ever green
Privatstiftung

HS TIMBER GROUP

UZVEDĪBAS KODEKSS

2026 augusts

UZVEDĪBAS KODEKSS: PRIEKŠVĀRDS

Skaidri formulēti noteikumi ir labas līdzāspastāvēšanas pamats. Tie nodrošina aizsardzību pret neparedzētām juridiskām, ekonomiskām un sociālām sekām un tādējādi veido ilgtspējīgas attīstības stūrakmeņus.

Tomēr runa nav tikai par normatīvo aktu ievērošanu. Tikpat būtiska ir savstarpēja cieņpilna attieksme uzņēmuma ietvaros, kā arī sadarbībā ar mūsu darījumu partneriem un citām ieinteresētajām pusēm.

Šī tiešā apņemšanās ievērot godprātību, stiprina mūsu partneru un sabiedrības uzticēšanos uzņēmumam. Mēs sagaidām godīgumu, normatīvo aktu un noteikumu ievērošanu gan no sevis, gan no mūsu partneriem, kā arī esam gatavi nepārtrauktai attīstībai un pilnveidei. Šī apņemšanās ir nostiprināta arī mūsu Misijas paziņojumā.

Komandas darbs ir mūsu panākumu pamats – efektīva sadarbība padara mūs spēcīgus. Tā iespējama tikai tad, ja mēs izturamies cits pret citu ar cieņu, taisnīgumu un godprātību, kā arī ievērojam likumus un noteikumus.

Šis Uzvedības kodekss ir viens no mūsu uzņēmuma kultūras balstiem. Mūsu apņemšanās darba aizsardzības jomā, kā arī ilgtspējas un vides aizsardzības principi jau ir ietverti uzņēmuma pamatnostādnēs un atsevišķās vadlīnijās. Tādēļ šie jautājumi šajā Uzvedības kodeksā netiek aplūkoti atsevišķi.

Ikviens no jums tiek aicināts ievērot šajā Uzvedības kodeksā noteiktos principus un prasības.

Grupas Atbilstības birojs sniedz atbalstu šo noteikumu ievērošanā un vienmēr ir pieejams jūsu

Peter Kickinger
Evergreen Privatstiftung valdes priekšsēdētājs

Jürgen Bergner, Christian Frühwald, Martin Louda
HS Timber Group valde

Austrija, Vīne, 2026. gada augusts

DARBĪBAS JOMA

Šis Uzvedības kodekss attiecas uz visiem Evergreen Privatstiftung un Holzindustrie Schweighofer s.r.o. uzņēmumu darbiniekiem.

Visiem vadītājiem un darbiniekiem ir pienākums iepazīties ar šo Uzvedības kodeksu un to ievērot. Par tā pārkāpumiem var tikt piemēroti disciplinārsodi, tostarp darba tiesisko attiecību izbeigšana.

Vadība katrā atsevišķā gadījumā pieņem lēmumu par šī Uzvedības kodeksa pārkāpumiem.

Meitasuzņēmumiem ir pienākums izstrādāt stingrākus vai detalizētākus noteikumus, ja to prasa attiecīgās valsts normatīvie akti vai citi apstākļi.

Jebkurā gadījumā šis Uzvedības kodekss kalpo par pamatu šādu noteikumu izstrādei un piemērošanai

ATBILDĪBA PAR IEVIEŠANU

Katrs darbinieks ir personīgi atbildīgs par šī Uzvedības kodeksa ievērošanu un īstenošanu. Vadībai visos līmeņos ar savu rīcību ir jārāda piemērs visam kolektīvam, nodrošinot normatīvo aktu un iekšējo noteikumu ievērošanu. Šis Uzvedības kodekss tiek ņemts vērā, pieņemot ikvienu saimniecisku lēmumu, un darbiniekiem tiek nodrošināts atbalsts no tiešajiem vadītājiem atbilstības prasību izpildes jautājumos.

Katrs darbinieks tiek aicināts vērsties pēc padoma un atbalsta pie sava tiešā vadītāja vai, ja tas šķiet nepieciešams, pie atbildīgās personas trauksmes celšanas jautājumos vai grupas Atbilstības biroja, lai nodrošinātu šajā kodeksā noteikto prasību ievērošanu.

Papildus uzņēmums ir izveidojis konfidenciālu ziņošanas kanālu (skatīt Uzvedības kodeksa sadaļu "Ziņošana par pārkāpumu").

