

*Corporate Governance Bericht 2021*

---

**AUF KURS  
IN DIE ZUKUNFT.**



*"Seit 2005 bekennen wir uns zum Österreichischen Corporate Governance Kodex, befolgen und setzen diese Regelungen konsequent um. Damit leisten wir einen Beitrag zur Stärkung des Vertrauens in österreichische Unternehmen und den österreichischen Kapitalmarkt."*



# CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft (SBO) bekennt sich seit 2005 zum Österreichischen Corporate Governance Kodex, befolgt und setzt diese Regelungen konsequent um. Das Regelwerk des Österreichischen Corporate Governance Kodex entspricht internationalen Standards für die verantwortungsvolle Führung und Leitung von Unternehmen. Durch die Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex leistet SBO einen Beitrag zur Stärkung des Vertrauens in österreichische Unternehmen und den österreichischen Kapitalmarkt.

Der Österreichische Corporate Governance Kodex in der auf den gegenständlichen Bericht anwendbaren Fassung vom Jänner 2021 ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance unter [www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at) abrufbar.

SBO entspricht dem Österreichischen Corporate Governance Kodex. Die Regeln des Kodex sind in drei Kategorien unterteilt:

---

**Erstens:** L-Regeln (Legal Requirements):

Es handelt sich um zwingende Rechtsvorschriften, deren Einhaltung gesetzlich vorgeschrieben ist.

---

**Zweitens:** C-Regeln (Comply or Explain):

Es handelt sich um international übliche Vorschriften, deren Nichteinhaltung erklärt werden muss.

---

**Drittens:** R-Regeln (Recommendation):

Diese haben Empfehlungscharakter; die Nichtumsetzung ist weder offenzulegen noch zu begründen.

---

Die zwingenden Rechtsvorschriften (L-Regeln) werden von SBO vollständig eingehalten. Der Veröffentlichungspflicht gemäß den L-Regeln 29a und 50 hinsichtlich der Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern wird im Vergütungsbericht Folge geleistet.

SBO hatte für das Geschäftsjahr 2021 sowohl einen konsolidierten als auch einen nicht konsolidierten Corporate Governance Bericht aufzustellen. Diese Berichte können gemäß §§ 267b IVm 251 Abs 3 UGB zusammengefasst werden. Der vorliegende Bericht enthält daher die gemäß § 243c UGB vorgeschriebenen Angaben hinsichtlich der Muttergesellschaft (SBO) sowie der in die Konsolidierung einbezogenen Tochtergesellschaften von SBO. Ausführungen zum Diversitätskonzept gemäß § 243c Abs 2 Z 3 UGB sind im Unterkapitel „Diversitätskonzept“ enthalten.

## EXPLAIN

Die C-Regeln werden von SBO überwiegend eingehalten. Nachfolgend die Erläuterungen zu den Abweichungen (gemäß den Leitlinien des Anhangs 2b zum Österreichischen Corporate Governance Kodex):

### C-Regel 27

Die Vergütungspolitik sieht die Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von Vorstandsmitgliedern vor, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“). Dies kommt bei Neuverträgen bzw. Vertragsverlängerungen zur Anwendung. In bestehende Verträge wird nicht eingegriffen.

### C-Regel 28

Für die mit dem Vorstandsvorsitzenden Gerald Grohmann vereinbarte Vergütung von jährlich 6.000 SBO Aktien besteht eine Verfügungs- und Belastungsbeschränkung von zwei Jahren (anstatt von mindestens drei Jahren). Mit einer zweijährigen Behaltefrist werden nach Auffassung des Aufsichtsrats die Zielsetzungen der C-Regel 28 ebenso erreicht.

### C-Regel 39

Diese Regel sieht unter anderem vor, dass ein Ausschuss des Aufsichtsrats zur Entscheidung in dringenden Fällen befugt sein soll. Der Aufsichtsrat der SBO verfügt nur über eine überschaubare Anzahl an Mitgliedern und konnte in der Vergangenheit auch in dringenden Fällen Entscheidungen rasch treffen, weshalb bei SBO kein derartiger Ausschuss besteht. Da somit stets der Gesamtaufichtsrat befasst wird, ist gewährleistet, dass die Expertise aller Aufsichtsratsmitglieder auch in dringenden Fällen in die Entscheidung einfließt.

