

Vergütungspolitik Vorstand 2022

**AUF KURS
IN DIE ZUKUNFT.**

Anlage ./2

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1. Grundsätze der Vergütungspolitik.....	3
2. Zielsetzung	3
3. Vergütungsbestandteile	4
4. Feste Vergütungsbestandteile	4
5. Variable Vergütungsbestandteile	5
6. Long Term Incentive Plan	8
7. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	8
8. Verträge mit Vorstandsmitgliedern.....	8
9. Verfahren der Vergütungspolitik	8
10. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik.....	9

Präambel

SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft bekennt sich zur nachhaltigen Einbindung der Aktionäre zum Thema Vergütung. Gemäß § 78b AktG laden wir die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre sowie über jede wesentliche Änderung der Vergütungspolitik zu einer empfehlenden Abstimmung ein.

Die in der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik wurde in folgenden Punkten adaptiert:

- Die aktienbasierte Vergütung an Vorstandsmitglieder durch jährliche Übertragung von SBO Aktien ist entfallen.
- Eine umfassendere Beschreibung der variablen Vergütung und detaillierten Informationen zur Leistungsbeurteilung der Vorstandsmitglieder.

Die vorliegende Vergütungspolitik deckt diese Änderungen ab und ersetzt die in der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik.

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 wurde durch Beschluss des Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) vom 16. März 2022 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung am 28. April 2022 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

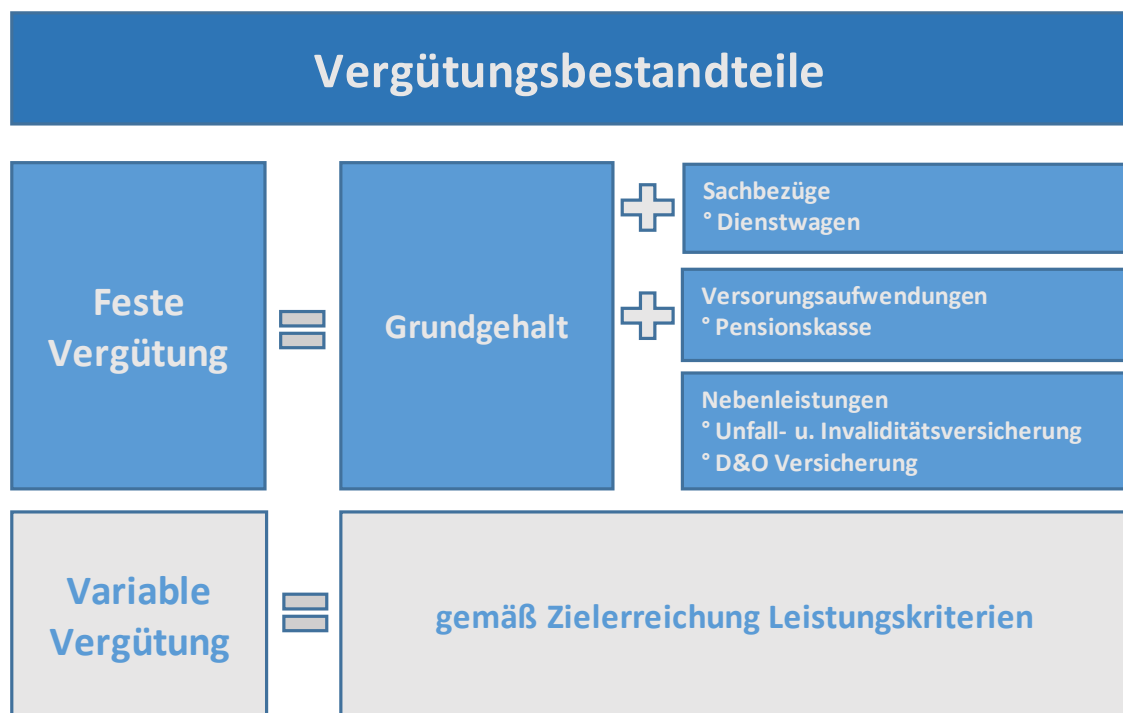
Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik), welche die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und zu erläutern, wie sie das tun. Dabei sind u.a. die verschiedenen festen und variablen 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 Elementen „Kerngeschäft erhalten“, „einen neuen Geschäftsbereich aufbauen“ und „Nachhaltigkeit sichern“ 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 Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder keine zukünftigen Lasten.

5. Variable Vergütungsbestandteile

5.1 Grundlegendes

Den Vorstandsmitgliedern 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



Durch die Berücksichtigung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandmitglieder ermöglicht.

