

Vergütungsbericht 2022



**ENERGIE.
SICHER.**

**Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der
Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD
EQUIPMENT Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
Grundlagen	2
Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2022.....	3
SBO Kennzahlen im Überblick	4
2. Vergütungsbericht Vorstandsmitglieder	5
Grundzüge	5
Gesamtvergütung.....	8
Feste Vergütungsbestandteile	9
Variable Vergütungsbestandteile.....	9
Darstellung Gesamtvergütung	10
3. Vergütungsbericht Aufsichtsratsmitglieder.....	12
Grundzüge	12
Gesamtvergütung.....	12
Feste Vergütungsbestandteile	13
Variable Vergütungsbestandteile.....	13
Darstellung Gesamtvergütung	13

Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Am 28. April 2022 beschloss die ordentliche Hauptversammlung der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft (SBO) die Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) für Vorstandsmitglieder. Die Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) für Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 23. April 2020 beschlossen.

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 2022 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15. März 2023 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 konnte im Jahr 2022 eine hervorragende Geschäftsentwicklung verzeichnen. Die Dynamik auf den Energiemärkten und eine entsprechend hohe Nachfrage nach Produkten und Lösungen von SBO sorgten im Gesamtjahr für ein Allzeithoch beim Auftragseingang und Vervielfachungen im Ergebnis. Das Book-to-Bill-Ratio, das als Kennzahl den Auftragseingang ins Verhältnis zum Umsatz setzt und ein Indikator für die mittelfristige Entwicklung ist, lag deutlich über 1 und unterstreicht den positiven Ausblick für das Jahr 2023.

Der Umsatz der SBO Gruppe stieg um mehr als 70 % auf MEUR 501,2 (2021: MEUR 292,8). Der Auftragseingang erreichte einen Rekordwert von MEUR 646,0, ein Plus von 88,2 % (2021: MEUR 343,3). Der Auftragsstand hielt bei MEUR 265,0 (2021: MEUR 111,7).

Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) erhöhte sich auf MEUR 129,1 (2021: MEUR 60,0). Das Betriebsergebnis EBIT konnte SBO auf MEUR 96,2 mehr als verdreifachen (2021: MEUR 28,2). Die EBITDA-Marge verbesserte sich auf 25,8 % (2021: 20,5 %), die EBIT-Marge auf 19,2 % (2021: 9,6 %).

Das Finanzergebnis lag bei MEUR minus 2,8 (2021: MEUR minus 4,8). Das Ergebnis vor Steuern wurde auf MEUR 93,3 nahezu vervierfacht (2021: MEUR 23,4), das Ergebnis nach Steuern erhöhte sich auf MEUR 75,2 (2021: MEUR 21,0). Das Ergebnis pro Aktie stieg auf EUR 4,78 (2021: EUR 1,33).

Das Eigenkapital der SBO Gruppe stieg im Jahr 2022 um 24,7 % an und belief sich zum 31. Dezember 2022 auf MEUR 425,0 (2021: MEUR 340,9). Die Eigenkapitalquote von SBO steigerte sich auf 47,1 % (2021: 42,3 %). Der Bestand an liquiden Mitteln kam auf MEUR 287,8 (2021: MEUR 291,8). Die Nettoliquidität erhöhte sich auf MEUR 34,5 (2021: MEUR 9,9), das Gearing verbesserte sich auf minus 8,1 % zum 31. Dezember 2022 (2021: minus 2,9 %).

Der operative Cashflow konnte sich mehr als verdoppeln und betrug 2022 MEUR 52,4 (2021: MEUR 22,9), der freie Cashflow drehte sich signifikant ins Positive und lag bei MEUR 27,1 (2021: MEUR minus 17,0). Die Investitionen in Sachanlagevermögen und immaterielle Vermögenswerte (CAPEX) stiegen auf MEUR 31,0 (2021: MEUR 19,4). Am 31. Dezember 2022 betrug das Bestellobligo für Sachanlagen MEUR 5,6 (2021: MEUR 3,2).

