

Code of Conduct

Vorwort des Vorstands

SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT AG (SBO) unterstreicht als führender Anbieter von Werkzeugen und Equipment für Anwendungen im Bereich direktionale Bohrungen sowie Well Completion und weltweiter Marktführer in der Fertigung von Hochpräzisionskomponenten aus hochlegierten, nicht magnetisierbaren Stählen mit diesem Code of Conduct seine **Nulltoleranz** gegenüber jeglichem unternehmerischen Fehlverhalten und legt die Grundsätze für regelkonformes Verhalten bei SBO fest.

Als Vorstand von SBO setzen wir uns für eine langfristig orientierte, vorausschauende und verantwortungsvolle Unternehmensführung ein. Dieser Code of Conduct soll unseren Führungskräften, Mitarbeitern und Personen, die für oder im Auftrag von SBO tätig sind, vermitteln, welche Vorstellungen wir von rechtmäßigem und ethischem Verhalten haben und welches Verhalten wir dementsprechend von ihnen erwarten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Kunden und Lieferanten, dass auch sie einen standardgemäßen Code of Conduct einhalten und wir beachten bestimmte Aspekte konformen Verhaltens in unserer Lieferantenbewertung.

Langfristiges Wachstum gelingt nur mit einer nachhaltigen Steuerung des Unternehmens. Kontinuierliche Verbesserung der Produkte, Wertschöpfung durch gezielte Expansion und Akquisition, Einführung effizienterer interner Prozesse, Pflege der Kunden- und Lieferantenbeziehungen sowie gesunde und motivierte Mitarbeiter sind für das langfristige Wachstum von SBO unerlässlich. Wir denken, dass höchste Qualität der Schlüssel dafür ist, zukünftige Chancen in einem internationalen Umfeld zu nutzen und haben deshalb unsere Nachhaltigkeitsstrategie nach dem Prinzip „Quality First“ ausgerichtet.

Wir versuchen, neue Herausforderungen aufgeschlossen anzupacken, indem wir die Ideen und Meinungen der vielen Menschen, denen wir vertrauen, in unsere Überlegungen einbeziehen. Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Corporate Governance nicht nur den gesetzlichen Anforderungen genügen, sondern Menschen auch dazu motivieren muss, sich proaktiv auszutauschen und gegebenenfalls Beschwerden vorzubringen, damit Ineffizienzen bekämpft werden. Anonymisierte Meldekanäle wurden geschaffen, damit das Management von SBO auch dann direkt angesprochen werden kann, wenn herkömmliche Wege abschreckend wirken.

Im Rahmen einer sorgfältigen Unternehmensführung müssen wir Maßnahmen gegen jedes unverantwortliche Risiko für SBO, ihre Mitarbeiter und die Umwelt ergreifen. Unser Compliance-System basiert auf den vier Säulen **Access, Awareness, Advice** und **Audit** („AAAA“) und verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Wir nehmen die in diesem Code of Conduct festgelegten Standards ernst und erwarten dies auch von unseren Führungskräften, Mitarbeitern und Personen, die für oder im Auftrag von SBO tätig sind. Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter von SBO ist aufgefordert, sich hinsichtlich der Anwendung und Auslegung der in diesem Code of Conduct enthaltenen Regeln und Empfehlungen beraten zu lassen und im Bedarfsfall Anweisungen einzufordern.

Dieser Code of Conduct basiert auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (Ausgabe 2011) und berücksichtigt die Vorgaben und Grundsätze des UN Global Compact.

Ternitz, Juni 2018

Der Vorstand:

Gerald Grohmann

Klaus Mader

Inhaltsverzeichnis

1	Gegenstand	3
2	Zusammenfassung	4
3	Nachhaltigkeit	4
4	Soziales und Mitarbeiter	6
5	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	6
6	Handel und Wettbewerb	7
6.1	Fairer Handel und Wettbewerb	7
6.2	Embargos und Sanktionen.....	8
6.3	Verbrechensverhütung.....	8
7	Information und Kommunikation.....	9
7.1	Faire und offene Kommunikation.....	9
7.2	Rechnungslegung und Corporate Governance	9
7.3	Insiderinformation.....	10
8	Datenschutz und -sicherheit	10
9	Geistiges Eigentum.....	10
10	Compliance Management.....	11
10.1	Konzern Compliance Management	11
10.2	Compliance-Reporting	12
10.3	Strafen.....	12

1 Gegenstand

SBO trägt mit ihren Aktivitäten in der weltweiten Oilfield Service-Industrie Verantwortung nicht nur für ihre Mitarbeiter, Kunden und Nachbarn, sondern als an der Wiener Börse notiertes Unternehmen auch für ihre Aktionäre und die Investorengemeinschaft.

