



Verhaltenskodex Code of Conduct

Jänner 2019



Verhaltenskodex

VORWORT

Holzindustrie Schweighofer ist ein traditionelles Unternehmen mit österreichischen Wurzeln. Wir sind in Zentral- und Osteuropa stark verankert, insbesondere in Rumänien. Wir sind offen für neue Wege und greifen mutig nach Chancen. Wir übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und einer nachhaltigen Holzindustrie. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen zu den Besten der Branche und sind unser wichtigstes Kapital. Als Unternehmen wollen wir weiter global und nachhaltig wachsen und dabei einen respektvollen Umgang mit unserer Umwelt pflegen. Dazu investieren wir in den Ausbau unserer Kernkompetenz, dem sägenahen Bereich industrieller Holzverarbeitung, aber auch in die Diversifizierung unseres Geschäfts. Wir setzen auf globale Präsenz mit starker regionaler Verankerung.

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. Dieses klare Bekenntnis zur Integrität erhöht zudem das Vertrauen unserer Partner und der Gesellschaft in unser Unternehmen. In diesem Verhaltenskodex geht es aber nicht nur um die Einhaltung von

Gesetzen, sondern auch um den Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens, sowie mit unseren Geschäftspartnern und Stakeholdern.

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 (www.schweighofer.at/de/unternehmen/unser-leitbild.html) festgehalten. Gleichzeitig betonen wir, dass Teamarbeit die Basis für unseren Erfolg ist – enge Zusammenarbeit macht uns stark. Dies ist nur möglich, wenn wir uns gegenseitig mit Respekt, Fairness und Integrität begegnen und wenn wir Gesetze und Regeln kompromisslos einhalten.

Dieser Verhaltenskodex ist einer der Eckpfeiler unseres Unternehmens. Er bildet die Grundlage für unsere Geschäftskultur. Wir sollten die darin festgehaltenen Werte hochhalten und ihre Einhaltung verteidigen. Unser Engagement im Bereich Gesundheit und Sicherheit oder unser Engagement für Nachhaltigkeit ist bereits im Leitbild und in konkreteren Unternehmensrichtlinien verankert. Wir gehen daher in diesem Kodex nicht gesondert 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.

ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schweighofer Gruppe.

Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Führungskräfte diesen Verhaltenskodex kennen und befolgen. Bei Nichtbefolgung können abhängig von der Schwere des Vorfalls Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden.

Die Entscheidung hierfür liegt beim personalverantwortlichen Management.

Jede Tochtergesellschaft der Schweighofer Gruppe ist berechtigt, detailliertere oder strengere Vorschriften zu erlassen, wenn die nationale Gesetzgebung des jeweiligen Landes oder andere besondere Gegebenheiten dies erfordert. Die Anforderungen dieses Kodex dürfen nicht unterschritten werden.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG - RAT EINHOLEN

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 als nötig erachtet, beim zuständigen Compliance Officer oder dem Compliance Office der Gruppe einzuholen, um die in diesem Kodex festgelegten Regeln einzuhalten.

Schulungen zu diesem Verhaltenskodex werden regelmäßig unter Aufsicht des Compliance Office der Gruppe durchgeführt.





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 diskriminieren nicht, unabhängig von Alter, Beeinträchtigungen, 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. Verstöße dagegen führen zu Disziplinarmaßnahmen.

II. WIR HALTEN UNS AN GESETZE

Die Einhaltung von Gesetzen, im wörtlichen wie im sinngemäßen Zusammenhang, ist die Grundlage, auf der die ethischen Standards von HS aufbauen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung 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 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 SIND GEGEN BESTECHUNG UND JEDE ANDERE FORM DER KORRUPTION.

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

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, wird vom Unternehmen und insbesondere ihrem oder seinem direkten Vorgesetzten in dieser Entscheidung unterstützt.

