para el tratamiento de sugerencias confidenciales, hemos establecido un canal de información confidencial a nivel de grupo. Toda la información dirigida a este canal se procesa en un proceso estructurado.

Garantizamos la protección de la identidad a través de la confidencialidad y discreción. Una guía interna separada regula el proceso de investigación exacto.

En principio, todos los empleados, pero especialmente la gerencia, que se enfrentan a contenido informado, están obligados a proteger la identidad de los denunciantes. Esto también se aplica a la difusión de información de la que la identidad de los denunciantes puede derivarse directa o indirectamente, incluso los consejos anónimos. Por lo tanto, ¡la difusión de esos consejos o información subyacente, además de reenviarlos a la Oficina de Cumplimiento del Grupo, está prohibida! Solo en casos excepcionales se puede revelar la identidad de los informantes (por ejemplo, en el contexto de investigaciones oficiales). Sin embargo, los informantes son informados por adelantado por la Oficina de Cumplimiento del Grupo.

CANAL DE INFORMES CONFIDENCIALES

Las infracciones de cumplimiento se pueden denunciar de forma totalmente anónima a través de nuestro canal de denuncia alojado externamente: https://hs.vispato.com/whisper

Los informes se documentan de acuerdo con nuestras obligaciones de confidencialidad y no se conservan más tiempo del necesario y proporcionado.

La Evergreen Privatstiftung y sus empresas subsidiarias se comprometen a no limitar la protección de los denunciantes legalmente garantizada a los asuntos legales cubiertos por la Directiva 2019/1937/UE (Directiva 2019/1937/UE personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión), sino también a ampliarla y garantizarla a todas las violaciones de las leyes, obligaciones contractuales, etc. o regulaciones internas, como este Código de Conducta. Debido a que el cumplimiento de las normas es esencial para nosotros, y queremos utilizar el canal de denunciantes como una herramienta eficaz de gestión del cumplimiento, vamos voluntariamente más allá del estándar mínimo legalmente garantizado.

Las infracciones informadas por grupos de interés externos son investigadas principalmente por la Oficina de Cumplimiento del Grupo.

Todos los informes entrantes deben comprobarse cuidadosamente. La Oficina de Cumplimiento del Grupo debe ser informada sobre cada caso e informar anualmente en el informe de sostenibilidad sobre la implementación del sistema de denunciantes.

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE FRAUDE

La Dirección local deberá informar, sin demoras indebidas, a la Oficina de Cumplimiento del Grupo (Group Compliance Office) sobre cualquier caso sospechado o confirmado de fraude, malversación, apropiación indebida de activos, falsificación de registros u otras conductas indebidas: compliance@hs.at

Los casos de mayor relevancia también deberán ser elevados a la Dirección del Grupo (Group Management).