Die wichtigsten SBO Kennzahlen im Überblick

KENNZAHLEN	2022	2021	2020	2019
IN MEUR				
Umsatzerlöse	501,2	292,8	291,2	445,3
Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA)	129,1	60,0	27,1	108,6
EBITDA-Marge (%)	25,8	20,5	9,3	24,4
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) vor Einmaleffekten	96,2	28,2	-5,6	60,8
EBIT-Marge vor Einmaleffekten (%)	19,2	9,6	-1,9	13,7
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT)	96,2	28,2	-28,0	60,2
EBIT-Marge (%)	19,2	9,6	-9,6	13,5
Ergebnis vor Steuern	93,3	23,4	-31,2	47,9
Ergebnis nach Steuern	75,2	21,0	-21,7	32,3
Ergebnis je Aktie (EUR)	4,8	1,3	-1,4	2,0
Freier Cashflow	27,1	-17,0	80,1	63,8
Liquide Mittel jeweils zum 31. Dezember	287,8	291,8	314,0	265,2
Nettoliiquidität (+) / Nettoverschuldung (-) jeweils zum 31. Dezember	34,5	9,9	9,5	-20,1
Mitarbeiter jeweils zum 31. Dezember	1 484	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 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist für die Vorbereitung, für die regelmäßige Überprüfung und Kontrolle der Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Dem Vergütungsausschuss gehören ausschließlich Mitglieder des Aufsichtsrats an. Der Vergütungsausschuss beschließt die Vergütungspolitik und legt diese in Folge der Hauptversammlung zur Abstimmung vor.

Zielsetzung des Vergütungssystems ist die angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zur Größe und wirtschaftlichen Lage der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Gegebenheiten am Markt, 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 Elementen „Kerngeschäft erhalten“, „einen neuen Geschäftsbereich im Bereich „New Energy“ 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 und nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren ist die langfristige Orientierung des Vorstandsmanagements sichergestellt, ohne die Attraktivität dieser Aufgabe für qualifizierte Manager zu gefährden.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen, festen Bestandteilen und erfolgsabhängigen, variablen Bestandteilen zusammen, die sich wie folgt darstellen:

Vergütungsbestandteile	Beschreibung
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Grundgehalt	fixe jährliche Grundvergütung auf wettbewerbsfähigem Niveau, welche die Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt, Auszahlung in 14 Teilbeträgen
Sachbezüge	Dienstwagen, welcher jedem Vorstandsmitglied für die Dauer des Anstellungsvertrages zur Verfügung gestellt wird
Versorgungsaufwendungen	Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension, Beiträge werden von der Gesellschaft in eine Pensionskasse eingezahlt
Nebenleistungen	Unfall- und Invaliditätsversicherung, D&O-Versicherung welche die Gesellschaft zugunsten der Vorstandsmitglieder abschließt und die Prämien trägt
Erfolgsabhängige Vergütung	
Variable Vergütung	Bei Erreichen von bestimmten quantitativen und qualitativen Zielen gebührt eine variable Vergütung, welche mit 65 % der jeweiligen Gesamtvergütung begrenzt ist

Für die erfolgsabhängige, variable Vergütung wurden quantitative und qualitative Leistungskriterien festgelegt. Die Berücksichtigung von quantitativen und qualitativen Leistungskriterien fördert eine verantwortungsvolle Managementkultur und ermöglicht eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder.

Die Leistungskriterien sind nachstehend näher ausgeführt:

Leistungskriterien	Beschreibung
Quantitative Leistungskriterien	
Umsatzrendite	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.
Cash-Flow-Rendite	
Eigenkapitalrendite	
Gesamtkapitalrendite	
Nachhaltiges Wachstum	

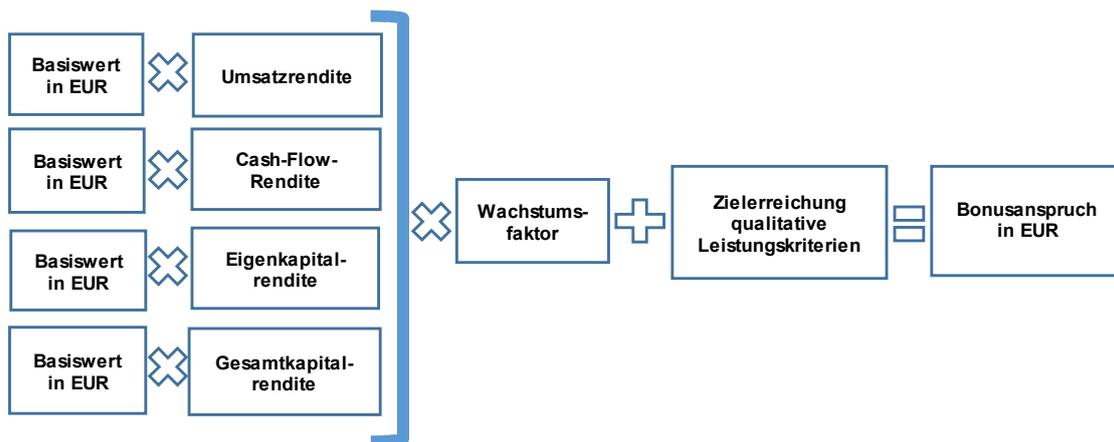
Die Ermittlung der Zielerreichung der quantitativen Ziele erfolgt auf Basis des geprüften konsolidierten Konzernabschlusses für das zu beurteilende Geschäftsjahr.

