



ever
green
Privatstiftung



HS TIMBER
GROUP



VERHALTENSKODEX

Juni 2025

VERHALTENSKODEX: VORWORT

Klar formulierte Regeln sind Teil eines guten Zusammenlebens. Regeln geben Schutz vor unvorhersehbaren Folgen, sei es rechtlicher, wirtschaftlicher oder sozialer Natur, und sind daher Eckpfeiler einer nachhaltigen Entwicklung. Es geht aber nicht nur um die Einhaltung von Gesetzen, sondern auch um den gegenseitigen respektvollen Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens, sowie mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern.

Dieses klare Bekenntnis zur Integrität erhöht das Vertrauen unserer Partner und der Gesellschaft in unser Unternehmen. Von uns und unseren Partnern erwarten wir Ehrlichkeit und die Einhaltung von Regeln und Gesetzen sowie die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Verbesserung.

Dies ist auch in unserem [Leitbild](#) festgehalten.

Teamarbeit ist die Basis für unseren Erfolg - gute Zusammenarbeit macht uns stark. Dies ist nur möglich, wenn wir uns gegenseitig mit Respekt, Fairness und Integrität begegnen und wenn wir Gesetze und Regeln einhalten.

Dieser Verhaltenskodex ist einer der Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur. Unser Engagement im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit oder unser Engagement für Nachhaltigkeit und Umwelt ist bereits im Leitbild und in spezifischen Unternehmensrichtlinien verankert.

Wir gehen daher in diesem Kodex nicht speziell auf diese Themen ein.

Jede und jeder von euch ist aufgefordert, diese Regeln zu befolgen. Das Compliance Office unterstützt euch dabei und hat immer ein offenes Ohr für eure Anliegen und Probleme.

Peter Kickinger

Vorstandsvorsitzender der Evergreen Privatstiftung

Jürgen Bergner, Christian Frühwald, Martin Louda

Management Board - HS Timber Group

Wien, Juni 2025

ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen der Evergreen Privatstiftung sowie der Holzindustrie Schweighofer s.r.o.

Alle unsere Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit diesem Verhaltenskodex vertraut sein und sich an ihn halten. Verstöße werden disziplinarisch belangt bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Geschäftsführung entscheidet bei Verstößen in jedem Einzelfall.

Tochtergesellschaften sind angehalten, strengere oder detailliertere Vorschriften zu erlassen, wenn die nationale Gesetzgebung des betreffenden Landes oder andere Bedingungen dies erfordern. In jedem Fall bildet dieser Kodex die Grundlage.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung dieses Verhaltenskodex verantwortlich. Die Einhaltung der Vorschriften durch das Management auf allen Ebenen soll für die gesamte Belegschaft ein lebendiges Beispiel für die Umsetzung sein. Dieser Verhaltenskodex wird bei jeder unternehmerischen Entscheidung berücksichtigt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von ihren Vorgesetzten in der Einhaltung unterstützt.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird ermutigt, Rat und Unterstützung bei ihrer oder

seinem direkten Vorgesetzten oder sofern sie oder er das für nötig erachtet, beim/bei der zuständigen Compliance Verantwortlichen oder dem Compliance Office der Gruppe einzuholen, um die in diesem Kodex festgelegten Regeln einzuhalten. Das Unternehmen hat zudem einen eigenen vertraulichen Berichtskanal eingerichtet (siehe Kapitel "Bedenken Melden").

Das Compliance Office der Gruppe wird regelmäßige Schulungen zu diesem Verhaltenskodex durchführen und seine Einhaltung überwachen.

VERTRAULICHER BERICHTSKANAL

Compliance-Verstöße können völlig anonym über unseren extern gehosteten Hinweisgeberkanal gemeldet werden:

<https://hs.vispato.com/whisper>

COMPLIANCE-RELEVANTE FRAGEN

Compliance-relevante Fragen können an folgende E-Mail Adresse gerichtet werden:

compliance@hs.at



I. WIR BEHANDELN MENSCHEN MIT RESPEKT

Der respektvolle und würdevolle Umgang miteinander verbessert unsere Arbeitsbedingungen.

Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt und Fairness.