### C-Regel 41

Anstatt der Einrichtung eines eigenen, vom Vergütungsausschuss separaten Nominierungsausschusses wird dessen Funktion in Übereinstimmung mit dem Österreichischen Corporate Governance Kodex vom gemeinsamen Nominierungs- und Vergütungsausschuss wahrgenommen. Da der Vorstand nur aus zwei Mitgliedern besteht und der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ohnedies für alle sonstigen vorstandsbezogenen Themen verantwortlich ist, erscheint dies aus Effizienzgründen geboten.

## DER VORSTAND

---

Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstandes, das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat, das Vorgehen bei Interessenkonflikten, die Informations- und Berichtspflichten des Vorstandes und die Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrates, die sich auch auf die wesentlichen Geschäftsfälle der wichtigsten Tochtergesellschaften erstrecken. Der Vorstand besteht aus zwei Mitgliedern, deren Geschäftsverteilung, wie nachstehend beschrieben, geregelt ist. Grundlegende Entscheidungen obliegen

dem Gesamtvorstand. Dazu zählen insbesondere die Konkretisierung der Ziele des Unternehmens und die Festlegung der Unternehmensstrategie. Der Vorstand hält im Regelfall mindestens wöchentlich Sitzungen zur wechselseitigen Information und Beschlussfassung ab. Die Mitglieder des Vorstandes sind verpflichtet, sich gegenseitig über alle wichtigen Vorgänge und Geschäftsfälle zu informieren.

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2021 aus folgenden Mitgliedern zusammen:

	<b>GEBURTSJAHR</b>	<b>DATUM DER ERSTBESTELLUNG</b>	<b>ENDE DER LAUFENDEN FUNKTIONSPERIODE</b>
Gerald Grohmann Vorsitzender des Vorstandes	1953	3. Oktober 2001	31. Dezember 2023
Klaus Mader Finanzvorstand	1970	1. Oktober 2015	30. September 2023

Gerald Grohmann hat jeweils ein Aufsichtsratsmandat in der Berndorf AG, der Berndorf Immobilien AG und der Berndorf Automotive AG inne.

### Geschäftsverteilung

Geschäftsverteilung und Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder sind in der Geschäftsordnung des Vorstandes geregelt.

Der Vorstand hat keine Ausschüsse eingerichtet. Die Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder wurden vom Aufsichtsrat unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstandes wie folgt festgelegt:

Gerald Grohmann	Strategie, Marketing, Technologie, Öffentlichkeitsarbeit, Nachhaltigkeit, Compliance
Klaus Mader	Finanz- und Rechnungswesen, Personal- und Rechtswesen, Digitalisierung

Die Vorstandsmitglieder üben als Vertreter der Muttergesellschaft SBO in den in die Konsolidierung einbezogenen Tochtergesellschaften (siehe Konzernabschluss) eine der Aufsichtsratsstätigkeit in einer

österreichischen Aktiengesellschaft angenäherte Aufsichtsfunktion, jedoch keine Geschäftsführungs- oder Leitungsfunktion aus.

## DER AUFSICHTSRAT

---

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2021 aus fünf von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammen:

	<b>GEBURTSJAHR</b>	<b>DATUM DER ERSTBESTELLUNG</b>	<b>ENDE DER LAUFENDEN FUNKTIONSPERIODE</b>
Norbert Zimmermann Vorsitzender	1947	10. April 1995	2022
Brigitte Ederer stellvertretende Vorsitzende	1956	23. April 2014	2024
Helmut Langanger	1950	29. April 2003	2024
Wolfram Littich	1959	27. April 2016	2026
Sonja Zimmermann	1972	24. April 2018	2023

Gemäß der Satzung von SBO scheidet alljährlich mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung zumindest ein Mitglied aus dem Aufsichtsrat aus. Dadurch ist eine wirkungsvolle Kontrolle durch die Aktionärgemeinschaft sichergestellt. Das ausscheidende Mitglied ist sofort wieder wählbar.

