

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft

1. Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft wurden auf Vorschlag des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. März 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung am 23. April 2020 der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2. Zielsetzung

Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik), welche die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und zu erläutern, wie sie das tun. Dabei sind u.a. die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, zu beschreiben.

Die Gesellschaft verfolgt eine nachhaltige Wachstumsstrategie, die auf den drei Kernelementen „organisches Wachstum“, „Produktinnovation und Marktentwicklung“ und „strategische Akquisitionen“ fußt. Die variable Vergütung, die sich aus quantitativen und qualitativen Komponenten zusammensetzt, ist leistungsorientiert ausgestaltet und berücksichtigt diese Komponenten sowie etwaige andere für die Gesellschaft wichtige Unternehmensziele. Die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre werden dadurch gewahrt, dass Vorstandsmitglieder für finanzielle und nichtfinanzielle Leistungen in Form einer variablen Vergütung incentiviert werden. Bei Abweichungen von den Ergebniserwartungen verringert sich bzw. entfällt die variable Vergütung. Durch anspruchsvoll definierte Milestones, nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren und die Gesamtdeckelung der variablen Vergütung mit 65 % der Gesamtvergütung ist die langfristige Orientierung des Vorstandsmanagements sichergestellt, ohne die Attraktivität dieser Aufgabe für qualifizierte Manager zu gefährden.

3. Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten aufgrund der Vergütungspolitik folgende Vergütungsbestandteile:

- Feste Vergütungsbestandteile, diese sind erfolgsunabhängig
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, wobei die nicht finanziellen Leistungskriterien jährlich festgesetzt werden

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt im Folgejahr, nach Ermittlung der Zielerreichung zum jeweiligen Jahresende. Die variable Vergütung ist mit 65 % der jeweiligen Gesamtvergütung begrenzt.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben muss die feste Vergütung auf einem wettbewerbsfähigen Niveau erfolgen, welches die Motivation und Verfügbarkeit qualifizierter Manager für diese Position eines Vorstandsmitglieds sicherstellt.

4. Feste Vergütungsbestandteile

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

4.1 Grundgehalt

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird mit 14 monatlichen Zahlungen pro Jahr als Gehalt ausbezahlt.

Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Bei der Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, die strukturelle Gesamtsituation der SBO AG sowie die übliche Vergütungshöhe bei börsennotierten Unternehmen vergleichbarer Größe berücksichtigt.

Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandmitglieder zu gewinnen und zu halten.

4.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

4.2.1 Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrags stellt die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

4.2.2 Unfall- und Invaliditätsversicherung

Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, Invalidität und Unfall ab. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu tragen.

4.2.3 D&O-Versicherung

Den Vorstandsmitgliedern wird die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) mit risikoadäquater Deckung zugesagt. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten.

4.3 Versorgungsaufwendungen

Die Vorstandmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Die Beiträge werden von der Gesellschaft in eine Pensionskasse einbezahlt. Das Pensionsantrittsalter ist frühestens mit dem vollendeten 62. Lebensjahr festgesetzt.

Die Bezahlung von Pensionsbeiträgen erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandmitglieder zu gewinnen und zu halten.

Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die Risiken der Gesellschaft. Die Höhe der Pensionsbeiträge hängt alleine von der Höhe des nötigen Kapitals in der Pensionskasse ab. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erwachsen dem Unternehmen aus dem Titel der betrieblichen Altersversorgung sowie etwaiger Anwartschaften der Vorstandmitglieder keine zukünftigen Lasten.

5. Variable Vergütungsbestandteile

5.1 Grundlegendes

Den Vorstandmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Diese ist von der wirtschaftlichen Entwicklung der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft und von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig.

Die Leistungskriterien sind mit der nachhaltigen Wachstumsstrategie des Unternehmens abzustimmen, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine verantwortungsvolle Managementkultur. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt. Die Performance-Kriterien gewährleisten ein Gleichgewicht von Finanz-, Effizienz- und Nachhaltigkeitsindikatoren und bilden somit die nachhaltige Wachstumsstrategie des Unternehmens ab.

Für die variable Vergütung sind die nachstehend näher ausgeführten Performance-Kriterien festgelegt. Neben quantitativen Kriterien bestehen auch qualitative Kriterien, wie etwa im Bereich Produktinnovation und Marktentwicklung oder der strategischen Unternehmensentwicklung. Die variable Vergütung ist mit 65 % der jeweiligen Gesamtvergütung begrenzt.