Wir behandeln Menschen gleich und diskriminierungsfrei, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Familienstand, nationaler Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung.

Sexuelle Belästigung wird nicht toleriert. Bullying oder Mobbing sowie jede andere Form von physischer oder psychischer Gewalt werden nicht toleriert und führen zu Disziplinarmaßnahmen.

II. WIR HALTEN UNS AN GESETZE

Die Einhaltung von Gesetzen, und deren Auslegung im buchstäblichen wie im sinngemäßen Zusammenhang, ist die Grundlage, auf der die ethischen Standards unserer Unternehmen aufbauen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Führungskräfte müssen im Rahmen der Arbeit in unserem Unternehmen Gesetze, Regeln und Vorschriften von Gemeinden, Regionen und Ländern, in denen wir tätig sind, respektieren und befolgen.

Wenn interne Vorschriften über den gesetzlichen Standard hinausgehen, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, diese strengeren Vorschriften anzuwenden.

III. WIR STEHEN FÜR FAIREN WETTBEWERB

Kartellverstöße sind ungesetzlich, schaden der Wirtschaft und behindern den freien Markt. Wir verpflichten uns zu marktwirtschaftlichen Grundsätzen und fairen Wettbewerbsregeln.

Wir konkurrieren daher fair und innerhalb der gesetzlichen Grenzen.

Wir treffen keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden, die den Handel behindern, wie z.B. Preisabsprachen oder Absprachen zu Verkaufsbedingungen, Aufteilungen von Märkten, Einschränkung des Wettbewerbs oder

Beeinflussung des Ergebnisses von Ausschreibungen.

IV. WIR DULDEN KEINE FORM DER KORRUPTION ODER BESTECHUNG

Wir bieten Amtsträgerinnen und Amtsträgern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Hand oder Einrichtungen im staatlichen Eigentum keine wie auch immer gearteten direkten oder indirekten Vorteile und verzichten lieber auf Geschäftsmöglichkeiten, als zu bestechen.

Die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze in jedem Land, in dem wir tätig sind, hat für unser Unternehmen höchste Priorität.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, der durch die Ablehnung unethischer Praktiken Geschäftsmöglichkeiten verliert bzw. zu verlieren droht, wird vom Unternehmen und insbesondere ihrem oder seinem direkten Vorgesetzten bzw. seiner oder ihrer Vorgesetzten in dieser Entscheidung unterstützt.

V. WIR NEHMEN UND GEBEN KEINE GESCHENKE VON WERT

Wir nehmen oder geben keine Geschenke von mehr als niedrigem Geldwert. Wir akzeptieren nichts, was über die Angemessenheit hinausgeht. Geschenke dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn dies den Ausgang eines Geschäftsvorfalles beeinflusst oder als Beeinflussung einer solchen Entscheidung wahrgenommen werden könnte.

Die entsprechenden Richtwerte zur Angemessenheit von Geschenken und Einladungen sind in der Richtlinie für Geschenke und Einladungen festgelegt. Sie gelten einheitlich für alle betroffenen Unternehmen, sofern nicht lokale Vorschriften strengere Regelungen vorsehen. In diesem Fall sind

die lokalen Vorgaben maßgeblich.

Kick-Backs – die geheime oder verdeckte Rückerstattung eines Teils des Auftragswertes an den internen Vermittler oder nahestehende Personen – sind explizit verboten!

VI. WIR SIND KORREKT UND ETHISCH IM UMGANG MIT UNSEREN FINANZEN

Steuerhinterziehung ist ungesetzlich und schadet den öffentlichen Finanzen. Wir sind daher sehr genau im Umgang mit unseren Finanzen und unseren Steuern.

Wir stellen sicher, dass unser Geld angemessen ausgegeben wird; unsere Finanzunterlagen sind vollständig und korrekt und werden kontrolliert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versuchen in keiner Weise die unabhängige Prüfung der Finanzunterlagen zu beeinflussen. Ebenso verfälschen sie niemals Firmendatensätze oder Konten. Dies ist die Grundlage für korrekte Finanzen und damit für eine angemessene Steuerbemessungsgrundlage.

