


ever
green
Privatstiftung



HS TIMBER
GROUP



CODUL DE CONDUITĂ

Iunie 2025

CODUL DE CONDUITĂ: CUVÂNT ÎNAINTE

Regulile clar formulate constituie o componentă a bunei conviețuiri. Regulile asigură protecție împotriva consecințelor neprevăzute, fie de natură juridică, economică sau socială și, prin urmare, constituie pietrele de temelie ale dezvoltării durabile. Cu toate acestea, nu este vorba doar de respectarea legilor, ci și de interacțiunea reciproc respectuoasă în cadrul companiei, precum și în relație cu partenerii noștri de afaceri și cu părțile interesate.

Acest angajament clar în materie de integritate sporește încrederea pe care partenerii și societatea o au în compania noastră. Ne așteptăm la onestitate și conformarea cu regulile și legile din partea noastră și a partenerilor noștri, precum și la dorință de dezvoltare și îmbunătățire continuă.

Acest aspect este subliniat și în [Declarația noastră de Misiune](#).

Munca în echipă constituie fundamentul succesului nostru - o bună colaborare ne face puternici.

Aceasta este posibilă numai atunci când ne tratăm unul pe altul cu respect, corectitudine și integritate și când respectăm legile și regulile.

Acest Cod de Conduită reprezintă unul dintre pilonii culturii noastre corporative. Angajamentul nostru în domeniile sănătății și securității în muncă și dedicarea noastră pentru durabilitate și mediu sunt deja înrădăcinate în principiile directoare și în liniile directoare specifice ale companiei. Prin urmare, nu abordăm în mod specific aceste subiecte în acest cod.

Fiecare dintre dumneavoastră este rugat să respecte aceste reguli. Ofițerul de Conformitate vă sprijină în acest sens și este întotdeauna deschis să afle despre preocupările și problemele dumneavoastră.

Peter Kicking

Chairman of the Board of Directors - Evergreen Privatstiftung

Jürgen Bergner, Christian Frühwald, Martin Louda

Management Board - HS Timber Group

Viena, iunie 2025

DOMENIU DE APLICARE

Acest Cod de Conduită se aplică tuturor angajaților companiilor afiliate Evergreen Privatstiftung și Holzindustrie Schweighofer s.r.o.

Toți managerii și angajații noștri ar trebui să fie familiarizați cu acest Cod de Conduită și să-l respecte. Încălcările vor face obiectul unor măsuri disciplinare, care pot rezulta inclusiv în încetarea raportului de muncă.

Conducerea decide cu privire la încălcări de la caz la caz.

Filialele sunt obligate să emită reglementări mai stricte sau mai detaliate, dacă legislația națională a țării respective sau alte condiții impun acest demers. În orice caz, acest cod constituie baza unor astfel de reglementări.

RESPONSABILITATEA ÎN MATERIE DE IMPLEMENTARE

Fiecare angajat în parte este responsabil pentru respectarea și implementarea acestui Cod de Conduită. Respectarea reglementărilor de către conducere la toate nivelurile ar trebui să constituie un exemplu practic pentru întreaga forță de muncă. Acest Cod de Conduită este luat în considerare în fiecare decizie de afaceri, iar angajații sunt sprijiniți de superiorii lor în ceea ce privește conformitatea cu acesta.

Fiecare angajat este încurajat să solicite sfaturi și susținere de la superiorul direct sau, dacă este

necesar, de la ofițerul de conformitate responsabil sau de la Biroul de Conformitate al Grupului, pentru a respecta regulile prevăzute în prezentul cod.

În plus, compania a instituit propriul canal confidențial de raportare (a se vedea secțiunea "Raportarea încălcărilor").

Biroul de Conformitate al Grupului va desfășura instruirii periodice cu privire la acest Cod de Conduită și va monitoriza conformitatea cu acesta.