Der Vorstand von SBO bekennt sich zu dieser Verantwortung und verpflichtet sich und alle Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO sowie Personen, die für oder im Auftrag von SBO tätig sind, nicht nur zur strikten Einhaltung der gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen und der Governance-Regeln, sondern auch der Grundsätze der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (Ausgabe 2011) und des UN Global Compact. Demnach haben sie

- a) einen Beitrag zum wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Fortschritt im Hinblick auf eine angestrebte nachhaltige Entwicklung zu leisten
- b) sich zu fairem Handel und Wettbewerb zu verpflichten und sich jeder missbräuchlichen Verstrickung in der lokalen Politik zu enthalten
- c) die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren und davon abzusehen, sich um Ausnahmeregelungen zu bemühen bzw. Ausnahmen zu akzeptieren, die in Widerspruch zu den Gesetzen und Vorschriften zum Schutz von Menschenrechten sowie von Umwelt-, Gesundheits-, Sicherheits-, Arbeits-, Steuer-, finanziellen Anreiz- oder sonstigen Belangen bestehen
- d) Arbeitsplätze und Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter zu schaffen, auch in Form von E-Learning und anderen Web-basierten Tools
- e) gute Corporate Governance-Grundsätze zu pflegen und gute Corporate Governance-Praktiken zu entwickeln und anzuwenden
- f) Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten und Subunternehmer im Rahmen des Möglichen zur Einhaltung der Grundsätze verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns zu motivieren.

Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage für das Compliance-System von SBO und ist die oberste Richtlinie für jedes unternehmerische Vorhaben für oder im Auftrag von SBO. Er ist im Gesamtzusammenhang allgemeiner und spezifischer Richtlinien zu lesen, die von Zeit zu Zeit zur Spezifizierung dieses Code of Conduct gemäß den unternehmerischen Anforderungen von SBO erlassen werden.

Er gilt unmittelbar und gleichermaßen in allen Geschäftsbereichen und konsolidierten Tochtergesellschaften von SBO sowie für **alle Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO und Personen, die für oder im Auftrag von SBO tätig sind**, unabhängig davon ob ein eigener oder dieser Code of Conduct sinngemäß angewendet wird.¹ Der Erlass eigener länderspezifischer Richtlinien wird befürwortet, sofern sie nicht im Widerspruch zu den in diesem Code of Conduct dargelegten Grundsätzen und den spezifischen Richtlinien stehen. Sollten sich Fragen zur Anwendung und Auslegung der Regeln und Empfehlungen dieses Code of Conduct ergeben, sind die Betroffenen verpflichtet, sich mit dem lokalen Compliance Coordinator bzw. dem Konzern Compliance Management zu beraten, bevor die entsprechenden Aktivitäten gesetzt werden.

¹ Sofern hierin nicht anders angegeben, werden die SBO Holding sowie alle Geschäftsbereiche und konsolidierten Tochtergesellschaften gemeinsam als „SBO“ bezeichnet.

2 Zusammenfassung

Dieser Code of Conduct beschreibt umfassend das Verständnis von SBO von einer verantwortungsvollen Unternehmensführung in den verschiedenen Geschäftsbereichen, in denen SBO tätig ist. Führungskräfte und Mitarbeiter sowie sonstige Personen, für die dieser Code of Conduct gilt, haben darüber in Kenntnis zu sein, dass SBO

- a) sich nach dem Prinzip des „Quality First“ einem nachhaltigen Wachstum verschreibt, das auch die Bereiche nachhaltige Verbesserung, Prozessgestaltung und Supply Chain Kontrolle umfasst
- b) sich streng zur Anerkennung, Achtung und zum Schutz der Menschenrechte verpflichtet
- c) weiteres Wachstum durch ein faires, gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld anstrebt
- d) keine Toleranz gegenüber jeglicher Form von unternehmerischem Fehlverhalten und unfairem Handel zulässt und
- e) eine faire und offene Kommunikation zu ihren Stakeholdern pflegt.