VII. WIR BEKÄMPFEN BETRUG

Betrug schränkt die finanzielle Möglichkeit des Unternehmens oder eines Dritten rechtswidrig ein und kann zu schweren zivil und strafrechtlichen, sowie finanziellen und anderen Strafen gegen den Einzelnen und das Unternehmen führen. Wir kämpfen dagegen an.

Diese Regelung verpflichtet das Management jedes Unternehmens der Evergreen Privatstiftung, angemessene Kontrollen durchzuführen, um sicherzustellen, dass Betrug effektiv verhindert wird.





VIII. WIR VERMEIDEN INTERESSENKONFLIKTE

Ein Interessenkonflikt kann negative Auswirkungen auf die Performance des Unternehmens und seine Reputation haben.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitglieder der Geschäftsführung trennen daher sorgfältig ihre eigenen persönlichen Interessen von denen des Unternehmens und legen diese gegenüber ihren Vorgesetzten offen. Dies gilt für Interessenskonflikte innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

IX. WIR UNTERSTÜTZEN DIE LOKALE BEVÖLKERUNG UND WOHLTÄTIGKEITSORGANISATIONEN

Die Unterstützung der lokalen Bevölkerung und von Wohltätigkeitsorganisationen ist Teil unseres Verständnisses von verantwortungsvollem Unternehmertum.

Wir verfügen über einen strukturierten Entscheidungsprozess und kommunizieren transparent jeden Beitrag, der in diesem Bereich geleistet wird, um einen Zusammenhang mit korrupten Praktiken auszuschließen.

X. WIR ERHEBEN UNSERE STIMME TRANSPARENT UND ÖFFENTLICH

Das Public Affairs Management respektiert und hält sich strengstens an alle regulatorischen Rahmenbedingungen.

Der Hauptteil unserer Public Affairs Arbeit liegt in der konstruktiven Zusammenarbeit mit Branchenverbänden. Jeder darüberhinausgehende direkte Kontakt zu Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern und Behörden ist intern zu dokumentieren.

XI. WIR SCHÜTZEN UNSER MATERIELLES VERMÖGEN UND UNSER GEISTIGES EIGENTUM

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Schutz unseres Unternehmensvermögens verantwortlich und achten mit Augenmaß darauf, dass physisches und geistiges Eigentum sowie finanzielle Vermögenswerte nicht beschädigt, gestohlen, missbraucht oder verschwendet werden und vertrauliche Informationen sorgfältig behandelt werden.

Jede Art von vertraulichen Informationen muss vor unbefugter Offenlegung geschützt werden, dies wird auch intern sanktioniert. Gespräche und Telefonate über unternehmensrelevante Themen im öffentlichen Raum (wie insbesondere in öffentlichen Verkehrsmitteln) sind zu unterlassen. Details zum Schutz digitaler Assets werden in einer eigenen IT Richtlinie geregelt.

XII. WIR PFLEGEN EINEN ACHTSAMEN UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

Personenbezogene Daten werden von uns mit Bedacht behandelt und ausschließlich im Rahmen der geltenden Vorschriften verarbeitet. Die Kernprozesse der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind jedem, der mit personenbezogenen Daten umgeht, bekannt und verständlich.

Unser Unternehmen verpflichtet sich dabei uneingeschränkt zur Umsetzung der DSGVO-Grundsätze der EU in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre. Eine eigene Datenschutzrichtlinie, sowie Verfahren und Abläufe wurden festgelegt, um dies zu erreichen.



BEDENKEN MELDEN

Wir wollen eine offene und transparente Kommunikation im Unternehmen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher aufgerufen, sich zu melden, wenn sie von einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex erfahren! Die erste Anlaufstelle für die Berichterstattung ist der/die direkte Vorgesetzte. Ihr könnt euch aber auch an das lokale Management und/oder lokale Compliance Verantwortliche oder das Compliance Office der Gruppe wenden.