CANAL CONFIDENȚIAL DE RAPORTARE

Încălcările politicii de conformitate pot fi raportate complet anonim către canalul nostru extern de avertizare, disponibil la adresa:

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

ÎNTREBĂRILE LEGATE DE COMPLIANCE

Întrebările legate de Compliance pot fi adresate la următoarea adresă de e-mail:

compliance@hs.at



I. TRATĂM OAMENII CU RESPECT

Interacțiunea respectuoasă și demnă îmbunătățește condițiile de muncă.

Ne tratăm reciproc cu respect și corectitudine.

Tratăm oamenii în mod egal și fără discriminare, indiferent de vârstă, dizabilitate, etnie, gen, stare civilă, naționalitate, religie sau orientare sexuală.

Hărțuirea sexuală nu este tolerată. Comportamentul ostil sau șicanele și orice altă formă de violență fizică sau psihologică nu sunt tolerate și conduc la atragerea de acțiuni disciplinare.

II. RESPECTĂM LEGILE

Respectarea legilor și interpretarea lor atât în sens literal, cât și în sensul spiritului acestora, constituie fundamentul pe care sunt clădite standardele etice ale companiilor noastre.

Toți angajații și toți managerii trebuie să respecte și să urmeze legile, regulile și reglementările comunităților, regiunilor și țărilor în care activăm, în timpul întreprinderii activităților de muncă în compania noastră.

Dacă reglementările interne depășesc standardul legal în materie de strictete, toți angajații sunt obligați să aplice aceste reglementări mai stricte.

III. SUSȚINEM CONCURENȚA CORECTĂ

Încălcările legislației anti-concurență sunt ilegale, afectează afacerile și împiedică funcționarea economiei de piață. Ne angajăm să respectăm principiile pieței și regulile de concurență loială.

Prin urmare, concurăm în mod corect și în limitele legale.

Nu încheiem acorduri cu competitori, furnizori sau clienți care îngreunează comerțul, cum ar fi prin tentative de stabilire a prețurilor sau acorduri privind condițiile de vânzare, împărțirea pieței, restrângerea concurenței sau influențarea rezultatului licitațiilor.

IV. NU TOLERĂM NICIO FORMĂ DE CORUPȚIE SAU MITĂ

Nu oferim niciun fel de beneficii directe sau indirecte funcționarilor sau angajaților din sectorul public sau instituțiilor de stat și preferăm să renunțăm la oportunități de afaceri decât să recurgem la mită.

Respectarea legilor anti-corupție din fiecare țară în care ne desfășurăm activitatea constituie o prioritate de top pentru compania noastră.

Orice angajat care ratează sau riscă să rateze oportunități de afaceri din cauza respingerii practicilor lipsite de etică va fi susținut de către companie și mai ales de către superiorul lor direct în această decizie.

V. NU PRIMIM ȘI NU OFERIM CADOURI DE VALOARE

Nu primim și nici nu oferim cadouri cu o valoare care depășește o valoare monetară redusă.

Nu acceptăm nimic care să depășească un caracter adecvat. Nu trebuie oferite sau acceptate cadouri, dacă acestea pot influența rezultatul unei tranzacții comerciale sau dacă ar putea fi percepute drept influențând o astfel de decizie.

La nivel local, în consultare cu managementul Grupului, pot fi agreeate praguri până la care cadourile se înscriu într-un nivel rezonabil ca valoare și acestea se bazează întotdeauna pe cerințele locale relevante.

Valorile de referință pentru determinarea caracterului permisibil al cadourilor și invitațiilor sunt stabilite în Politica de cadouri și ospitalitate. Acestea se aplică în mod unitar tuturor companiilor, cu excepția situațiilor în care reglementări locale stabilesc reguli mai stricte. Într-o asemenea ipoteză, reglementările locale prevalează.

Kick-backs – remiterea de bani, bunuri sau alte valori către un angajat sau către un apropiat al acestuia în legătură cu un contract – este cu desăvârșire interzisă.

VI. GESTIONĂM FINANȚELE ÎN MOD ETIC ȘI PRECIS

Evaziunea fiscală este ilegală și afectează finanțele publice. Prin urmare, suntem foarte atenți în ceea ce privește gestionarea finanțelor și impozitelor noastre.

