

Vergütungsbericht 2021

**AUF KURS
IN DIE ZUKUNFT.**



Anlage ./1

**Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der
Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD
EQUIPMENT Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
Grundlagen	2
Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2021	3
SBO Kennzahlen im Überblick	4
2. Vergütungsbericht Vorstandsmitglieder	5
Grundzüge	5
Gesamtvergütung	7
Feste Vergütungsbestandteile	7
Variable Vergütungsbestandteile	8
Darstellung Gesamtvergütung	9
3. Vergütungsbericht Aufsichtsratsmitglieder	11
Grundzüge	11
Gesamtvergütung	12
Feste Vergütungsbestandteile	12
Variable Vergütungsbestandteile	13
Darstellung Gesamtvergütung	13

Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Am 23. April 2020 beschloss die ordentliche Hauptversammlung der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft (SBO) die Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) für Vorstandsmitglieder sowie die Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) für Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft.

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der SBO gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Laufe des Geschäftsjahres 2021 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 16. März 2022 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft als börsennotierte Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Geschäftsjahr

Die SBO Gruppe setzte im Geschäftsjahr 2021 den Wachstumskurs fort und erwirtschaftete ein klar positives Ergebnis. SBO konnte Auftragseingang und Ergebnis deutlich steigern und schloss an das Umsatzniveau des Jahres 2020 an, dessen erstes Quartal noch weitgehend von der Pandemie unberührt und somit umsatzstark war. Nach dem pandemiebedingt drastischen Einbruch der Weltwirtschaft im zweiten Quartal 2020 ist SBO kontinuierlich von Quartal zu Quartal gewachsen. Die Ergebniszahlen 2021 belegen einen kräftigen Sprung in die Gewinnzone.

Der Umsatz der SBO Gruppe belief sich auf MEUR 292,8 (2020: MEUR 291,2). Der Auftragseingang stieg beinahe um 50 % auf MEUR 343,3 (2020: MEUR 235,1). Der Auftragsstand hielt Ende 2021 bei MEUR 111,7 (31. Dezember 2020: MEUR 65,2).

Auch das operative Ergebnis konnte deutlich verbessert werden: Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) verdoppelte sich auf MEUR 60,0 (2020: MEUR 27,1). Das Betriebsergebnis (EBIT) drehte sich nach einem Verlust von MEUR minus 28,0 im Jahr 2020 in den positiven Bereich und kam auf MEUR 28,2 im Jahr 2021. Die EBITDA-Marge legte auf 20,5 % zu (2020: 9,3 %), die EBIT-Marge lag bei 9,6 % (2020: minus 9,6 %).

Das Finanzergebnis 2021 kam auf MEUR minus 4,8 (2020: MEUR minus 3,2). Das Ergebnis vor und nach Steuern lag nach einer kräftigen Steigerung deutlich in der Gewinnzone: Vor Steuern erhöhte sich das Ergebnis auf MEUR 23,4 (2020: MEUR minus 31,2), das Ergebnis nach Steuern betrug MEUR 21,0 im Jahr 2021 (2020: MEUR minus 21,7). Das Ergebnis pro Aktie kam auf EUR 1,33 (2020: EUR minus 1,38).

Das Eigenkapital der SBO Gruppe stieg im Jahr 2021 um rund 19 % an und belief sich auf MEUR 340,9 (2020: MEUR 287,0). Die Eigenkapitalquote von SBO verbesserte sich auf 42,3 % (2020: 36,9 %). Der Bestand an liquiden Mitteln kam auf MEUR 291,8 (2020: MEUR 314,0). Die Nettoliquidität lag mit MEUR 9,9 ähnlich hoch wie im Jahr zuvor (2020: Nettoliquidität MEUR 9,5), das Gearing hielt bei minus 2,9 % zum 31. Dezember 2021 (2020: minus 3,3 %).