Andere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- oder ausländischen börsennotierten Gesellschaften werden offen gelegt wie folgt:

	<b>GESELLSCHAFT</b>	<b>FUNKTION</b>
Norbert Zimmermann	-	-
	Marinomed Biotech AG	Mitglied des Board of Directors als Non-Executive Director
Brigitte Ederer	ams-OSRAM AG	Mitglied des Board of Directors als Non-Executive Director
Helmut Langanger	-	-
Wolfram Littich	-	-
Sonja Zimmermann	Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	Mitglied des Board of Directors als Non-Executive Director

Keines der Aufsichtsratsmitglieder übt eine Leitungs- oder eine Aufsichtsfunktion in einer der in die

Konsolidierung einbezogenen Tochtergesellschaften von SBO aus.

### Arbeitsweise des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat diskutiert in Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere der Überwachung und der strategischen Unterstützung des Vorstands, die Lage und Ziele des Unternehmens und fasst Beschlüsse.

In der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind neben Zusammensetzung, Arbeitsweise und Aufgaben des Aufsichtsrates sowie dem Vorgehen bei Interessenkonflikten auch alle Ausschüsse (Prüfungsausschuss, Nominierungs- und Vergütungsausschuss) und deren Kompetenzen genau geregelt.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr fünf Sitzungen abgehalten. Weiters hat der Vorstand den Aufsichtsrat in mehreren mündlichen und schriftlichen Berichten über den Gang der Geschäfte und die Lage der Gesellschaft sowie der Konzernunternehmen auf dem Laufenden gehalten. Die Schwerpunkte der Erörterungen bildeten

die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Konzerns sowie wesentliche Geschäftsfälle und Maßnahmen. Im Rahmen der Konzernstrategie wurden auch das sich langfristig ändernde Marktumfeld hin zu Net Zero und die damit verbundenen Chancen und Risiken auf das bestehende Geschäftsmodell und die zukünftige strategische Neuausrichtung des Konzerns diskutiert. Darüber hinaus wurde der Aufsichtsrat halbjährlich über die Themen der Informationssicherheit sowie sonstige Compliance-relevante Themen informiert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates haben in der Berichtsperiode an allen Sitzungen des Aufsichtsrates persönlich teilgenommen.

## Ausschüsse

Der Aufsichtsrat bestellt aus seiner Mitte einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) sowie einen Nominierungs- und Vergütungsausschuss (Nomination and Remuneration Committee).

Ein eigener Strategieausschuss und ein Ausschuss zur Entscheidung in dringenden Fällen sind nicht eingerichtet. Die diesbezüglichen Agenden werden vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wahrgenommen.

Die Ausschüsse werden jeweils für die Funktionsdauer ihrer Mitglieder gewählt. Jeder Ausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden.

## Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss ist für die Prüfung und Vorbereitung der Feststellung des Jahresabschlusses, des Vorschlags für die Gewinnverteilung und des Lageberichts zuständig. Der Prüfungsausschuss prüft den Konzernabschluss. Er ist insbesondere auch für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, der Unabhängigkeit und der Tätigkeit des Abschlussprüfers (Konzernabschlussprüfers) sowie für die Genehmigung von Nicht-Prüfungsleistungen zuständig. Er führt das Verfahren zur Auswahl des Abschlussprüfers (Konzernabschlussprüfers) unter Bedachtnahme auf die Angemessenheit des Honorars durch und gibt eine Empfehlung für seine Bestellung an den Aufsichtsrat ab.

Mitglieder: **Norbert Zimmermann (Vorsitzender)**  
**Wolfram Littich**  
**Sonja Zimmermann**

Der Prüfungsausschuss hat im Berichtsjahr zwei Sitzungen abgehalten, in denen insbesondere Themen

zum Jahres- und Konzernabschluss, zum internen Kontrollsystem und zum Risikomanagement diskutiert wurden.

Die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements wurde durch eine unabhängige Prüfungsgesellschaft beurteilt. Der Bericht des Abschlussprüfers über die Beurteilung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements wurde im Prüfungsausschuss behandelt.

## Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss befasst sich mit den Angelegenheiten der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und dem Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern. Er unterbreitet weiters dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung frei werdender Mandate im Vorstand und befasst sich mit Fragen der Nachfolgeplanung. Soweit die Zuständigkeit des Gesamtaufwandsrats nicht zwingend vorgesehen ist, nimmt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die folgenden Angelegenheiten wahr:

- a. die Aushandlung, der Abschluss, die Abänderung und die Auflösung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern, nicht jedoch die gesellschaftsrechtliche Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern
- b. die Aufstellung der Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder (Vergütungspolitik) sowie die Festlegung der konkret zu gewährenden Vergütungsbestandteile einschließlich der zugrunde liegenden Ziele
- c. die Erstellung des Vergütungsberichts für die Bezüge der Vorstandsmitglieder
- d. die Zustimmung zur Kreditgewährung der Gesellschaft an ein Vorstandsmitglied



- e. die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung betreffend das Wettbewerbsverbot
- f. die Aufstellung der Grundsätze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (Vergütungspolitik)
- g. die Erstellung des Vergütungsberichts für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

Mitglieder: **Norbert Zimmermann (Vorsitzender)**  
**Helmut Langanger**  
**Sonja Zimmermann**

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat im Berichtsjahr eine Sitzung abgehalten.

## Unabhängigkeit

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei den Kriterien für die Unabhängigkeit gemäß C-Regel 53 an den Leitlinien gemäß Anhang 1 zum Österreichischen Corporate Governance Kodex. Entsprechend den Kriterien, die nach Anhang 1 zum Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Feststellung der Unabhängigkeit gemäß C-Regel 53 heranzuziehen sind, sind die folgenden Aufsichtsratsmitglieder als von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig anzusehen:

**Norbert Zimmermann**  
**Brigitte Ederer**  
**Wolfram Littich**  
**Sonja Zimmermann**

Der Aufsichtsrat ist somit als Gremium unabhängig.

Brigitte Ederer und Wolfram Littich vertreten im Sinne der C-Regel 54 in Verbindung mit den vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien der Unabhängigkeit die Kleinaktionäre im Aufsichtsrat.

Im abgelaufenen Jahr bestanden keine zustimmungspflichtigen Verträge mit Mitgliedern des Aufsichtsrates oder mit Unternehmen, an denen ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hatte.

## MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN

Im Geschäftsjahr 2021 war der Anteil zwischen Männern und Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat wie folgt verteilt:

### VORSTAND UND AUFSICHTSRAT\*

	2021						2020			
	GESCHLECHT						GESCHLECHT			
	FRAUEN		MÄNNER		DIVERSE		FRAUEN		MÄNNER	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Aufsichtsrat	2	40 %	3	60 %	0	0 %	2	40 %	3	60 %
Vorstand	0	0 %	2	100 %	0	0 %	0	0 %	2	100 %

\* Gesamtzahl jeweils zum 31. Dezember

Seit 2018 sieht das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) verpflichtend bei Neubesetzungen von Mitgliedern des Aufsichtsrates eine Geschlechterquote von mindestens 30 % vor, wobei auf volle Personenzahlen zu runden ist, sofern der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Mitgliedern (Kapitalvertretern) und die Belegschaft zu mindestens 20 % aus Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern besteht. Mit der Wiederbestellung von Brigitte Ederer zur Aufsichtsrätin der Gesellschaft im Jahr 2019 wurde diese Quote erhalten, weil zwei

von insgesamt fünf Sitzen im Aufsichtsrat von Frauen besetzt sind. Damit konnten auch die im Kapitel „Diversitätskonzept“ beschriebenen Ziele fortgesetzt werden.

SBO hat eine sehr schlanke Unternehmensstruktur mit ebenso schlanken Hierarchien. Demnach kennen wir den Terminus „leitende Angestellte“ nicht und wollen auf die entsprechende Berichterstattung verzichten. Eine Nennung rein der Geschäftsführer der Tochtergesellschaften wäre verzerrend.

# DIVERSITÄTSKONZEPT

---

Das zyklische Branchenumfeld der Oilfield Service-Industrie stellt die Unternehmensführung und die Aufsichtsgremien von SBO sowie der in die Konsolidierung einbezogenen Tochtergesellschaften vor anhaltende Herausforderungen. Die massiven periodischen Schwankungen in der Nachfrage nach Produkten des Unternehmens erfordern ein hohes Maß an unternehmerischer Erfahrung und ein Verständnis für die Kräfte, die in dieser Branche wirken. Dazu kommt die internationale Positionierung des Unternehmens, die einen sorgsamem Umgang mit den kulturellen Gegebenheiten der unterschiedlichen Märkte verlangt.