Ne asigurăm că banii noștri sunt cheltuiți judicios; evidențele noastre financiare sunt complete și exacte și fac obiectul auditurilor.

Angajații nu trebuie, în niciun mod, să încerce să influențeze auditul independent al documentelor financiare.

În mod similar, nu trebuie să falsifice niciodată înregistrările sau situațiile financiare ale companiei. Aceasta constituie baza unor evidențe financiare precise și, prin urmare, a unei evaluări fiscale corecte.

VII. COMBATEM FRAUDA

Frauda restricționează în mod ilegal capacitatea financiară a companiei sau a unei terțe părți și poate duce la sancțiuni civile și penale grave, precum și sancțiuni financiare și de altă natură împotriva persoanelor fizice și a companiei.

Luptăm împotriva unor astfel de activități.

Acest regulament obligă conducerea fiecărei companii afiliate Evergreen Privatstiftung să efectueze verificări adecvate pentru a se asigura că fraudă este prevenită eficient.





VIII. EVITĂM CONFLICTELE DE INTERESE

Un conflict de interese poate afecta negativ performanța și reputația companiei.

Prin urmare, angajații și membrii conducerii își separă cu atenție interesele personale de cele ale companiei și le dezvăluie superiorilor. Acest aspect se aplică conflictelor de interese atât în interiorul, cât și în exteriorul companiei.

IX. SPRIJINIM COMUNITATEA LOCALĂ ȘI ORGANIZAȚIILE DE CARITATE

Sprijinirea comunităților locale și a organizațiilor de caritate face parte din înțelegerea noastră despre ce înseamnă să fi o companie responsabilă social.

Avem implementat un proces decizional structurat și comunicăm în mod transparent fiecare contribuție adusă în acest domeniu, pentru a exclude orice corelație cu practici corupte.

X. NE EXPRIMĂM PREOCUPĂRILE ÎN MOD TRANSPARENT ȘI PUBLIC

Gestionarea Afacerilor Publice respectă cu strictețe întreg cadrul legal.

Partea principală a activității noastre în materie de Afaceri Publice implică cooperarea constructivă cu asociațiile din industrie. Orice contact direct dincolo de aceasta cu factorii de decizie și autoritățile trebuie să fie documentat intern.

XI. NE PROTEJĂM ACTIVELE MATERIALE ȘI PROPRIETATEA INTELECTUALĂ

Toți angajații sunt responsabili pentru protejarea patrimoniului companiei și se asigură că proprietatea fizică și intelectuală, precum și activele financiare, nu sunt deteriorate, furate, utilizate greșit sau irosite și că informațiile confidențiale sunt gestionate cu atenție.

Toate tipurile de informații confidențiale trebuie protejate împotriva dezvăluirii neautorizate, iar astfel de încălcări sunt, de asemenea, sancționate intern. Trebuie evitate conversațiile și apelurile privind subiecte legate de companie în spațiile publice (în special în transportul public).

Detaliile privind protecția activelor digitale sunt reglementate într-un ghid IT separat.

XII. GESTIONĂM CU GRIJĂ DATELE CU CARACTER PERSONAL

Datele cu caracter personal sunt gestionate cu grijă de către noi și prelucrate exclusiv în cadrul reglementărilor aplicabile. Procesele de bază ale Regulamentului General privind Protecția Datelor (GDPR) sunt cunoscute și ușor de înțeles pentru toți cei care gestionează date personale.

Compania noastră se angajează pe deplin să implementeze principiile GDPR ale Uniunii Europene în ceea ce privește protecția confidențialității. O politică separată de protecție a datelor, precum și proceduri și procese în acest sens au fost stabilite pentru a realiza această implementare.



RAPORTAREA ÎNCĂLCĂRILOR

Dorim să asigurăm o comunicare deschisă și transparentă în companie. Prin urmare, toți angajații sunt încurajați să raporteze, dacă devin conștienți de o încălcare a acestui Cod de Conduită! Primul punct de contact pentru raportare este supervisorul direct. Cu toate acestea, puteți apela și la managementul local și/ sau la ofițerii de conformitate locali sau la Biroul de Conformitate al Grupului.