Der operative Cashflow reflektiert den ansteigenden Geschäftsumfang und die damit verbundene Erhöhung des Working Capital und betrug für das Jahr 2021 MEUR 22,9 (2020: MEUR 94,3), der Freie Cashflow lag bei MEUR minus 17,0 (2020: MEUR 80,1), darin enthalten Nettomittelabflüsse aus der Investitionstätigkeit in Zusammenhang mit dem Gerichtsverfahren betreffend Erwerb der Minderheitenanteile Downhole Technology (nunmehr The WellBoss Company, LLC) in Höhe von MEUR 21,1. Die Investitionen in Sachanlagevermögen und immaterielle Vermögenswerte (CAPEX) stiegen auf MEUR 19,4 (2020: MEUR 16,2). Am 31. Dezember 2021 betrug das Bestellobligo für Sachanlagen MEUR 3,2 (2020: MEUR 3,7).

Die wichtigsten SBO Kennzahlen im Überblick

		2021	2020	2019
Umsatzerlöse	MEUR	292,8	291,2	445,3
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibung (EBITDA)	MEUR	60,0	27,1	108,6
EBITDA-Marge	%	20,5	9,3	24,4
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) vor Einmaleffekten	MEUR	28,2	-5,6	60,8
EBIT-Marge vor Einmaleffekten	%	9,6	-1,9	13,7
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT)	MEUR	28,2	-28,0	60,2
EBIT-Marge	%	9,6	-9,6	13,5
Ergebnis vor Steuern	MEUR	23,4	-31,2	47,9
Ergebnis nach Steuern	MEUR	21,0	-21,7	32,3
Ergebnis je Aktie	EUR	1,3	-1,4	2,0
Freier Cashflow	MEUR	-17,0	80,1	63,8
Liquide Mittel jeweils zum 31. Dezember	MEUR	291,8	314,0	265,2
Nettoliiquidität (+) / Nettoverschuldung (-) jeweils zum 31. Dezember	MEUR	9,9	9,5	-20,1
Mitarbeiter jeweils zum 31. Dezember		1 267	1 131	1 535

2. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

Der Vergütungsbericht bietet einen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und erläutert die Vergütungsgrundsätze.

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik 2020

Diese Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik 2020 gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung erleichtern.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Gegebenheiten am Markt und steht in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft. Sie setzt Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördert die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

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 und nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren ist die langfristige Orientierung des Vorstands sichergestellt, ohne die Attraktivität dieser Aufgabe für qualifizierte Manager zu gefährden.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten 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 festen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

Bei der Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, die strukturelle Gesamtsituation der SBO 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.

Die Sachbezüge und Nebenleistungen beinhalten eine Unfall- und Invaliditätsversicherung, eine D&O-Versicherung und einen Dienstwagen. Darüber hinaus haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Die Beiträge werden von der Gesellschaft in eine Pensionskasse einbezahlt.

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.

Quantitative und qualitative Ziele werden separat vereinbart und beurteilt.

Die quantitativen Ziele der variablen Vergütung basieren auf folgenden nachvollziehbaren Performance-Kriterien und Gewichtungen:

- 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.

Neben quantitativen Kriterien bestehen auch qualitative Kriterien, wie etwa im Bereich Produktinnovation und Marktentwicklung oder der strategischen Unternehmensentwicklung. Für die Erreichung der qualitativen Ziele, die jährlich neu festgesetzt werden, wurde ein Fixbetrag vereinbart, der bei Zielerreichung ausbezahlt wird.

Die variable Vergütung ist mit 65 % der jeweiligen Gesamtvergütung begrenzt.

Details zur Ausgestaltung der festen und variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik 2020 für Vorstandsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft entnommen werden. Die Vergütungspolitik 2020 ist auf der Homepage der Gesellschaft unter www.sbo.at/remuneration abrufbar.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

2.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der SBO einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch abgebildet, die auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben. Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Vorstandsmitglieder ist in der nachfolgenden Tabelle durch eine von den restlichen Bestandteilen getrennte Angabe ersichtlich gemacht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021, das den Zeitraum von 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021 umfasste, waren ausschließlich Ing. Gerald Grohmann (Vorsitzender des Vorstandes und CEO) und Mag. Klaus Mader (Mitglied des Vorstands und CFO) Mitglieder des Vorstands der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft.