Das Unternehmen wendet im Zusammenhang mit der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft kein Diversitätskonzept im Sinne des § 243c Abs 2 Z 3 UGB an, weil die nachhaltige Umsetzung eines solchen Konzepts bei einem Unternehmen der Oilfield Service-Industrie zu maßgeblichen Einschränkungen führen würde. Stattdessen wurden die beiden qualitativen Kriterien „Schlüsselkompetenz“ und „Erfahrung“, deren Erhaltung und Erweiterung, als wesentlich bei der Besetzung von Positionen in der Unternehmensführung

und in Aufsichtsgremien festgelegt. Sämtliche im Aufsichtsrat vertretenen Personen sind als Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet anerkannt und bringen sich damit in den Aufsichtsratssitzungen ein. Die Expertise reicht von einschlägiger Branchenerfahrung, branchenübergreifender Aufsichts- bzw. Managementenerfahrung bis hin zu Qualifikationen in spezifischen sachlichen Materien. Dazu wird von der Aktionärsgemeinschaft der Anspruch an der Erhaltung eines Mindestmaßes zwischenmenschlicher Homogenität und Loyalität verlangt, das die zielgerichtete Verfolgung der nachhaltigen Wachstumsstrategie von SBO ermöglicht. In der Belegschaft achten wir neben den fachlichen Qualifikationen gezielt auf Diversität. Unter den Führungskräften des Unternehmens streben wir eine Geschlechterquote von 25 % an.

Im Geschäftsjahr 2021 hat sich dieser Diversitätsgedanke auf die gesamte SBO Gruppe bezogen folgendermaßen abgebildet: Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern wurde auf die Erhaltung einer diversifizierten und leistungsfähigen Mannschaft geachtet. Der Anteil neu eingestellter Personen im Alter über 50 Jahren lag bei 12 %.

## NEUEINSTELLUNGEN NACH GESCHLECHT UND ALTER\*

2021

	ALTER							
	< 30		30 - 50		> 50		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	168	36 %	246	52 %	57	12 %	471	90 %
Frauen	13	26 %	30	60 %	7	14 %	50	10 %
Diverse	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>181</b>	<b>35 %</b>	<b>276</b>	<b>53 %</b>	<b>64</b>	<b>12 %</b>	<b>521</b>	

\* Neueinstellungen beinhalten dauerhafte Einstellungen und Übernahmen aus anderen SBO Gesellschaften

## NEUEINSTELLUNGEN NACH GESCHLECHT UND ALTER\*

2020

	ALTER							
	< 30		30 - 50		> 50		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	79	42 %	88	47 %	21	11 %	188	87 %
Frauen	12	43 %	12	43 %	4	14 %	28	13 %
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>42 %</b>	<b>100</b>	<b>46 %</b>	<b>25</b>	<b>12 %</b>	<b>216</b>	

\* Neueinstellungen beinhalten dauerhafte Einstellungen und Übernahmen aus anderen SBO Gesellschaften

Der Anteil an Frauen bei den Neueinstellungen lag 2021 gruppenweit bei 10 % und der Frauenanteil in der gesamten Belegschaft zum Ende des Jahres bei 12 %. Der Frauenanteil ist in den technischen Berufen

traditionell eher gering. Außerdem scheint es, dass die Industrie generell eine geringe Anziehungskraft auf Frauen hat.

**GESAMTZAHL MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER\*****2021**

	ALTER							
	< 30		30 - 50		> 50		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	270	24 %	605	54 %	241	22 %	1.116	88 %
Frauen	28	19 %	92	61 %	31	21 %	151	12 %
Diverse	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>298</b>	<b>24 %</b>	<b>697</b>	<b>55 %</b>	<b>272</b>	<b>21 %</b>	<b>1.267</b>	

\* Gesamtzahl jeweils zum 31. Dezember

**GESAMTZAHL MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER\*****2020**

	ALTER							
	< 30		30 - 50		> 50		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	182	18 %	589	59 %	222	22 %	993	88 %
Frauen	18	13 %	89	64 %	31	22 %	138	12 %
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	<b>18 %</b>	<b>678</b>	<b>60 %</b>	<b>253</b>	<b>22 %</b>	<b>1.131</b>	

\* Gesamtzahl jeweils zum 31. Dezember

Bezogen auf die jeweilige Tätigkeit spiegelt sich die geringe Anziehungskraft der Branche auf Frauen klar wider. So lag der Frauenanteil bei den Angestellten

bei 24 %, bei den Arbeitern (inklusive Lehrlinge) waren es hingegen nur 6 %. Im Jahresvergleich war der Frauenanteil somit nahezu unverändert.