Qualitative Leistungskriterien	Beschreibung
z.B. in den Bereichen	
Strategische Unternehmensentwicklung	Jährlich festgesetzte qualitative Ziele, Basis für die Beurteilung sind die kollektive Leistung des Gesamtvorstands sowie die individuellen Leistungen je Vorstandsmitglied.
Realisierung von Schlüsselprojekten	
Marktentwicklung	
Produktinnovation	

Die qualitativen Leistungskriterien werden jährlich neu festgesetzt, bei Zielerreichung kommt der bei der Zielvereinbarung festgesetzte Fixbetrag zur Auszahlung.

Quantitative und qualitative Ziele werden separat vereinbart und beurteilt.

Gesamtberechnung der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung:



Die Höhe des Basiswerts wird individuell je Vorstandsmitglied in dessen Anstellungsvertrag festgelegt.

Durch die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt. Die variable Vergütung ist mit 65 % der jeweiligen Gesamtvergütung begrenzt.

Details zur Ausgestaltung der festen und variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik 2022 für Vorstandsmitglieder der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft entnommen werden. Die Vergütungspolitik 2022 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 2022, das den Zeitraum von 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 umfasste, waren ausschließlich Ing. Gerald Grohmann (Vorsitzender des Vorstands und CEO) und Mag. Klaus Mader (Mitglied des Vorstands und CFO) Mitglieder des Vorstands der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft.

Die Mitglieder des Vorstands werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Vergütungskomponenten sind daher in Euro (brutto) festgelegt. Die Anstellungsverträge unterliegen österreichischem Recht.

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 TEUR 751 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 2022 TEUR 446 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 TEUR 467 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Klaus Mader 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 2022 TEUR 268 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 2022 beträgt TEUR 1.395, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen wird.

Im Berichtsjahr 2022 wurde die variable Vergütung in Höhe von TEUR 429 für das Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Variable Vergütungsbestandteile für Mag. Klaus Mader:

Der erworbene Anspruch aus variabler Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt TEUR 565, der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen wird.

Im Berichtsjahr 2022 wurde die variable Vergütung in Höhe von TEUR 201 für das Geschäftsjahr 2021 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 2022 in der Sitzung vom 15. März 2023 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			
	2022	2021	2020	2019
Feste Vergütung				
-Jahresfixbezug	763	627	614	606
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	446	61	60	59
Zwischensumme	1 209	688	674	665
Variable Vergütung				
-Jahresbonus				
Akontozahlung	0	0	0	0
Jahresbonus 1)	1 395	429	254	444
-Erfolgsabhängiger LTIP	0	0	0	0
Akontoauszahlung LTIP	0	0	0	0
Zwischensumme	1 395	429	254	444
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0
Sonstige Vergütung				
-Einmalige Abfindung	0	0	0	0
-aktienbasierte Vergütung	0	236	178	449
Zwischensumme	0	236	178	449
Gesamtvergütung				
-Fest	1 209	688	674	665
-Variabel	1 395	429	254	444
-Verbundene Unternehmen	0	0	0	0
-Sonstige	0	236	178	449
Total	2 604	1 353	1 106	1 558
Auszahlung Vorjahresbonus	429	254	444	
-Anteil feste Vergütung	46,4%	50,8%	61,0%	42,7%
-Anteil variable Vergütung	53,6%	49,2%	39,0%	57,3%
-Veränderung der Gesamtvergütung absolut	1 251	247	-452	
-Veränderung der Gesamtvergütung in %	92,5%	22,3%	-29,0%	
-Veränderung Vergütung Gesamtvorstand in %	93,5%	20,1%	-24,2%	
-Veränderung in % der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten im Konzern	30,9%	1,8%	-14,5%	
1) Auszahlung erfolgt im Folgejahr				