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, werden im Folgenden sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei umfasst die geschuldete Vergütung die tatsächlich dem Organmitglied innerhalb einer Periode zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Die gewährte Vergütung betrifft die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.

Darüber hinaus werden die in der laufenden Periode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, und die in der laufenden Periode (neu) geschuldeten Beträge angeführt.

2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Im Berichtsjahr wurde für Ing. Gerald Grohmann ein Grundgehalt von 615 TEUR in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Ing. Gerald Grohmann folgende Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen geleistet:

- Die Kosten für die Unfall- und Invaliditätsversicherung werden von der Gesellschaft getragen.
- Dienstwagen einschließlich der Befugnis zur Privatnutzung, der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich TEUR 12.
- Die Kosten für die bestehende D&O-Versicherung werden von der Gesellschaft getragen.

- Von der Gesellschaft wurden im Geschäftsjahr 2021 TEUR 61 in die Pensionskasse einbezahlt.
- Vergütungen von verbundenen Unternehmen wurden an Ing. Gerald Grohmann nicht ausbezahlt.

Im Berichtsjahr wurde für Mag. Klaus Mader ein Grundgehalt von 371 TEUR in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Klaus Mader folgende Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsauswendungen geleistet:

- Die Kosten für die Unfall- und Invaliditätsversicherung werden von der Gesellschaft getragen.
- Dienstwagen einschließlich der Befugnis zur Privatnutzung, der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt jährlich TEUR 12.
- Die Kosten für die bestehende D&O-Versicherung werden von der Gesellschaft getragen.
- Von der Gesellschaft wurden im Geschäftsjahr 2021 TEUR 87 in die Pensionskasse einbezahlt.
- Vergütungen von verbundenen Unternehmen wurden an Mag. Klaus Mader nicht ausbezahlt.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Variable Vergütungsbestandteile für Ing. Gerald Grohmann:

Der erworbene Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TEUR 429, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gelangen wird.

Im Berichtsjahr 2021 wurde die variable Vergütung in Höhe von TEUR 254 für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile für Mag. Klaus Mader:

Der erworbene Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt TEUR 201, der im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gelangen wird.

Im Berichtsjahr 2021 wurde die variable Vergütung in Höhe von TEUR 131 für das Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt.

Die Feststellung der Erfüllung der Kriterien für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder obliegt dem Vergütungsausschuss der Gesellschaft. Der Vergütungsausschuss der Gesellschaft hat die Erfüllung der Kriterien und daraus folgend die absoluten Beträge der variablen Vergütung jedes Vorstandsmitgliedes für das Geschäftsjahr 2021 in der Sitzung vom 16. März 2022 beschlossen.

2.2.4 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.

2.2.5 Gesamtvergütung

Gesamtvergütung Ing. Gerald Grohmann in TEUR	Geschäftsjahr		
	2021	2020	2019
Fixe Vergütung			
-Jahresfixbezug	627	614	606
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	61	60	59
Zwischensumme	688	674	665
Variable Vergütung			
-Jahresbonus			
Akontozahlung	0	0	0
Jahresbonus 1)	429	254	444
-Erfolgsabhängiger LTIP	0	0	0
Akontoauszahlung LTIP	0	0	0
Zwischensumme	429	254	444
Vergütung von verbundenen Unternehmen			
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0
Sonstige Vergütung			
-Einmalige Abfindung	0	0	0
-aktienbasierte Vergütung	236	178	449
Zwischensumme	236	178	449
Gesamtvergütung			
-Fix	688	674	665
-Variabel	429	254	444
-Verbundene Unternehmen	0	0	0
-Sonstige	236	178	449
Total	1 353	1 106	1 558
-Anteil Fixbezug	50,8%	61,0%	42,7%
-Anteil variabler Anteil	49,2%	39,0%	57,3%
-Veränderung der Gesamtvergütung absolut	247	-452	
-Veränderung der Gesamtvergütung in %	22,3%	-29,0%	
-Veränderung Vergütung Gesamtvorstand in %	20,1%	-24,2%	
-Veränderung in % der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten im Konzern	1,8%	-14,5%	
1) Auszahlung erfolgt im Folgejahr (Jahresbonus 2021 Auszahlung 2022 / Jahresbonus 2020 Auszahlung 2021 / Jahresbonus 2019 Auszahlung 2020)			