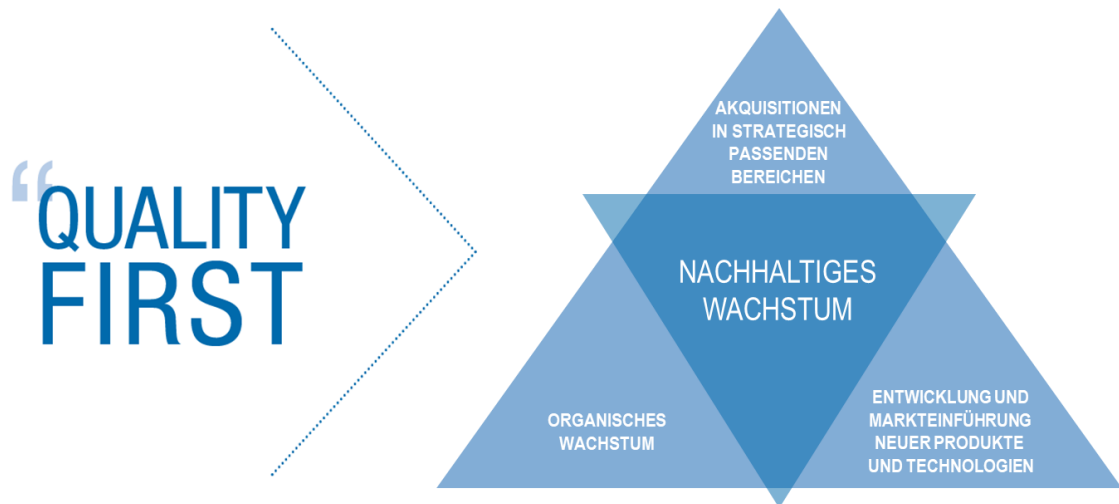
Das Compliance Management von SBO stellt sicher, dass das Verständnis von einer korrekten Unternehmensführung konzernweit einheitlich umgesetzt wird und potenzielles Fehlverhalten frühzeitig erkannt und eingedämmt werden kann.

3 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit prägt unser langfristiges Wachstum und Denken. Um Marktführerschaft zu haben und zu erhalten, bedarf es der kontinuierlichen Anstrengung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter und eines dauerhaften Vertrauens unserer Stakeholder in unser Handeln. Ein respektvoller Umgang mit der Natur und den Ressourcen sowie die Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind die Maximen unseres Handelns.

Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf das **Prinzip des „Quality First“** ausgerichtet, weil wir glauben, dass wir mit der Einhaltung modernster Qualitätsstandards nicht nur unsere Marktposition erhalten, sondern auch unserer Umwelt den Respekt entgegenbringen können, den sie verdient.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird in den drei verschiedenen Wachstumssäulen abgebildet und an den Aspekten „Umwelt“, „Soziales und Mitarbeiter“ sowie „Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ gemessen:



Kontinuierliche Verbesserung ist Teil unserer fortwährenden Bemühungen, die Effizienz und Zuverlässigkeit unserer Produkte zu erhöhen und Kompetenzen und Know-How dort zu erweitern, wo es am sinnvollsten ist. Wir planen unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte (F&E)- und Trainingsprojekte über die Zyklen hinweg und passen unsere Budgets den Erfordernissen an, um an der Spitze der Entwicklung zu bleiben.

Durch neue Erfindungen, innovative Technologien, Personalentwicklung und gezielte Akquisitionen streben wir ein nachhaltiges Wachstum mittels Wertschöpfung an. Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO sind stets eingeladen, neue Potenziale zu erschließen, um unser Portfolio an hochpräzisen Fertigungstechnologien und effizienten Anwendungen zu erweitern.

Wir setzen auf eine effiziente Prozessgestaltung durch regelmäßige Überprüfung von Geschäftsabläufen und Produktionsprozessen mit dem Ziel, die Produktion effizienter, umweltfreundlicher und weniger belastend für die Mitarbeiter zu gestalten und ein faires Geschäftsumfeld für Mitarbeiter, Kunden und Mitbewerber zu schaffen.

Mittels Supply Chain Kontrolle stellen wir sicher, dass auch Lieferanten und Kunden höchste Qualitätsstandards einhalten und sich zu einem umsichtigen unternehmerischen Handeln bei Geschäften mit SBO verpflichten. Unsere Lieferanten müssen mindestens die für SBO geltenden Anforderungen und Standards einhalten.

SBO veröffentlicht jedes Jahr eine nichtfinanzielle Erklärung, in der sie die einzelnen Aspekte näher erläutert und Maßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele beschreibt. Die nichtfinanzielle Erklärung behandelt die für die relevanten Stakeholder wesentlichen Themen und wird unterstrichen durch nichtfinanzielle Leistungskennzahlen (KPIs) von SBO.