Pentru gestionarea sesizărilor confidențiale, am creat un canal de raportare confidențial la nivel de Grup. Toate informațiile direcționate către acest canal sunt gestionate într-un proces structurat. Garantăm protecția identității prin confidențialitate și discreție.

Un ghid intern separat reglementează procesul de investigare precis.

În principiu, toți angajații, dar mai ales conducerea, care se confruntă cu conținut raportat, sunt obligați să protejeze identitatea celor care fac o sesizare.

Acest aspect este valabil și în ceea ce privește diseminarea informațiilor pe baza cărora poate fi derivată în mod direct sau indirect identitatea persoanelor care fac sesizări, inclusiv în ceea ce privește ponturile anonime.

Prin urmare, diseminarea unor astfel de ponturi sau informații subiacente, în afară de transmiterea către Biroul de Conformitate al Grupului, este interzisă! Identitatea persoanelor care fac sesizări poate fi dezvăluită numai în cazuri excepționale (spre exemplu, în contextul investigațiilor oficiale). Cu toate acestea, persoanele care fac o sesizare sunt informate în prealabil de către Biroul de Conformitate al Grupului în această situație.

Raportările sunt documentate în conformitate cu obligațiile noastre de confidențialitate și nu sunt păstrate mai mult decât este necesar și adecvat.

Evergreen Privatstiftung și companiile afiliate se angajează să nu limiteze în niciun fel protecția angajaților garantată legal în ceea ce privește aspectele juridice reglementate de Directiva 2019/1937/UE (Directiva 2019/1937/UE privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii), ci să o extindă și să o garanteze în ceea ce privește toate încălcările legilor, obligațiilor contractuale sau reglementărilor interne, cum ar fi prezentul Cod de Conduită. Deoarece respectarea regulilor este esențială pentru noi și dorim să folosim canalul de raportare drept instrument eficient de gestionare a conformității, depășim în mod voluntar standardul minim garantat legal.

Încălcările raportate de grupurile de interese externe sunt investigate în primul rând de către Biroul de Conformitate al Grupului.

Toate raportările primite sunt verificate cu atenție. Biroul de Conformitate al Grupului trebuie să fie informat cu privire la fiecare speță și să raporteze anual în raportul de sustenabilitate cu privire la implementarea sistemului de raportare.

CONFIDENTIAL REPORTING CHANNEL

Încălcările politicii de conformitate pot fi raportate complet anonim către canalul nostru extern de avertizare, disponibil la adresa:

