

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der SCHOELLER- BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft

1. Aufstellung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 17. März 2020 aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung am 23. April 2020 der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 98a i. v. m. § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2. Zielsetzung

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.

3. Vergütungsbestandteile

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen. Soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats dem Organ nicht während des ganzen Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Auszahlung der jährlichen Gesamtvergütung erfolgt zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen; von einer erfolgsabhängigen Vergütung oder der Gewährung einer aktienbezogenen Vergütung wird Abstand genommen (für das Geschäftsjahr 2019 gilt letztmalig der Hauptversammlungsbeschluss vom 24. April 2018 zum 5. Punkt der Tagesordnung über die Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern).

3.1 Jährliche fixe Grundvergütung

Die jeweilige Höhe der fixen Grundvergütung für die Aufsichtstätigkeit ist insbesondere nach Funktionen (Vorsitz, Mitglied des Aufsichtsrats) unterschiedlich bemessen.

3.2. Anwesenheitsgeld

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen ein Sitzungsgeld je besuchter Aufsichtsratssitzung.

3.3. D&O-Versicherung

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

4. Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung

Die Vergütungspolitik fördert eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats, damit wird zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung unterstützt.

5. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Die Gesamtvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds steht in einem angemessenen Verhältnis, gerechnet auf Vollzeitbasis, zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft.

6. Funktionsperioden des Aufsichtsrats

Die Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder erfolgt stets auf die Höchstlaufzeit gemäß § 87 Abs. 7 AktG, sofern nichts Gegenteiliges von der Hauptversammlung beschlossen wird.

Gemäß der Satzung der Gesellschaft 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.

Neben den Bestellungsbeschlüssen der Hauptversammlung bestehen keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse zwischen der SCHOELLER-BLECKMANN OILFIELD EQUIPMENT Aktiengesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats.

7. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft die Höhe der Grundvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

8. Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

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

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen beabsichtigten Änderung seiner Vergütungspolitik hat der Vergütungsausschuss einen Beschluss über die Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten.

Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

9. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

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