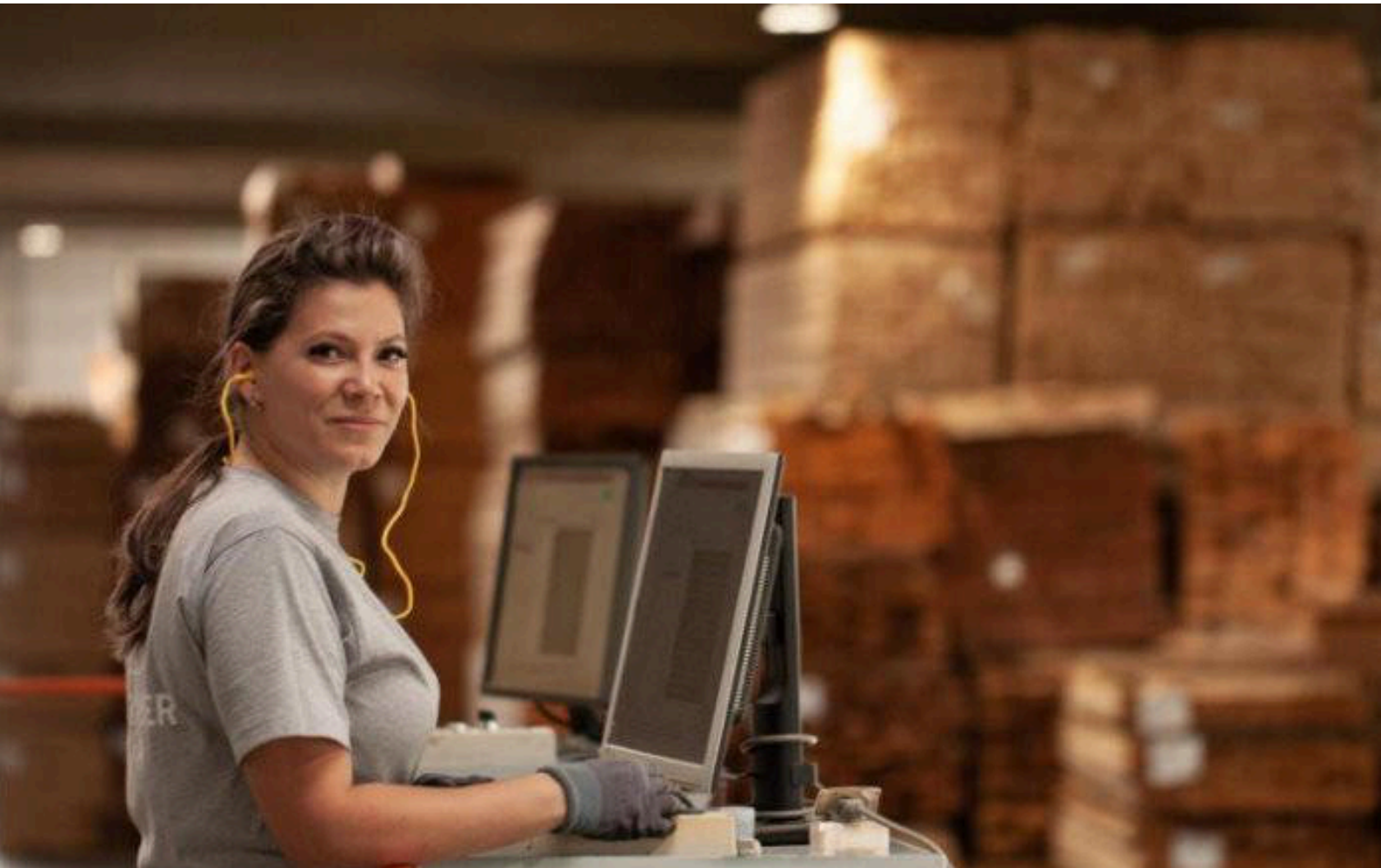
LINEAMIENTO PARA EVITAR REPRESALIAS

Para promover una cultura de comunicación abierta y transparente, los empleados y gerentes no deben degradar, suspender, terminar, amenazar, discriminar de ninguna otra manera, ni tomar ninguna acción que afecte negativamente al empleo porque él o ella denuncian esa violación de buena fe. Se da buena fe, en especial cuando los informantes tenían razones suficientes para creer que la información que proporcionaban era verdadera al momento del consejo.

Los informantes no pueden ser considerados responsables por la contratación o el acceso a la información que se informó, siempre que la contratación y el acceso no constituyan un delito penal separado.

En general, todos los informantes, incluso aquellos fuera de la empresa (contratistas, solicitantes, etc.) y las personas a su alrededor deben estar protegidos de las desventajas personales.

Sin embargo, las acusaciones intencionales y descaradamente falsas pueden ser castigadas con medidas disciplinarias. Esto se comprueba en una base de caso por caso.



Responsable del documento:
Michael Proschek-Hauptmann
Director Principal de Cumplimiento y Sostenibilidad

T: +43 1 585 68 62- 73
M: +43 664 88145649
michael.proschek@hs.at

www.hs.at

Evergreen Privatstiftung y
HS Timber Group GmbH
Favoritenstraße 7/2
1040 Viena
AUSTRIA