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

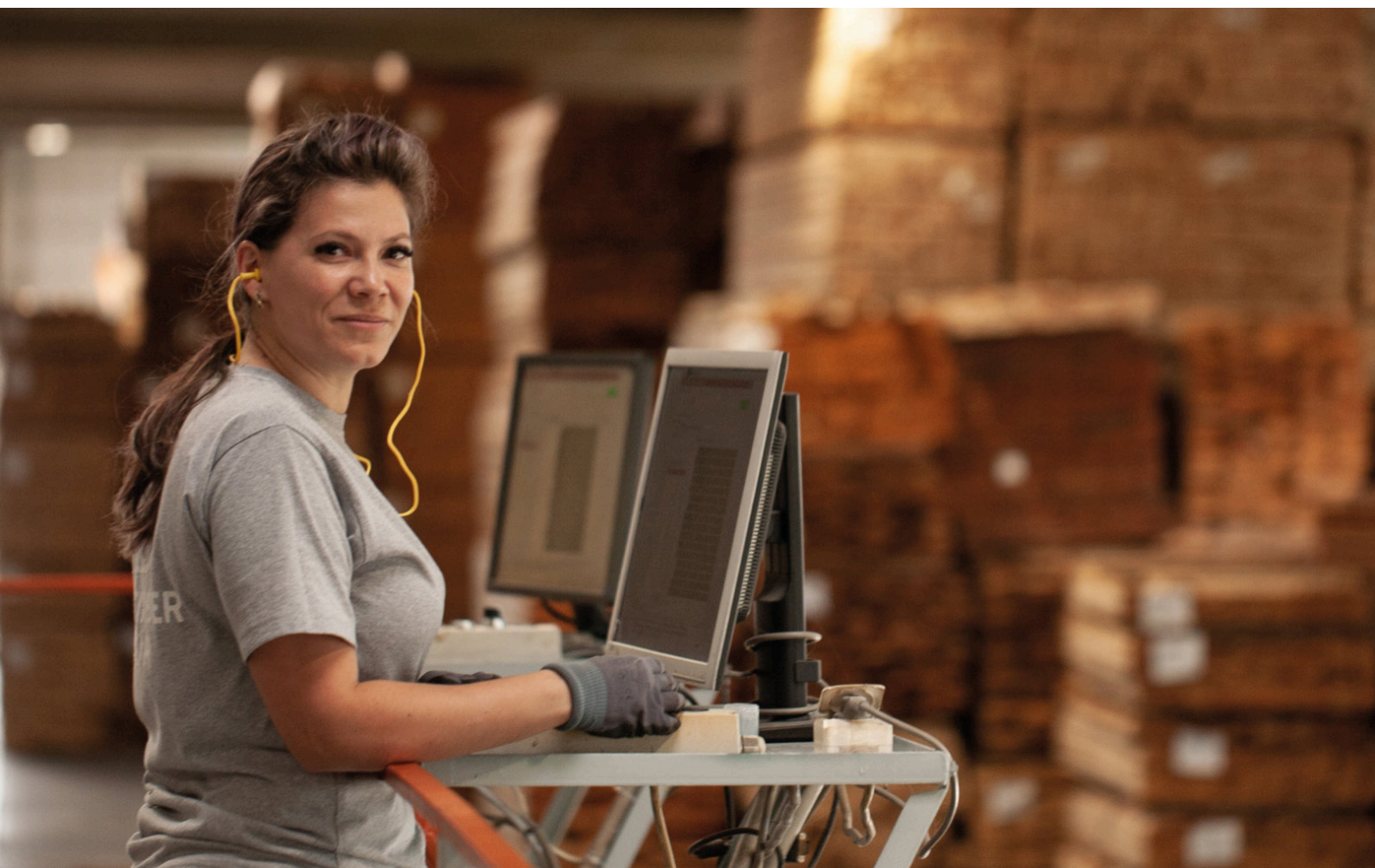
GHID PENTRU EVITAREA REPRESALIILOR

Pentru a promova o cultură a comunicării deschise și transparente, angajații și managerii nu trebuie să retrogradeze, să suspende, să desființeze, să amenințe, să discrimineze în orice alt mod sau să întreprindă vreo acțiune care afectează negativ angajarea, pentru că un angajat raportează cu bună-credință o astfel de încălcare. Buna-credință este confirmată mai ales atunci când cei care au făcut o sesizare dispuneau de motive suficiente să creadă că informațiile furnizate de aceștia erau adevărate la momentul transmiterii pontului.

Angajații care fac sesizări nu pot fi trași la răspundere pentru dobândirea sau accesul la informațiile care au fost raportate, cu condiția ca dobândirea și/sau accesul să nu constituie o infracțiune separată.

În general, toți cei care au făcut o sesizare - chiar și cei din afara companiei (antreprenori, candidați etc.) și oamenii din jurul lor trebuie să fie protejați de dezavantaje personale.

Cu toate acestea, acuzațiile intenționate și/sau flagrant false pot fi, într-adevăr, pedepsite prin aplicarea de măsuri disciplinare. Acest aspect este evaluat de la caz la caz.



Responsabil pentru Document:

Michael Proschek-Hauptmann

Director de Conformitate și Sustenabilitate

T: +43 1 585 68 62- 73

M: +43 664 88145649

michael.proschek@hs.at

www.hs.at

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