Für die Behandlung vertraulicher Hinweise haben wir auf Ebene der Gruppe einen vertraulichen Hinweisgeberkanal eingerichtet. Alle an diesen Kanal gerichteten Informationen werden in einem strukturierten Prozess bearbeitet. Wir garantieren den Schutz der Identität durch Vertraulichkeit und Verschwiegenheit. Eine eigene interne Richtlinie regelt den genauen Prozess der Untersuchung.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber insbesondere die Führungskräfte, die inhaltlich mit Hinweisen konfrontiert werden zum Schutz der Identität der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber verpflichtet. Dies gilt auch für die Weitergabe von Informationen, aus denen die Identität von Hinweisgeberinnen oder Hinweisgebern direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, einschließlich anonymer Hinweise. Daher ist die Weitergabe derartiger Hinweise oder zugrundeliegender Informationen, abgesehen von der Weiterleitung an das Group Compliance Office untersagt! Nur in Ausnahmefällen darf die Identität der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber offengelegt werden (z.B. im Rahmen behördlicher Untersuchungen). Darüber werden die Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber vom Group Compliance Office allerdings zuvor gesondert informiert.

Die Meldungen werden im Einklang mit den uns

treffenden Vertraulichkeitspflichten dokumentiert und nicht länger aufbewahrt als dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Die Evergreen Privatstiftung und ihre nachgelagerten Unternehmen bekennen sich dazu, den gesetzlich garantierten Hinweisgeberschutz nicht auf die von der Richtlinie 2019/1937/EU (Richtlinie 2019/1937/EU zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden) umfassten Rechtsmaterien zu beschränken, sondern auf alle Verstöße gegen Gesetze, vertragliche Verpflichtungen oder interne Vorschriften, wie insbesondere diesen Verhaltenskodex auszuweiten und zu gewährleisten. Weil uns die Einhaltung von Regeln sehr wichtig ist und wir den Hinweisgeberkanal als effektives Instrument des Compliance Managements nutzen wollen, gehen wir freiwillig über den gesetzlichen garantierten Mindeststandard hinaus.

Von externen Interessengruppen berichtete Verstöße werden grundsätzlich vom Compliance Office der Gruppe federführend untersucht.

Alle eingegangenen Meldungen sind sorgfältig zu prüfen. Das Compliance Office der Gruppe muss über jeden Fall informiert werden und berichtet jährlich im Nachhaltigkeitsbericht über die Umsetzung des Hinweisgebersystems.

VERTRAULICHER BERICHTSKANAL

Compliance-Verstöße können völlig anonym über unseren extern gehosteten Hinweisgeberkanal gemeldet werden:

<https://hs.vispato.com/whisper>

RICHTLINIE ZUR VERMEIDUNG VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Um eine Kultur der offenen und transparenten Kommunikation zu fördern, dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht degradieren, suspendieren bzw. kündigen, bedrohen, auf andere Weise diskriminieren oder eine sonstige Maßnahme setzen, die sich auf das Dienstverhältnis nachteilig auswirkt, weil er oder sie einen solchen Verstoß in gutem Glauben meldet.

Guter Glaube ist insbesondere dann gegeben, wenn Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber zum Zeitpunkt des Hinweises hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die von ihnen gegebenen Hinweise wahr sind. Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber können nicht für die Beschaffung der

oder den Zugriff auf Informationen, die gemeldet wurden, haftbar gemacht werden, sofern die Beschaffung und/oder der Zugriff nicht eine eigenständige Straftat darstellen.

Generell sind alle Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber – auch jene außerhalb des Unternehmens (Vertragspartnerinnen und Vertragspartner, Bewerberinnen und Bewerber, udgl.) und Personen in ihrem Umkreis vor persönlichen Nachteilen zu schützen.

Allerdings können vorsätzliche und/oder offensichtlich falsche Anschuldigungen sehr wohl mit Disziplinarmaßnahmen geahndet werden.

Dies wird im Einzelfall geprüft.



Verantwortlich für das Dokument:

Michael Proschek-Hauptmann

Chief Compliance and Sustainability Officer

T: +43 1 585 68 62 - 73

M: +43 664 881 45 64 9

michael.proschek@hs.at

www.hs.at

**Evergreen Privatstiftung und
HS Timber Group GmbH**
Favoritenstraße 7/2
1040 Wien
AUSTRIA