5.2. Leistungskriterien

5.2.1 Quantitative Ziele (finanzielle Leistungskriterien)

- Umsatzrendite
- Cash-Flow-Rendite
- Eigenkapitalrendite
- Gesamtkapitalrendite

Die quantitativen Ziele sind im Wesentlichen gleich gewichtet und werden mit einem Wachstumsfaktor multipliziert. Als Basis für die Beurteilung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird der für das zu beurteilende Jahr geprüfte konsolidierte Konzernabschluss herangezogen.

5.2.2 Qualitative Ziele (nichtfinanzielle Leistungskriterien)

Jährlich festgesetzte qualitative Ziele wie etwa im Bereich Produktinnovation und Marktentwicklung oder der strategischen Unternehmensentwicklung

Für die Erreichung der qualitativen Ziele, die jährlich neu festgesetzt werden, ist je ein Fixbetrag zu vereinbaren, der bei Zielerreichung ausbezahlt wird.

5.3 Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt immer zur Gänze im Folgejahr aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung, wobei bei den quantitativen Zielen der geprüfte konsolidierte Konzernabschluss für das zu beurteilende Jahr heranzuziehen ist.

5.4. Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern besteht derzeit nicht. Zukünftige Neuverträge bzw. Vertragsverlängerungen werden im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate beinhalten, dass die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“)

6. Long Term Incentive Plan

Es besteht kein Aktienoptionsprogramm für die Vorstandmitglieder; insbesondere besteht kein Stock Option Programm oder Programm für die begünstigte Übertragung von Aktien.

Mit einzelnen Vorstandsmitgliedern kann eine Vereinbarung über eine aktienbasierte Vergütung abgeschlossen werden, die eine limitierte jährliche Übertragung von SBO Aktien zum Gegenstand hat. Diese Aktien unterliegen für die Dauer von mindestens zwei Jahren ab der jeweiligen Übertragung, längstens aber bis zur Beendigung des Dienstvertrages, einer Verfügungs- und Belastungsbeschränkung seitens des betreffenden Vorstandsmitglieds.

7. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Vergütungsmodelle der Arbeitnehmer sind so gestaltet, dass sie die jeweiligen nationalen Vergütungsbestimmungen erfüllen. Die Beschäftigungsbedingungen zielen darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter Leistung erbringen, sich entwickeln und sich engagieren können. Die Vergütungsbedingungen bieten eine Entlohnung, mit der kompetente und leistungsstarke Mitarbeiter rekrutiert und an das Unternehmen gebunden werden können. Das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds steht in einem angemessenen Verhältnis, gerechnet auf Vollzeitbasis, zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft. Für Mitarbeiter in Führungspositionen ist eine variable Vergütung vorgesehen. Die variablen Bezüge sind erfolgsabhängig, vergleichbar den finanziellen Leistungskriterien auf Vorstandsebene.

8. Laufzeit und Beendigung der Verträge mit Vorstandsmitgliedern

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich nach den aktienrechtlichen Maximalfristen festzulegen. Die Dienstverträge unterliegen keinem ordentlichen Kündigungsrecht und enden daher durch Zeitablauf oder aufgrund vorzeitiger Beendigung aus wichtigem Grund. Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine betriebliche Abfertigung, die den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Die Beiträge werden von der Gesellschaft in eine Abfertigungskasse eingezahlt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses erwachsen dem Unternehmen aus dem Titel der betrieblichen Altersversorgung sowie etwaiger Anwartschaften der Vorstandsmitglieder keine zukünftigen Lasten.

Einzelne Vorstandsmitglieder können bei ihrem Ausscheiden zusätzlich einen Anspruch auf eine freiwillige Abfertigung in Form von SBO Aktien haben.

9. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. März 2020 aufgestellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 23. April 2020 der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft zur Abstimmung vorgelegt.

Der Vorstand berichtet jährlich – falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen – über das Thema Vergütung an den Vergütungsausschuss, der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Dem Vergütungsausschuss gehören ausschließlich Mitglieder des Aufsichtsrats an. Diese haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Vergütungsausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Der Vergütungsausschuss hat danach die Vergütungspolitik zu beschließen. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. In der Folge wird die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

10. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde, entfallen die Angaben zu diesem Punkt.