**GESAMTZAHL MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND DIENSTVERHÄLTNIS\***
**2021**

	DIENSTVERHÄLTNIS							
	ANGESTELLTE / ANGESTELLTER		ARBEITERIN / ARBEITER		LEHRLING		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	322	76 %	769	94 %	25	96 %	1.116	88 %
Frauen	102	24 %	48	6 %	1	4 %	151	12 %
Diverse	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Gesamt</b>	<b>424</b>	<b>33 %</b>	<b>817</b>	<b>65 %</b>	<b>26</b>	<b>2 %</b>	<b>1.267</b>	

\* Gesamtzahl jeweils zum 31. Dezember

**GESAMTZAHL MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND DIENSTVERHÄLTNIS\***
**2020**

	DIENSTVERHÄLTNIS							
	ANGESTELLTE / ANGESTELLTER		ARBEITERIN / ARBEITER		LEHRLING		GESAMT	
	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%	ABSOLUT	%
Männer	303	75 %	664	95 %	26	96 %	993	88 %
Frauen	99	25 %	38	5 %	1	4 %	138	12 %
<b>Gesamt</b>	<b>402</b>	<b>36 %</b>	<b>702</b>	<b>62 %</b>	<b>27</b>	<b>2 %</b>	<b>1.131</b>	

\* Gesamtzahl jeweils zum 31. Dezember

Bei der internationalen Besetzung von Führungskräften sind fachliche und unternehmenskulturelle Aspekte von wesentlicher Bedeutung. Sämtliche Geschäftsführer der SBO Tochtergesellschaften haben jahrelange einschlägige Branchenerfahrung. Die zweite Führungsebene und das Controlling sind an den Standorten überwiegend – und soweit aus den Gegebenheiten möglich – national besetzt.

## **BERICHT ÜBER DIE EXTERNE EVALUIERUNG**

Die C-Regel 62 ÖCGK sieht eine freiwillige externe Evaluierung zur Einhaltung der C-Regeln des Kodex zumindest alle drei Jahre vor. SBO hat DORDA Rechtsanwälte GmbH mit der Evaluierung für das Geschäftsjahr 2019 beauftragt, wobei diese Prüfung die C-Regeln 77 bis 83 des ÖCGK nicht umfasste. Die Prüfung ergab zusammengefasst, dass SBO die C-Regeln des ÖCGK entsprechend der von ihr abgegebenen Entsprechungserklärung eingehalten hat.

Dieser Corporate Governance Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Nichtsdestotrotz können Versehen und Druckfehler nicht ausgeschlossen werden. Dieser Corporate Governance Bericht enthält Angaben und Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung der SBO Gruppe und ihrer Gesellschaften beziehen. Die Prognosen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die den Prognosen zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder Risiken – wie die im Risikobericht angesprochenen – eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen.

Mit diesem Bericht ist keine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Aktien der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft verbunden.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir in diesem Bericht auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen und verwenden lediglich die maskuline Form. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter gleichermaßen.

Dieser Bericht ist auch in englischer Sprache verfügbar. In Zweifelsfällen ist die deutsche Version maßgeblich.

Veröffentlicht am 17. März 2022

## **FÜR WEITERE INFORMATIONEN:**

SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft  
A-2630 Ternitz / Österreich, Hauptstraße 2  
Tel.: +43 2630 315 252  
Fax: +43 2630 315 501  
E-Mail: [investor\\_relations@sbo.co.at](mailto:investor_relations@sbo.co.at)  
Internet: [www.sbo.at](http://www.sbo.at)

Datenschutzerklärung unter [www.sbo.at/privacypolicy](http://www.sbo.at/privacypolicy)

## **IMPRESSUM:**

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich: SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft, Ternitz  
In Zusammenarbeit mit: Metrum Communications GmbH, Wien  
Konzept und Grafik: freecommm Werbeagentur GmbH, Graz



[www.sbo.at](http://www.sbo.at)