4 Soziales und Mitarbeiter

Ein faires, gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld ist unabdingbar für das nachhaltige Wachstum von SBO. SBO verfolgt ihre Geschäfte unter höchster Achtung des Katalogs international anerkannter Menschenrechte, wie etwa der Internationalen Charta der Menschenrechte, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den wichtigsten Instrumenten, in denen sie kodifiziert wurde, d.h. dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, sowie den Grundsätzen in Bezug auf die Grundrechte, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Rechten am Arbeitsplatz von 1998 niedergelegt sind, sowie den einschlägigen nationalen Gesetzen und Vorschriften.

SBO bekennt sich zu den Grundsätzen der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung im Arbeitsleben und verpflichtet sich, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter in Bezug auf Beschäftigung oder Beförderung nicht aus Gründen wie Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, oder anderem Status, wie Gewerkschaftstätigkeit, Alter, Behinderung, Schwangerschaft, Familienstand, sexuelle Orientierung oder HIV-Status, zu diskriminieren und Ausnahmen nur aufgrund der inhärenten Anforderungen einer bestimmten Aufgabe zuzulassen. Familienangehörige innerhalb desselben Unternehmens erhalten keine Vorzugsbehandlung gegenüber anderen Führungskräften oder Mitarbeitern in der gleichen Position oder im Bewerbungsverfahren für die gleiche Position.

Führungskräfte und Mitarbeiter sind verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Aufdeckung, Vorbeugung und Minderung möglicher und tatsächlicher Menschenrechtsverstöße zu treffen und Sensibilität für unangemessenes Verhalten wie Belästigungen, Einschüchterungen und Verleumdungen zu entwickeln.

Faire Behandlung beinhaltet auch die Bezahlung fairer Löhne und Gehälter im Rahmen der lokalen Richtlinien und Standards und die Achtung des Rechts der Mitarbeiter, Gewerkschaften und Interessenvertretungen nach ihrer Wahl zu gründen oder beizutreten, und diese zum Zwecke von Kollektivverhandlungen, der effektiven Abschaffung von Kinderarbeit und der Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit anzuerkennen.

Unternehmen der SBO-Gruppe sind angehalten, die Leistung von Personen und Teams regelmäßig zu beurteilen. Eine Beurteilung ist notwendig, um die persönlichen Stärken und Potentiale jedes Einzelnen zu erkennen und im Rahmen des Personalentwicklungsplans jedes Unternehmens bestmöglich zu berücksichtigen. Hauptkriterien für die Beförderung von Mitarbeitern und die Besetzung freier Stellen sind Qualifikation, Eignung und Leistung.

Im Rahmen der allgemeinen Meldung von Verstößen gegen den Code of Conduct haben Menschenrechtsverletzungen Vorrang. Sie müssen ad-hoc an das Konzern Compliance Management gemeldet werden und es muss ein Dialog mit der in ihren Rechten verletzten Person geschaffen werden, um nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen.

5 Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Der Schutz von Menschen hat oberste Priorität. Wir handeln mit der erklärten Absicht, höchste Standards in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zu verfolgen und unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern.

Um das Risiko von Unfällen und Verletzungen am Arbeitsplatz zu minimieren, müssen die gesetzlichen Standards und Industrienormen strikt eingehalten werden. Jedes Unternehmen der SBO-Gruppe ist selbst für die Einführung eines adäquaten GSU-Programms (GSU für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) nach den höchsten Industriestandards und unter Beachtung der lokalen Vorschriften verantwortlich. Die Regeln und Empfehlungen der Occupational Health- and Safety Assessment Series (OHSAS) bilden die Mindestanforderung an die Gesundheits- und Sicherheitsprogramme von SBO. Führungskräfte und Mitarbeiter werden bei Eintritt in die Gruppe aufgefordert, diese Regeln anzuerkennen und zu befolgen.

Durch Sicherheitstrainings wird, je nach Arbeitsplatz und Position, sichergestellt, dass die Mitarbeiter mit den Notfall- und Krisenplänen der jeweiligen Betriebsstätte vertraut sind, um die Vermeidung von Gesundheits- und Umweltschäden sicher zu stellen und diese durch klar definierte Arbeitsabläufe, Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten im Ernstfall einzudämmen.

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sich der Gefahren an ihrem Arbeitsplatz bewusst sind und Verantwortung für die Folgen ihres eigenen Handelns übernehmen. Dazu gehört, dass Führungskräfte und Mitarbeiter mit der erforderlichen Leistungsfähigkeit und ohne Beeinflussung durch Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz erscheinen. Anvertraute Gegenstände müssen mit der gebotenen Sorgfalt und dürfen nur für die vorgesehenen Zwecke verwendet werden.