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

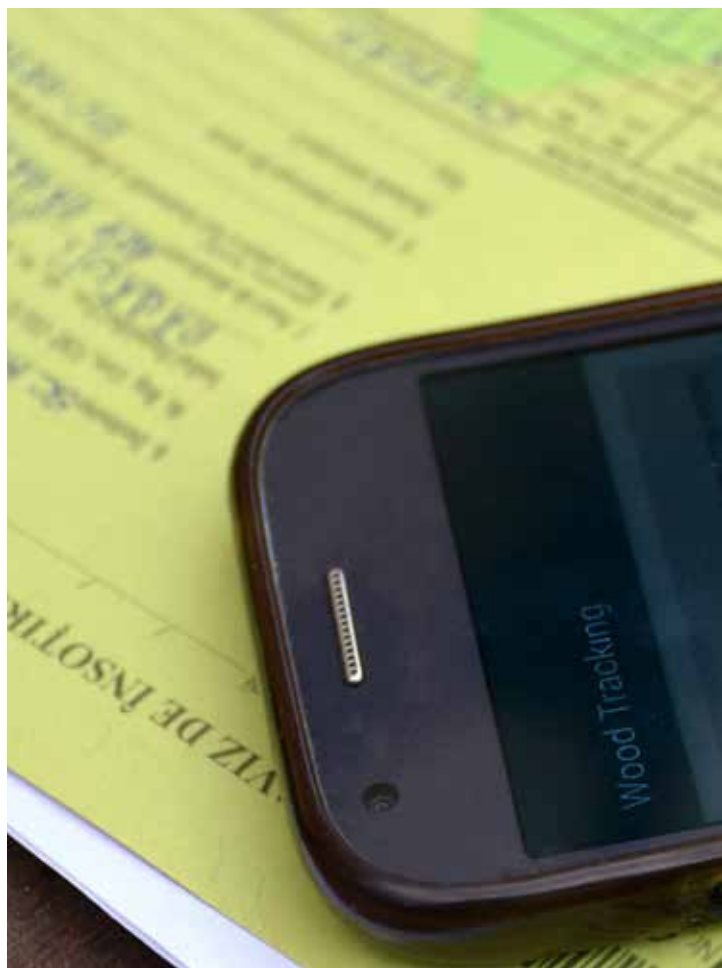
Steuerhinterziehung ist ungesetzlich und schadet den öffentlichen Finanzen. Wir sind daher sehr genau im Umgang mit unseren Finanzen und unseren Steuern.

Wir stellen sicher, dass unser Geld angemessen ausgegeben wird. Unsere Finanzunterlagen sind vollständig und korrekt und werden intern 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 Steuerbemessung.

VI. 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 Schweighofer Gruppe, angemessene Kontrollen durchzuführen, um sicherzustellen, dass das Betrugsrisiko identifiziert, überwacht und minimiert wird.



VII. WIR VERMEIDEN INTERESSENKONFLIKTE

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Mitglieder der Geschäftsleitung trennen daher sorgfältig ihre persönlichen Interessen von denen des Unternehmens. Mögliche Interessenskonflikte werden offengelegt.

VIII. WIR NEHMEN UND GEBEN KEINE GESCHENKE VON WERT

Wir nehmen oder geben keine Geschenke von mehr als niedrigem Geldwert. Wir akzeptieren daher keine unangemessenen Geschenke.

Geschenke dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn dies den Ausgang eines Geschäftsvorfalles beeinflusst oder als Beeinflussung einer solchen Entscheidung wahrgenommen werden könnte.

Entsprechende Richtwerte für die Angemessenheit von Geschenken werden auf lokaler Ebene in Absprache mit der Gruppenleitung getroffen.

IX. WIR UNTERSTÜTZEN DIE LOKALE BEVÖLKERUNG UND WOHLTÄTIGKEITSORGANISATIONEN IM RAHMEN UNSERER SOZIALEN VERANTWORTUNG

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 an alle regulatorischen Rahmenbedingungen.

Jeder 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. Verstöße dagegen werden auch intern sanktioniert.

XII. WIR RESPEKTIEREN PERSONENBEZOGENE DATEN

Personenbezogene Daten werden respektiert und mit Bedacht behandelt. 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. Detaillierte Richtlinien, 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. Sie können sich auch direkt an die Rechtsabteilung, das Management und/oder das lokale und das Compliance Office der Gruppe wenden. Wenn eine Rechtsabteilung oder ein lokales Compliance Office nicht eingerichtet ist, steht immer auch das Compliance Office der Gruppe zur Verfügung.

Um eine rasche Bearbeitung von Fällen zu garantieren, sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich

ihre Identität preisgeben. Auf Wunsch wird aber die Vertraulichkeit über die Identität gewährleistet. Eine missbräuchliche Bekanntgabe der Identität eines internen Berichterstatters stellt ebenfalls einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex dar.

Alle eingegangenen Meldungen sind sorgfältig zu prüfen. Das Compliance Office der Gruppe muss über jeden Fall informiert werden, auch wenn er lokal gelöst wird.

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

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, bedrohen oder auf andere Weise diskriminieren, weil

er oder sie einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex in gutem Glauben meldet. Allerdings können vorsätzlich falsche Anschuldigungen sehr wohl mit Disziplinarmaßnahmen verbunden sein.