5.2.1 Quantitative Ziele (finanzielle Leistungskriterien)

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

Die quantitativen Ziele berücksichtigen sowohl die Entwicklung der Profitabilität als auch der Rentabilität des Unternehmens, diese sind im Wesentlichen gleich gewichtet und werden mit einem Wachstumsfaktor multipliziert. Die Entwicklung der Ertragskraft, der Wirtschaftlichkeit und der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens ist gleichbedeutend wichtig, dies reflektiert das wesentliche Gleichgewicht innerhalb der

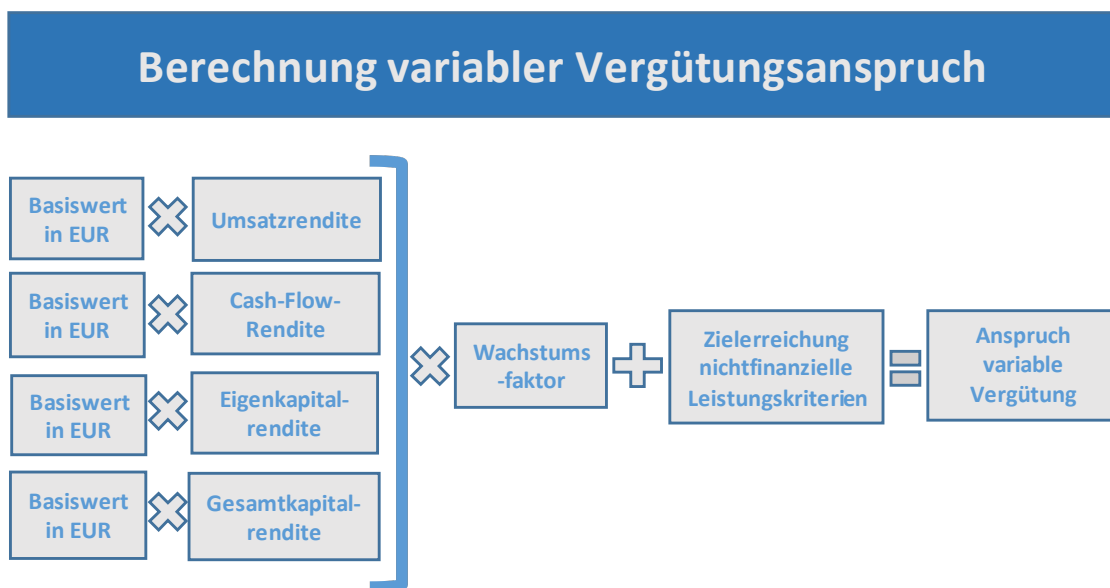
finanziellen Leistungskriterien. Die Ermittlung der Zielerreichung der quantitativen Ziele erfolgt auf Basis des geprüften konsolidierten Konzernabschlusses für das zu beurteilende Geschäftsjahr.

5.2.2 Qualitative Ziele (nichtfinanzielle Leistungskriterien)

Jährlich festgesetzte qualitative Ziele wie etwa in den Bereichen Produktinnovation, Marktentwicklung, strategische Unternehmensentwicklung oder andere für das Unternehmen wesentliche Ziele.

Basis für die Beurteilung der nicht-finanziellen Leistung sind dabei die kollektive Leistung des Gesamtvorstandes sowie die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied. Dies können beispielsweise etwa die Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele oder die Realisierung von Schlüsselprojekten sein. Für die Erreichung der qualitativen Ziele, die jährlich neu festgesetzt werden, ist je ein Fixbetrag zu vereinbaren, der bei Zielerreichung ausbezahlt wird.

5.3 Berechnung variable Vergütung



5.4 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.

5.5 Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

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“).

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.

Die Vergütungspolitik 2020 sieht die Möglichkeit einer Vereinbarung mit einzelnen Vorstandmitgliedern über eine aktienbasierte Vergütung, die eine limitierte jährliche Übertragung von SBO Aktien zum Gegenstand hat, vor. Diese Möglichkeit einer aktienbasierten Vergütung ist entfallen und nicht mehr Inhalt der Vergütungspolitik 2022.

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 Vorstandmitgliedern

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandmitglieder sind grundsätzlich nach den aktiengesetzlichen Maximalfristen festzulegen. Die Dienstverträge unterliegen keinem ordentlichen Kündigungsrecht und enden daher durch Zeitablauf oder aufgrund vorzeitiger Beendigung aus wichtigem Grund. Die Vorstandmitglieder 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 Vorstandmitglieder keine zukünftigen Lasten.

Mit einzelnen Vorstandmitgliedern kann vertraglich vereinbart werden, dass bei bzw. nach ihrem Ausscheiden zusätzlich ein Anspruch auf Zahlungen oder Zuerkennungen besteht.

9. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Vergütungsausschusses vom 16. März 2022 aufgestellt und wird der ordentlichen Hauptversammlung der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft am 28. April 2022 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 beschließt die Vergütungspolitik. 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

Die in der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik wurde in folgenden Punkten adaptiert:

- Die aktienbasierte Vergütung an Vorstandsmitglieder durch jährliche Übertragung von SBO Aktien ist entfallen.
- Eine umfassendere Beschreibung der variablen Vergütung und detaillierten Informationen zur Leistungsbeurteilung der Vorstandsmitglieder.

Die vorliegende Vergütungspolitik deckt diese Änderungen ab und ersetzt die in der Hauptversammlung 2020 beschlossene Vergütungspolitik.