Grupas Atbilstības birojs regulāri organizē apmācības par šo Uzvedības kodeksu un uzrauga tā ievērošanu.

KONFIDENCIĀLS ZIŅOŠANAS KANĀLS

Par atbilstības prasību pārkāpumiem var ziņot pilnībā anonīmi, izmantojot mūsu ārēji nodrošināto trauksmes celšanas kanālu:
https://hs.vispato.com/whisper

JAUTĀJUMI PAR ATBILSTĪBU

Jautājumus par atbilstību var sūtīt uz šādu e-pasta adresi:

compliance@hs.at

I. MĒS IZTURAMIES PRET CILVĒKIEM AR CIEŅU

HS Timber Group Pretdiskriminācijas politika

Cieņpilna un godprātīga savstarpējā attieksme ir drošas, iekļaujošas un produktīvas darba vides pamats.

Mēs izturamies viens pret otru godīgi, ar cieņu un profesionāli. Ar nodarbinātību saistīti lēmumi jāpieņem, ņemot vērā personas kvalifikāciju, darba sniegumu un profesionālo uzvedību.

Mēs nepieļaujam nevienu tiesību aktos aizliegtu diskrimināciju, tostarp vecuma, invaliditātes, rases, etniskās piederības, valstspiederības, dzimuma, reliģiskās vai citas pārliecības, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa vai laulības dēļ.

Mēs nepieļaujam aizskaršanu, tostarp jebkādu nevēlamu rīcību, kas aizskar personas cieņu vai rada iebiedējošu, nepatīkamu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. Seksuāla aizskaršana, tostarp nepiedienīgi komentāri, žesti, nevēlama uzmanības izrādīšana, lūgumi veikt seksuāla rakstura darbības vai nevēlams fizisks kontakts, ir stingri aizliegts.

Mēs nepieļaujam iebiedēšanu, mobingu, draudus, vardarbību, varas ļaunprātīgu izmantošanu vai jebkādu citu uzvedību, kas pazemo, izolē vai grauj citas personas pašcieņu vai autoritāti.

Šie principi jāievēro visās ar darbu saistītajās situācijās, tostarp darbinieku atlasē, paaugstināšanā amatā, profesionālās pilnveides pasākumos, komandējumos, sanāksmēs, kolektīva pasākumos un sadarbībā ar darījumu partneriem.

Pārkāpumu gadījumā var tikt veikta iekšējā izmeklēšana un piemēroti disciplinārsodi, tostarp izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

Darbinieki tiek aicināti atklāti ziņot, ja viņi saskaras ar neatbilstošu rīcību vai kļūst par tās lieciniekiem. Vadītājiem ar savu rīcību jārāda piemērs, jāveicina cieņpilna darba vide, nopietni jāizvērtē saņemtā informācija un jāveic pasākumi neatbilstošas rīcības novēršanai. Par šādiem gadījumiem var ziņot arī nodaļā “Ziņošana par pārkāpumiem” norādītajos veidos.

Katrs uzņēmums var pielāgot savus iekšējos noteikumus attiecīgās valsts tiesību aktiem.

II. MĒS IEVĒROJAM LIKUMU

Atbilstība normatīvo aktu prasībām, kā arī to ievērošana gan tiešā, gan netiešā nozīmē, ir pamats, uz kura balstās mūsu uzņēmuma ētiskie standarti.

Visiem darbiniekiem un vadītājiem ir pienākums ievērot un pildīt to pašvaldību, reģionu un valstu tiesību aktus, noteikumus un regulējumus, kuros mēs veicam savu saimniecisko darbību.

Ja iekšējie noteikumi nosaka stingrākas prasības nekā piemērojamie tiesību akti, visiem darbiniekiem ir pienākums ievērot šīs stingrākās prasības.

III. MĒS IESTĀJAMIES PAR GODĪGU KONKURENCI

Karteļu pārkāpumi ir nelikumīgi, tie kaitē ekonomikai un kavē brīvā tirgus darbību. Mēs esam apņēmušies ievērot tirgus principus un godīgas konkurences noteikumus.

Tādēļ mēs konkurējam godīgi un tiesību aktu noteiktajās robežās.

Mēs neslēdzam vienošanās ar konkurentiem, piegādātājiem vai klientiem, kas ierobežo tirdzniecību, tostarp vienošanās par cenu noteikšanu, pārdošanas nosacījumu saskaņošanu, tirgus sadali, konkurences ierobežošanu vai konkursu rezultātu ietekmēšanu.