Um Effizienzsteigerungen im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie von SBO erreichen zu können, sind messbare Ziele und gegebenenfalls Zielwerte für eine verbesserte Umweltbilanz und Ressourcennutzung festzulegen und regelmäßig zu überprüfen. Zur Einhaltung nationaler Umweltvorschriften wenden wir nicht nur im Maschinenpark von SBO weltweit den Stand der Technik an, sondern auch bei der Konzeption und Entwicklung neuer Verfahren und Produkte.

6 Handel und Wettbewerb

6.1 Fairer Handel und Wettbewerb

Die Förderung von fairem Handel und Wettbewerb ist die Triebfeder für jedes Geschäft von SBO. Fairer Handel und Wettbewerb verbieten alle Formen unternehmerischen Fehlverhaltens, wie betrügerisches Verhalten und Bestechung, Korruption, persönliche Bereicherung und Schwarzarbeit.

Jedes Angebot, Versprechen, Geben oder Verlangen von Bestechungsgeldern oder anderen ungerechtfertigten Vorteilen zur Erlangung oder Aufrechterhaltung von Geschäften oder anderen unlauteren Vorteilen ist strengstens untersagt. Es ist sicherzustellen, dass Vermittler und Berater nur gegen eine angemessene Vergütung und für rechtmäßige Leistungen beauftragt werden. Führungskräfte und Mitarbeiter haben dafür zu sorgen, dass in jedem Unternehmen der SBO-Gruppe geeignete interne Kontroll-, Ethik- und Compliance-Maßnahmen entwickelt und angewendet werden.

Geschäftsentscheidungen müssen auf nachvollziehbaren und objektiven Kriterien beruhen. Persönliche, soziale, finanzielle oder sonstige Interessen einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters dürfen für SBO nicht zum Nachteil sein. Bei Interessenkonflikten muss eine Genehmigung der übergeordneten Stelle eingeholt werden, ansonsten gilt die Genehmigung als von der Gesellschaft abgelehnt.

Bewirtung, Einladungen und Geschenke führen in vielen Jurisdiktionen zu steigender Besorgnis. Sie dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie hinsichtlich der örtlichen Vorschriften gründlich geprüft wurden und auch dann nur in dem für das zugrunde liegende Geschäft angemessenen Umfang.

SBO mischt sich nicht in die Entscheidungsprozesse nationaler und lokaler Regierungen ein, und zwar weder direkt noch indirekt durch Zuwendungen an Anwärter auf öffentliche Ämter, politische Parteien oder andere politische Organisationen. Sie unterstützt und fördert jedoch regionale Sozialprojekte und spendet im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung an gemeinnützige Organisationen und lokale Gemeinschaften.

Fairer Wettbewerb verlangt auch, dass keine schädlichen Kartelle („Hardcore“-Kartelle), wettbewerbswidrigen Praktiken oder Vereinbarungen, die zur Ausnutzung bzw. Ausweitung von Marktmacht bzw. einer marktbeherrschenden Stellung führen, sowie wettbewerbswidrigen Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen eingegangen bzw. durchgeführt werden; insbesondere wenn es sich um Preisabsprachen, manipulative Angebote (Submissionsbetrug), Produktionsbeschränkungen oder -quoten, oder Marktaufteilung durch Zuteilung von Kunden, Lieferanten, Absatzgebieten oder Sparten handelt.

6.2 Embargos und Sanktionen

SBO beobachtet als führender Anbieter von Werkzeugen und Equipment für Anwendungen im Bereich direktionale Bohrungen sowie Well Completion und weltweiter Marktführer in der Fertigung von Hochpräzisionskomponenten aus hochlegierten, nicht magnetisierbaren Stählen nationale und internationale Embargos und Sanktionen mit größter Aufmerksamkeit. Die Einhaltung aller nationalen und internationalen Handelsbestimmungen ist entscheidend für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens. Ein Reputations- und Vermögensschaden droht bereits bei einem Fehlverhalten einer einzigen Gesellschaft und wäre gegenüber anderen Mitgliedern der SBO-Gruppe nicht vertretbar. Nur am Markt bewährte Spediteure, die auf internationale Transporte spezialisiert sind, dürfen für die Durchführung von Formalitäten und den Versand sowie die entsprechende Unterstützung eingesetzt werden.