Gesamtvergütung Mag. Klaus Mader in TEUR	Geschäftsjahr			
	2022	2021	2020	2019
Feste Vergütung				
-Jahresfixbezug	479	383	375	370
-Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	268	87	73	82
Zwischensumme	747	470	448	452
Variable Vergütung				
-Jahresbonus				
Akontozahlung	0	0	0	0
Jahresbonus 1)	565	201	131	214
-Erfolgsabhängiger LTIP	0	0	0	0
Akontoauszahlung LTIP	0	0	0	0
Zwischensumme	565	201	131	214
Vergütung von verbundenen Unternehmen				
-Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0
Sonstige Vergütung				
-Einmalige Abfindung	0	0	0	0
-aktienbasierte Vergütung	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0
Gesamtvergütung				
-Fest	747	470	448	452
-Variabel	565	201	131	214
-Verbundene Unternehmen	0	0	0	0
-Sonstige	0	0	0	0
Total	1 312	671	579	666
Auszahlung Vorjahresbonus	201	131	214	
-Anteil feste Vergütung	56,9%	70,0%	77,4%	67,8%
-Anteil variable Vergütung	43,1%	30,0%	22,6%	32,2%
-Veränderung der Gesamtvergütung absolut	641	92	-87	
-Veränderung der Gesamtvergütung in %	95,5%	15,9%	-13,1%	
-Veränderung Vergütung Gesamtvorstand in %	93,5%	20,1%	-24,2%	
-Veränderung in % der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten im Konzern	30,9%	1,8%	-14,5%	
1) Auszahlung erfolgt im Folgejahr				

2.3 Abweichung von der Vergütungspolitik 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik 2022 oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu Umsetzung.

2.4 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keinen Anwendungsfall für die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile.

2.5 Abstimmergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 basierend auf der Vergütungspolitik 2020 wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2022 mit 58,51 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen.

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 2022, das den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 umfasste, waren

Mag. Norbert Zimmermann, Vorsitzender
Mag. Brigitte Ederer, stellvertretende Vorsitzende
Dr. 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.

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 bzw. Sitzungsgelder:

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.

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 2022 in TEUR	Aufsichtsratsmitglieder				
	Norbert Zimmermann	Ederer	Langanger	Littich	Sonja Zimmermann
Fixe Vergütung					
-Grundvergütung	37	27	27	27	27
Zwischensumme	37	27	27	27	27
Variable Vergütung					
-Sitzungsgelder	5	5	5	5	5
Zwischensumme	5	5	5	5	5
Gesamtvergütung					
-Fix	37	27	27	27	27
-Variabel	5	5	5	5	5
Zwischensumme	42	32	32	32	32
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 2022					170

Gesamtvergütung je Aufsichtsratsmitglied 2021						Sonja
	Norbert Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleiner 1)	Littich	Zimmermann
in TEUR						
Fixe Vergütung						
-Grundvergütung	37	27	27	9	27	27
Zwischensumme	37	27	27	9	27	27
Variable Vergütung						
-Sitzungsgelder	5	5	5	1	5	5
Zwischensumme	5	5	5	1	5	5
Gesamtvergütung						
-Fix	37	27	27	9	27	27
-Variabel	5	5	5	1	5	5
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						Sonja
	Norbert Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleiner	Littich	Zimmermann
in TEUR						
Fixe Vergütung						
-Grundvergütung	30	20	20	20	20	20
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
Gesamtvergütung						
-Fix	30	20	20	20	20	20
-Variabel	7	6	6	7	7	9
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						Sonja	
	Norbert Zimmermann	Ederer	Langanger	Schleiner	Littich	Zimmermann	Pichler 2)
in TEUR							
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
Gesamtvergütung							
-Fix	30	20	20	20	20	13	7
-Variabel	15	15	14	15	14	11	4
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 2022 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 2021 basierend auf der Vergütungspolitik 2020 wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2022 mit 58,51 % der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultierte daher kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

Ternitz, im März 2023