IV. MĒS NEPIEĻAUJAM NEKĀDU KORUPCIJAS VAI KUKUĻDOŠANAS VEIDU

Mēs nepiedāvājam nekādus tiešus vai netiešus labumus valsts amatpersonām, publiskā sektora darbiniekiem vai valsts kapitālsabiedrību pārstāvjiem un, ja nepieciešams, dodam priekšroku atteikties no darījumu iespējām, nevis izmantot kukuļošanu vai citas prettiesiskas priekšrocības.

Atbilstība pretkorupcijas tiesību aktiem ikvienā valstī, kurā mēs veicam savu darbību, ir viena no uzņēmuma augstākajām prioritātēm.

Ikviens darbinieks, kurš ētikas normām neatbilstošas rīcības noraidīšanas dēļ zaudē vai var zaudēt darījumu iespējas, saņem uzņēmuma atbalstu, jo īpaši no sava tiešā vadītāja.

V. MĒS NEPIEŅEMAM UN NEDĀVINĀM VĒRTĪGAS DĀVANAS

Mēs nepieņemam un nedāvinām dāvanas, kuru vērtība pārsniedz nelielu naudas summu.

Mēs nepieņemam neko, kas pārsniedz pieklājības un samērīguma robežas. Dāvanas nedrīkst piedāvāt vai pieņemt, ja tās var ietekmēt darījuma iznākumu vai ja tās var tikt uztvertas kā mēģinājums šādu ietekmi īstenot.

Uzņēmums nosakot kritērijus dāvanu pieļaujamībai, saskaņo tos ar grupas vadību, un tie vienmēr ir saskaņā ar uzņēmuma attiecīgās valsts normatīvo aktu prasībām.

Robežvērtības attiecībā uz dāvanu un uzaicinājumu pieļaujamību ir noteiktas Dāvanu un viesmīlības politikā. Tās tiek vienoti piemērotas visiem grupas uzņēmumiem, ja vien uzņēmuma valsts normatīvi nenosaka stingrākas prasības. Šādā gadījumā piemērojami attiecīgās valsts normatīvi.

Ir nepārprotami aizliegts dot starpniekam vai saistītai personai atlīdzību, ja tā tiek dota slepeni kā daļa no darījuma vērtības atlīdzināšanas!

VI. MĒS RĪKOJAMIES AR FINANSĒM ĒTISKI UN PRECĪZI

Nodokļu nemaksāšana ir nelikumīga un kaitē valsts publiskajām finansēm. Tādēļ mēs rīkojamies īpaši rūpīgi uzņēmuma finanšu līdzekļu un nodokļu pārvaldībā.

Mēs nodrošinām, ka finanšu līdzekļi tiek izlietoti atbilstoši to paredzētajam mērķim, finanšu uzskaite ir pilnīga un precīza, kā arī pakļauta neatkarīgai revīzijai.

Darbiniekiem nekādā gadījumā nav atļauts mēģināt ietekmēt neatkarīgo finanšu pārskatu revīzijas procesu.

Tāpat darbiniekiem ir aizliegts viltot uzņēmuma dokumentus vai grāmatvedības uzskaiti. Tas ir priekšnoteikums korektai finanšu uzskaitei un līdz ar to arī pareizai nodokļu aprēķināšanai.

VII. MĒS APKAROJAM KRĀPŠANU

Krāpšana nelikumīgi ierobežo uzņēmuma vai trešo personu finansiālās iespējas un var izraisīt būtiskas civiltiesiskas, krimināltiesiskas, finansiālas un cita veida sankcijas gan pret fiziskām personām, gan pret uzņēmumu. Mēs aktīvi iestājamies pret šādu rīcību.

Šis noteikums uzliek par pienākumu katra Evergreen Privatstiftung uzņēmuma vadībai veikt atbilstošus kontroles un uzraudzības pasākumus, lai nodrošinātu efektīvu krāpšanas novēršanu.

VIII. MĒS NOVĒRŠAM INTEREŠU KONFLIKTUS

Interešu konflikts var negatīvi ietekmēt uzņēmuma darbību un reputāciju.

Tādēļ darbiniekiem un vadībai ir pienākums rūpīgi nošķirt savas personīgās intereses no uzņēmuma interesēm un par jebkādu interešu konfliktu informēt savu tiešo vadītāju. Tas attiecas uz interešu konfliktiem gan uzņēmuma ietvaros, gan ārpus tā.