Bei Geschäften für oder im Auftrag von SBO ist sicherzustellen, dass Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner nicht auf einer von einem Organ der Europäischen Union, der Vereinigten Staaten, der Vereinten Nationen, der Weltbank und / oder einer anderen anerkannten internationalen Organisation veröffentlichten schwarzen Liste aufscheinen und das Geschäft selbst keiner Sanktion und keinem Embargo durch eine solche Institution unterliegt. Die Aufnahme oder Durchführung von davon betroffenen Geschäften ist strengstens untersagt.

6.3 Verbrechenverhütung

SBO ist sich bewusst, dass betrügerisches Verhalten wie Diebstahl oder Täuschung von Unternehmensvertretern mit der Absicht der ungerechtfertigten Bereicherung zur ernsthaften Bedrohung geworden sind. Daten- und Kommunikationsspionage sowie gezielter Missbrauch von Profilen Dritter sind gängige Praktiken, die Identität des Betrügers wirksam zu tarnen und die Wahrscheinlichkeit eines kriminellen Erfolgs zu erhöhen. Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO werden ausdrücklich angewiesen, eine Bestätigung der Identität des vermeintlichen Gegenübers zu verlangen, auch von Personen in der Weisungshierarchie, wenn ein Missbrauch durch Dritte nicht zuverlässig ausgeschlossen werden kann.

Zusätzlich zu den Bestimmungen in anderen Teilen dieses Code of Conduct in Bezug auf Kommunikation und Datenschutz müssen Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO dafür sorgen, dass die interne und externe Kommunikation auf diejenigen Teilnehmer beschränkt wird, deren Identität zweifelsfrei feststeht und die ein geschäftliches Interesse an der Kommunikation haben. Compliance-Prozeduren wurden eingeführt, um Zahlungen nur an diejenigen Empfänger zu bewirken, für die sie bestimmt sind.

Wir bestehen auf Ehrlichkeit und regelkonformes Verhalten unserer Führungskräfte und Mitarbeiter. SBO's Führungskräfte und Mitarbeiter dürfen niemals betrügerisches oder sonst widriges Verhalten gegen fremdes Vermögen setzen, sei es gegen SBO oder dritte Personen. Fehlverhalten von Führungskräften und Mitarbeitern von SBO, gegen SBO, Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO, oder dritte Personen, wird bei SBO nicht toleriert und ist strengstens verboten.

Zugleich sind Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO aufgefordert, rechtswidriges Verhalten zu erkennen und Maßnahmen zum Schutz vor Verlust, Beschädigung, missbräuchlicher Verwendung, Diebstahl, Betrug, Veruntreuung und Zerstörung zu setzen. Diese Verpflichtungen betreffen sowohl bewegliches als auch unbewegliches Vermögen, einschließlich Marken, Know-How, vertrauliche oder urheberrechtlich geschützte Informationen und Informationssysteme.

7 Information und Kommunikation

7.1 Faire und offene Kommunikation

Genauere und offene Information und Kommunikation ist elementar für das Vertrauensverhältnis zu den Stakeholdern der Gesellschaft. Die Erteilung falscher, irreführender, herabwürdigender oder diffamierender Informationen kann nie ein geeignetes Mittel ordnungsgemäßer Unternehmensführung sein. SBO pflegt einen proaktiven Kommunikationsstil, der regelmäßige Meetings, Anhörungen und Konsultationsprozesse mit den verschiedenen Stakeholdern einschließt.

Gleichwohl müssen Führungskräfte und Mitarbeiter bei der Offenlegung sensibler oder vertraulicher Informationen achtsam sein. Geschäftsgeheimnisse und andere Informationen, die die Wettbewerbsposition von SBO gefährden könnten, dürfen nicht in einer Kommunikation mit Dritten vorkommen. Es liegt in der Verantwortung jeder Führungskraft und jedes Mitarbeiters Brüche zu vermeiden. Dies erfordert, dass sich jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter Kenntnis über die Teilnehmer, die Themen und die Informationen, die von Seiten SBO bereitgestellt werden müssen, verschafft, bevor er in eine Kommunikation eintritt.

7.2 Rechnungslegung und Corporate Governance

SBO notiert als ATX-Unternehmen an der Wiener Börse. **SBO bekennt sich zu den Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex** und allen maßgeblichen Gesetzen, Regeln und Vorschriften für börsennotierte Unternehmen und setzt diese konsequent um.