Gesamtvergütung Mag. Klaus Mader in TEUR	Geschäftsjahr		
	2021	2020	2019
Fixe Vergütung			
-Jahresfixbezug	383	375	370
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	87	73	82
Zwischensumme	470	448	452
Variable Vergütung			
-Jahresbonus			
Akontozahlung	0	0	0
Jahresbonus 1)	201	131	214
-Erfolgsabhängiger LTIP	0	0	0
Akontoauszahlung LTIP	0	0	0
Zwischensumme	201	131	214
Vergütung von verbundenen Unternehmen			
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0
Sonstige Vergütung			
-Einmalige Abfindung	0	0	0
-aktienbasierte Vergütung	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0
Gesamtvergütung			
-Fix	470	448	452
-Variabel	201	131	214
-Verbundene Unternehmen	0	0	0
-Sonstige	0	0	0
Total	671	579	666
-Anteil Fixbezug	70,0%	77,4%	67,8%
-Anteil variabler Anteil	30,0%	22,6%	32,2%
-Veränderung der Gesamtvergütung absolut	92	-87	
-Veränderung der Gesamtvergütung in %	15,9%	-13,1%	
-Veränderung Vergütung Gesamtvorstand in %	20,1%	-24,2%	
-Veränderung in % der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten im Konzern	1,8%	-14,5%	
1) Auszahlung erfolgt im Folgejahr (Jahresbonus 2021 Auszahlung 2022 / Jahresbonus 2020 Auszahlung 2021 / Jahresbonus 2019 Auszahlung 2020)			

2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2014 wurde mit dem Vorstandsvorsitzenden Ing. Gerald Grohmann eine Vereinbarung über eine aktienbasierte Vergütung abgeschlossen, diese hat eine jährliche Übertragung von 6.000 Stück SBO Aktien zum Gegenstand. Diese Aktien unterliegen für die Dauer von zwei Jahren ab der jeweiligen Übertragung, längstens bis zur Beendigung des Dienstvertrages, einer Verfügungs- und Belastungsbeschränkung seitens Ing. Gerald Grohmann.

2.4 Abweichung von der Vergütungspolitik 2020

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik 2020 oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu Umsetzung.

2.5 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2021 wurde der Vertrag von Herrn Ing. Gerald Grohmann verlängert. Im Zuge dieser Vertragsverlängerung wurde mitaufgenommen, dass die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden („Clawback“). Im Geschäftsjahr gab es keinen Anwendungsfall, daher wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

2.6 Abstimmergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde von der Hauptversammlung am 29. April 2021 mit 60,68 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

3. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

Der Vergütungsbericht bietet einen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder und erläutert die Vergütungsgrundsätze.

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik 2020

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Aufsichtsratsvergütung muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen gewonnen werden können. Sie soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und die Umsetzung der nachhaltigen Wachstumsstrategie fördern. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung

des Gremiums ermöglichen, hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf die Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und des Berufshintergrunds der Mitglieder gelegt.

Details zu den Vergütungsbestandteilen können der Vergütungspolitik 2020 für Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft entnommen werden. Die Vergütungspolitik 2020 ist auf der Homepage der Gesellschaft unter www.sbo.at/remuneration abrufbar.

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a i. V. m. § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der nachfolgenden Tabelle abgebildet, der auf der in der AFRAC-Stellungnahme vorgeschlagenen Darstellungsform basiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021, das den Zeitraum 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021 umfasste, waren

Mag. Norbert Zimmermann, Vorsitzender
Mag. Brigitte Ederer, stellvertretende Vorsitzende
Mag. Dipl.Ing. Helmut Langanger
Dr. Wolfram Littich
Mag. Sonja Zimmermann

als Mitglieder des Aufsichtsrats der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten. Dr. Karl Schleinzer war bis 23. April 2020 Mitglied des Aufsichtsrats, die Vergütung für den Zeitraum 1. Jänner 2020 bis 23. April 2020 gemäß nachstehender Tabelle wurde im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 29. April 2021 wurde die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt festgesetzt:

3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Jährliche fixe Vergütung:

- für den Vorsitzenden EUR 37.000,--
- für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats EUR 27.000,--

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Anwesenheitsgeld:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen ein Sitzungsgeld von EUR 1.000,-- je besuchter Aufsichtsratssitzung. Eine Übersicht über die gewährten Sitzungsgelder kann den nachstehenden Tabellen entnommen werden.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind in eine D&O-Versicherung mit risikoadäquater Deckung einbezogen, die von der SBO abgeschlossen wurde und deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Variable Vergütung:

Die am 23. April 2020 in der Hauptversammlung beschlossene Vergütungspolitik umfasst keine erfolgsabhängige variable Vergütung. In Übereinstimmung mit dieser wurde keine erfolgsabhängige variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

3.2.4 Long Term Incentive Plan

Es besteht kein Long Term Incentive Programm für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

3.2.5 Gesamtvergütung

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021 in TEUR						
	Norbert Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleiner 1)	Littich	Sonja Zimmermann
Fixe Vergütung						
-Grundvergütung	37	27	27	9	27	27
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	37	27	27	9	27	27
Variable Vergütung						
-Sitzungsgelder	5	5	5	1	5	5
Zwischensumme	5	5	5	1	5	5
Vergütung von verbundenen Unternehmen						
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung						
-Einmalige Abfindung	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung						
-Fix	37	27	27	9	27	27
-Variabel	5	5	5	1	5	5
-Verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0
-Sonstige	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	42	32	32	10	32	32
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2021						180

1) Herr Dr. Karl Schleiner war bis 23. April 2020 Mitglied des Aufsichtsrats.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2020						
	Norbert					Sonja
in TEUR	Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleinzer	Littich	Zimmermann
Fixe Vergütung						
-Grundvergütung	30	20	20	20	20	20
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	30	20	20	20	20	20
Variable Vergütung						
-Sitzungsgelder	5	4	4	5	5	5
-variable Zahlung 1)	2	2	2	2	2	4
Zwischensumme	7	6	6	7	7	9
Vergütung von verbundenen Unternehmen						
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung						
-Einmalige Abindung	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung						
-Fix	30	20	20	20	20	20
-Variabel	7	6	6	7	7	9
-Verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0
-Sonstige	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	37	26	26	27	27	29
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2020						173

1) Im Geschäftsjahr 2020 wurde für das Geschäftsjahr 2019 eine variable Vergütung gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 24. April 2018 ausbezahlt.

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2019							
	Norbert					Sonja	
in TEUR	Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleinzer	Littich	Zimmermann	Pichler 2)
Fixe Vergütung							
-Grundvergütung	30	20	20	20	20	13	7
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	30	20	20	20	20	13	7
Variable Vergütung							
-Sitzungsgelder	5	5	4	5	4	4	1
-variable Zahlung 1)	10	10	10	10	10	7	3
Zwischensumme	15	15	14	15	14	11	4
Vergütung von verbundenen Unternehmen							
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütung							
-Einmalige Abindung	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung							
-Fix	30	20	20	20	20	13	7
-Variabel	15	15	14	15	14	11	4
-Verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0
-Sonstige	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	45	35	34	35	34	24	11
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2019							220

1) Im Geschäftsjahr 2019 wurde für das Geschäftsjahr 2018 eine variable Vergütung gemäß Beschluss der Hauptversammlung vom 24. April 2018 ausbezahlt.
2) Dr. Peter Pichler war bis 24. April 2018 Mitglied des Aufsichtsrats.

3.2.6 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die gewährte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 für die Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht der Vergütungspolitik 2020.

3.2.7 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Es besteht kein Aktienoptionsprogramm für die Aufsichtsratsmitglieder und es wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Aktien angeboten oder gewährt.

3.2.8 Abweichungen von der Vergütungspolitik 2020

Im Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der im Jahr 2020 beschlossenen Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu Umsetzung.

3.2.9 Abstimmergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde von der Hauptversammlung am 29. April 2021 mit 60,68 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

Ternitz, im März 2022