IX. MĒS ATBALSTĀM VIETĒJĀS KOPIENAS UN LABDARĪBAS ORGANIZĀCIJAS

Vietējās sabiedrības un labdarības organizāciju atbalstīšana ir neatņemama mūsu izpratnes par atbildīgu uzņēmējdarbību sastāvdaļa.

Mēs esam izveidojuši strukturētu lēmumu pieņemšanas procesu un nodrošinām caurskatāmu informācijas sniegšanu par katru šajā jomā veikto ieguldījumu, lai izslēgtu jebkādu saistību ar koruptīvām darbībām.

X. MĒS PAUŽAM SAVAS NOSTĀJAS ATKLĀTI UN PĀRSKATĀMI

Vadība stingri ievēro visus piemērojamos normatīvos regulējumus.

Mūsu sabiedrisko attiecību darbības galvenais virziens ir konstruktīva sadarbība ar nozares asociācijām. Jebkurš tiešs kontakts ar lēmumu pieņēmējiem vai valsts iestādēm ārpus šīs sadarbības tiek iekšēji dokumentēts.

XI. MĒS AIZSARGĀJAM MATERIĀLOS AKTĪVUS UN INTELEKTUĀLO ĪPAŠUMU

Visi darbinieki ir atbildīgi par uzņēmuma aktīvu aizsardzību un nodrošina, ka materiālie aktīvi, intelektuālais īpašums un finanšu līdzekļi netiek bojāti, nozagti, ļaunprātīgi izmantoti vai izšķērdēti, kā arī, ka konfidenciāla informācija tiek apstrādāta rūpīgi.

Visa veida konfidenciāla informācija ir aizsargājama pret neatļautu izpaušanu, un par šādu pārkāpumu uzņēmums var piemērot iekšējas sankcijas.

No sarunām un telefona zvaniem par uzņēmuma darbību publiskās vietās, jo īpaši sabiedriskajā transportā, ir jāizvairās.

Detalizēti noteikumi par digitālo aktīvu aizsardzību ir noteikti atsevišķās IT vadlīnijās.

XII. MĒS RĪKOJAMIES RŪPĪGI AR PERSONAS DATIEM

Mēs rīkojamies rūpīgi ar personas datiem un tos apstrādājam tikai piemērojamo normatīvo aktu ietvaros. Visām personām, kuras savā darbā apstrādā personas datus, ir zināmi un saprotami Vispārīgās datu aizsardzības regulas (GDPR) pamatprincipi un pamatprocesi.

Mūsu uzņēmums ir pilnībā apņēmies īstenot Eiropas Savienības GDPR principus attiecībā uz privātuma aizsardzību. Šī mērķa sasniegšanai ir izstrādāta atsevišķa datu aizsardzības politika, kā arī ieviestas attiecīgas procedūras un procesi.

ZIŅOŠANA PAR PĀRKĀPUMIEM

Mēs tiecamies nodrošināt atklātu un pārskatāmu komunikāciju uzņēmumā. Tādēļ visi darbinieki tiek aicināti ziņot par jebkuru šī Uzvedības kodeksa pārkāpuma gadījumu. Kā pirmais ziņošanas kontaktpunkts ir tiešais vadītājs. Vienlaikus darbinieki var vērsties arī pie vietējās vadības un/vai vietējiem atbilstības speciālistiem, kā arī pie Grupas Atbilstības nodaļas.

Konfidenciālas informācijas un ziņojumu apstrādei grupas līmenī ir izveidots konfidenciāls ziņošanas kanāls. Visa šajā kanālā iesniegtā informācija tiek apstrādāta strukturētā procesā. Mēs garantējam ziņotāju identitātes aizsardzību, nodrošinot konfidencialitāti un diskrētumu. Precīzu izmeklēšanas kārtību nosaka atsevišķas iekšējās vadlīnijas.

Visiem darbiniekiem, bet jo īpaši vadībai, kas saskaras ar iesniegto informāciju, ir pienākums aizsargāt trauksmes cēlēju identitāti. Tas attiecas arī uz jebkādas informācijas izplatīšanu, no kuras trauksmes cēlēja identitāti var tieši vai netieši noteikt, tostarp gadījumos, kad ziņojumi iesniegti anonīmi.

Līdz ar to šādu ziņojumu vai ar tiem saistītās informācijas izplatīšana, izņemot to nodošanu Grupas Atbilstības nodaļai, ir aizliegta.