Die Aktionäre von SBO werden nach dem Prinzip „eine Aktie - eine Stimme“ gleich behandelt. Wir berichten Finanzinformationen über allgemein anerkannte Informationskanäle und die Internetseite von SBO nach den Grundsätzen der Transparenz, Genauigkeit und Vollständigkeit gemäß den nationalen GAAP und den International Financial Reporting Standards (IFRS).

Hochwertige Dokumentation, Nachvollziehbarkeit und Termintreue sind für die strengen Berichtsabläufe innerhalb von SBO erforderlich. Die Controlling-Abteilungen von SBO lassen sich regelmäßig beraten und schulen, um sicherzustellen, dass die Berichtsstandards immer in der jeweils aktuellen Fassung eingehalten werden.

Die Nutzung von Steueroasen für die Erzielung von reinen Steuererleichterungen, Steuerhinterziehung oder illegale Kapitalflucht aus Entwicklungsländern sind Praktiken die bei SBO verboten sind.

7.3 Insiderinformation

Kapitalmarktregeln, insbesondere die Europäische Marktmissbrauchsverordnung, verpflichten SBO zur ad-hoc Meldung von Insiderinformationen. Dabei handelt es sich um nicht öffentlich bekannte präzise Informationen, die SBO-Aktien direkt oder indirekt betreffen und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Kurs dieser Aktien erheblich zu beeinflussen.

Die Veröffentlichung gehört zu den Aufgaben des Konzern Compliance Managements. Führungskräfte und Mitarbeiter haben dem Konzern Compliance Management unverzüglich zu melden, wenn derartige Informationen in ihrem Verantwortungsbereich auftreten.

Der Missbrauch von Insiderinformationen im Sinne von Insider-Geschäften, unrechtmäßiger Weitergabe von Insiderinformationen oder Marktmanipulation wird mit schweren Strafen geahndet, und Führungskräfte und Mitarbeiter werden aufgefordert, sich vor dem Kauf oder Verkauf von SBO-Aktien mit dem Konzern Compliance Management abzustimmen.

8 Datenschutz und -sicherheit

Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten ist ein Grundrecht. Personenbezogene Daten werden von und im Auftrag von SBO nur in Übereinstimmung mit den geltenden **Datenschutzbestimmungen**, insbesondere der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung, verarbeitet. Aber auch andere als personenbezogene Daten sind in einer Weise zu verarbeiten, die durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen eine angemessene **Sicherheit** einschließlich des Schutzes vor unbefugter und unrechtmäßiger Verarbeitung sowie versehentlichem Verlust, Zerstörung und Beschädigung gewährleistet.

Datensicherheit ist nicht nur in lokalen Netzwerken ein Thema. Dezentrale und zentrale Datensysteme und Datenbanken (einschließlich Clouds) erfordern erhöhte Vorsicht, weil Drittanbieter die Standards von SBO oft nicht vollständig erfüllen. Technische und organisatorische Maßnahmen haben sicherzustellen, dass nur Software und Lösungen mit einer gültigen Lizenz auf den Servern und Computern des Unternehmens eingesetzt werden und der Einsatz anderer als vom Unternehmen bereitgestellter Software (privat installierter Software) ist verboten.

9 Geistiges Eigentum

Die Möglichkeit, Technologie und Know-How einzusetzen, ist essenziell für die Verbesserung der Unternehmensleistung. Technologischer Fortschritt ist die treibende Kraft hinter der Nachhaltigkeitsstrategie von SBO, weil er nicht nur für das langfristige Geschäftswachstum von SBO entscheidend ist, sondern auch ein Garant für die soziale und ökologische Entwicklung.

Der Schutz des geistigen Eigentums (IP) soll zu den größten Bestrebungen von Führungskräften und Mitarbeitern gehören. Ein Transfer von Technologie und Know-How darf nur unter sorgfältiger Wahrung des Schutzes unserer Patente, Marken, Urheberrechte und Lizenzverträge erfolgen.

Die gemeinsame Forschung und Entwicklung (F&E) mit anderen Unternehmen, staatlichen Institutionen und Universitäten hat sich in vielen Fällen als erfolgreich für die Weiterentwicklung von Fertigungstechnologien und Produkten erwiesen. Unternehmen der SBO-Gruppe sind eingeladen, dort, wo es sinnvoll ist, professionelle Beratung und Zusammenarbeit mit Institutionen zu suchen, um Prozess- und Produktinnovationen voranzubringen.