Trauksmes cēlēju identitāte drīkst tikt atklāta tikai izņēmuma gadījumos, piemēram, oficiālu izmeklēšanu ietvaros.

Šādos gadījumos trauksmes cēlēji par to iepriekš tiek informēti no Grupas Atbilstības nodaļas puses.

Ziņojumi tiek dokumentēti, ievērojot konfidencionalitāti, un netiek glabāti ilgāk, nekā tas ir nepieciešams, un samērīgi attiecīgā mērķa sasniegšanai.

Evergreen Privatstiftung un tās meitasuzņēmumi ir apņēmušies ne tikai neierobežot tiesību aktos garantēto trauksmes cēlēju aizsardzību, kas noteikta Direktīvā (ES) 2019/1937 par to personu aizsardzību, kuras ziņo par Savienības tiesību aktu pārkāpumiem, bet arī paplašināt un nodrošināt šo aizsardzību attiecībā uz visiem tiesību aktu, līgumsaistību vai iekšējo noteikumu pārkāpumiem, tostarp šī Uzvedības kodeksa pārkāpumiem. Tā kā noteikumu ievērošana mums ir būtiska un mēs trauksmes celšanas kanālu izmantojam kā efektīvu atbilstības pārvaldības instrumentu, mēs brīvprātīgi pārsniedzam tiesību aktos noteikto minimālo aizsardzību.

Ārējo ieinteresēto personu iesniegtie ziņojumi par pārkāpumiem primāri tiek izskatīti Grupas Atbilstības nodaļā.

Visi saņemtie ziņojumi tiek rūpīgi izvērtēti. Par katru gadījumu ir jāinformē Grupas Atbilstības nodaļa, kas reizi gadā ilgtspējas ziņojumā sniedz pārskatu par trauksmes cēlēju sistēmas ieviešanu un darbību.

KONFIDENCIĀLS ZIŅOŠANAS KANĀLS

Par atbilstības prasību pārkāpumiem var ziņot pilnībā anonīmi, izmantojot mūsu ārēji uzturēto trauksmes celšanas kanālu: https://hs.vispato.com/whisper

JAUNĀ KRĀPŠANAS PĀRVALDĪBAS PROCEDŪRA

Uzņēmuma vietējai vadībai nekavējoties jāziņo Grupas Atbilstības nodaļai par jebkādām aizdomām vai apstiprinātiem krāpšanas, piesavināšanās, uzņēmuma līdzekļu vai mantas neatļautas izmantošanas, dokumentu vai uzskaites datu viltošanas, kā arī citas prettiesiskas vai negodprātīgas rīcības gadījumiem: compliance@hs.at

Par būtiskiem pārkāpumiem jāinformē arī Grupas vadība.

VADLĪNIJAS NELABVĒLĪGAS RĪCĪBAS NOVĒRŠANAI

Lai veicinātu atklātas un pārskatāmas komunikācijas kultūru, darbiniekiem un vadītājiem ir aizliegts pazemināt amatā, atstādināt, izbeigt darba tiesiskās attiecības, izteikt draudus, diskriminēt jebkādā citā veidā vai veikt citas darbības, kas negatīvi ietekmē nodarbinātību, tādēļ, ka darbinieks labā ticībā ir ziņojis par pārkāpumu.

Par rīcību labā ticībā jo īpaši uzskatāms gadījums, kad trauksmes cēlējam ziņošanas brīdī bija pamatots iemesls uzskatīt, ka viņa sniegtā informācija ir patiesa.

Trauksmes cēlēji nevar tikt saukti pie atbildības par informācijas iegūšanu vai piekļuvi tai, ja vien informācijas iegūšana un/vai piekļuve tai pati par sevi neveido atsevišķu noziedzīgu nodarījumu.

Kopumā visi trauksmes cēlēji, tostarp personas ārpus uzņēmuma (piemēram, līgumslēdzēji, vakanču pretendenti u. c.), kā arī ar viņiem saistītās personas ir aizsargājamas pret jebkādām personiskām nelabvēlīgām sekām.

Vienlaikus apzināti un/vai acīmredzami nepatiesi apgalvojumi var tikt sodīti ar disciplinārsankcijām. Katrs šāds gadījums tiek izvērtēts individuāli.

Par dokumentu atbildīgā persona:
Michael Proschek-Hauptmann
Atbilstības un ilgtspējas vadītājs

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

www.hs.at

Evergreen Privatstiftung and
HS Timber Group GmbH
Favoritenstraße 7/2
1040 Vienna
AUSTRIA