10 Compliance Management

10.1 Konzern Compliance Management

Das **Konzern Compliance Management** von SBO liegt in der Verantwortung des SBO-Vorstands. Der Vorstand hat die Konzern Compliance Abteilung mit der Umsetzung dieses Code of Conduct beauftragt. Die Konzern Compliance Abteilung ist erreichbar unter:

Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG
Konzern Compliance Management
Hauptstrasse 2
2630 Ternitz
Österreich
Tel.: +43 2630 315-0
E-Mail: compliance@sbo.co.at

Die Konzern Compliance Abteilung berichtet ausschließlich an den Vorstand und unterliegt nicht dem Weisungsrecht anderer Organe. Sie gilt nicht als verantwortlicher Beauftragter im Sinne des Verwaltungsstrafrechts.

Das Konzern Compliance Management wird von den lokalen Compliance Coordinators bei der jeweiligen Gruppengesellschaft unterstützt, die direkt an das Konzern Compliance Management zu berichten und die Umsetzung dieses Code of Conduct in der jeweiligen Konzerngesellschaft gemäß den Vorgaben des Konzern Compliance Managements zu koordinieren und zu überwachen haben. Dazu gehört unter anderem die regelmäßige Information und Schulung der lokalen Führungskräfte und Mitarbeiter in Bezug auf die auf der Compliance Plattform von SBO bereitgestellten Richtlinien und der Nachweis aller diesbezüglichen Maßnahmen. Die lokalen Compliance Coordinators werden ersucht, alle lokalen Führungskräfte und Mitarbeiter mindestens einmal im Geschäftsjahr auf der Grundlage einer zentral festgelegten Agenda zu schulen.

Regelmäßige Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern soll das Bewusstsein für die verschiedenen in diesem Code of Conduct beschriebenen Themen wie Nichtdiskriminierung, Gesundheit und Sicherheit, Anti-Korruption, Datenschutz und Datensicherheit etc. schärfen. Es liegt in der Verantwortung jeder Führungskraft und jedes Mitarbeiters, sich gelegentlich durch angemessenes Training und Rückfragen in die Lage zu versetzen, in Übereinstimmung mit diesem Code of Conduct arbeiten zu können. Bei Bedarf können das Konzern Compliance Management und die lokalen Compliance Coordinators die Beiziehung externer Beratung beschließen, um sicherzustellen, dass Compliance-Fragen mit größter Sorgfalt behandelt werden.

10.2 Compliance-Reporting

Jeder lokale Compliance Coordinator berichtet dem Konzern Compliance Management regelmäßig, mindestens jedoch jährlich innerhalb von vier Wochen nach dem Ende jedes Geschäftsjahres, über alle Vorfälle, Bedenken und Verstöße sowie über Schulungen betreffend den Code of Conduct in der vorangegangenen Periode.

Erhebliche Vorfälle, Bedenken und Verstöße, insbesondere solche, die Soziales und Mitarbeiter, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Handel und Wettbewerb, Datenschutz und -sicherheit und Insiderinformation betreffen, sind ad-hoc an das Konzern Compliance Management zu melden. Dadurch sollen Risiken bereits vor ihrem Eintritt zuverlässig erkannt und die Möglichkeit zur proaktiven Ergreifung von Gegenmaßnahmen geschaffen werden.

Das Konzern Compliance Management hat das Recht, alle Informationen anzufordern, die es zur Erlangung von Klarheit für erforderlich hält. Dabei ist es von den lokalen Compliance Coordinators zu unterstützen. Es kann die Teilnahme am Gespräch verlangen, um gemeinsame Lösungen mit der in ihren Rechten verletzten Partei zu finden.

10.3 Strafen

Jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter muss sich bewusst sein, dass Verstöße gegen diesen Code of Conduct nicht nur für den Geschädigten, sondern auch für SBO und die Führungskräfte und Mitarbeiter von SBO einen erheblichen Reputations- und finanziellen Schaden zur Folge haben können. Je nach Verstoß können außerdem empfindliche Strafen gegen SBO und die betreffenden Führungskräfte oder Mitarbeiter verhängt werden.

SBO nimmt diesen Code of Conduct sehr ernst. Führungskräfte und Mitarbeiter, die sich nicht an die Regeln und Empfehlungen dieses Code of Conduct halten, müssen daher mit entsprechenden Disziplinarmaßnahmen rechnen, die von einer bloßen Belehrung oder Verwarnung bis hin zur Entlassung bei wiederholten oder besonders schwerwiegenden Verstößen reichen können. Abhängig von der Schwere des Verstoßes zieht SBO auch die Weiterverrechnung von Zahlungen in Betracht, die ihr durch den Verstoß bestimmter Führungskräfte oder Mitarbeiter erwachsen sind.