



Vergütungspolitik der CLEEN Energy AG

Haag, im Dezember 2020

Anmerkung:

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird die gewohnte männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen oder dritten Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

Rahmenbedingungen

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, die bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der CLEEN Energy AG sowie der Führungskräfte angewendet werden. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, im Interesse der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie anderer Stakeholder eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu fördern.

Die Vergütungspolitik der CLEEN Energy AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (OCGK) und die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78a ff und 98a) um und wurde in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie RL 2017/828 erstellt.

Diese Grundsätze bilden den Rahmen für den Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands, für die Zustimmung zu erfolgsbasierten variablen Vergütungen für Führungskräfte sowie für Angebote der Mitarbeiterbeteiligung.

Bestehende Verträge mit dem Vorstand haben noch abweichende Regelungen, die nicht einseitig geändert werden können. Einzelheiten dazu werden im Vergütungsbericht dargestellt werden. Neue Verträge werden sich an der Vergütungspolitik ab dem Geschäftsjahr 2020 orientieren.

Die Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat festgelegt und wird mindestens einmal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, die der Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlung dient, überprüft und allenfalls adaptiert.

Die CLEEN Energy AG hat keinen Vergütungsausschuss; die Vergütungspolitik fällt daher in die Zuständigkeit des Gesamtaufichtsrates.

Die Involvierung des Gesamtaufichtsrates und die verpflichtende Vorlage der Vergütungspolitik in der Hauptversammlung stellt ein objektives Vergütungssystem sicher und gewährleistet die Vermeidung von Interessenkonflikten.

Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung

Die CLEEN Energy AG ist eine im Amtlichen Handel der Wiener Börse notierte Gesellschaft, die sich darauf spezialisiert hat, die Infrastruktur von Unternehmen und der öffentlichen Hand energieeffizient und nachhaltig umzurüsten. Die CLEEN Energy AG bietet in den Geschäftsfeldern Stromerzeugung, Stromeinsparung und Versorgungssicherheit individuelle Lösungen aus einer Hand. Die CLEEN Energy AG fokussiert sich neben der Einsparung von Stromkosten durch Umsetzung von vernetzten LED-Beleuchtungskonzepten insbesondere in den Bereichen der Stromerzeugung durch Photovoltaik, Stromspeicher und Anbindung von e-Ladeinfrastruktur.

Aufgrund der globalen Trends und politischen bzw. rechtlichen Vorgaben (z.B. Pariser Klimaabkommen, Energieeffizienzgesetz, Klima- und Energiestrategie der Bundesregierung und der EU) stehen Energieeffizienz und Ressourcenschonung im Fokus und die Politik kündigt Förderungen und Finanzierungen dafür an. Daraus ergibt sich ein beachtliches Wachstumspotential für die CLEEN Energy AG und die Chance auf Erschließung von neuen Geschäftsfeldern.

Die Vergütungspolitik der CLEEN Energy AG ist darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und der Gruppe zu fördern. Sie stellt sicher, dass die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Organmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Vergütung muss zudem auch wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet sein, um qualifizierte Personen anzusprechen, die eine Vorstands- oder Aufsichtsratsstätigkeit in der Gesellschaft übernehmen und zur positiven und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen können. Die Vergütungspolitik verleitet nicht zum Eingehen unangemessener Risiken und schafft Verhaltensanreize zur nachhaltigen positiven Unternehmensentwicklung.

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik wurde darauf geachtet, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter und der Organe der Gesellschaft besteht und die Vergütung der mit der jeweiligen Aufgabe verbundenen Verantwortung entspricht.

Vergütung des Vorstandes

Grundsätze der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat ist für die Ausarbeitung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Die Aufsichtsratsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und haben allfällige Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Im Falle eines Interessenkonflikts ist das betroffene Aufsichtsratsmitglied von der Abgabe des Stimmrechts ausgeschlossen.

Bei der Festlegung der Gesamtbezüge für die Mitglieder des Vorstandes hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der marktüblichen Vergütung stehen und dass langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung berücksichtigt werden. Aus diesem Grund setzt sich die Vergütung des Vorstandes aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt), Nebenleistungen und einem einfach, klar und nachvollziehbar geregelten variablen Leistungsbonus zusammen. Darüber hinaus sollen Mitglieder des Vorstandes die Möglichkeit haben, an Aktienoptionsprogrammen teilzunehmen.

Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in eine angemessene Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Fixe Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein fixes Grundgehalt, welches in vierzehn gleich großen Teilbeträgen ausgezahlt wird.

Das Grundentgelt enthält eine pauschale Abgeltung aller Überstunden.

Die Vorstandsmitglieder übernehmen unentgeltlich die Geschäftsführung in Konzerngesellschaften.

Variable Vergütung

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass im Vorstandsvertrag oder in der individuellen Bonusvereinbarung festgehalten wird, dass variable Bezüge gedeckelt sind und dass sie die Gesellschaft zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausgezahlt wurden.

Leistungsbonus (STI)

Zusätzlich zum Grundentgelt erhält jedes Vorstandsmitglied für jedes vollendete Geschäftsjahr, eine variable Vergütung von bis 100 % des jeweiligen Brutto-Grundentgeltes.

Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung berechnet sich nach den jeweiligen Erreichungsgraden definierter Teilziele.

Diese basieren auf folgenden Kriterien und einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gewichtung, wobei einzelne Ziele nicht mehr als 50% ausmachen:

- Zielerreichung jährlicher Umsätze und EBITDA
- Zielerreichung AUM (Assets Under Management)
- Zielerreichung MRR (Monthly Recurring Revenue)
- und individuelle, persönliche Ziele.

Die Zielwerte der variablen Vergütung stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie der CLEEN Energy AG, indem sie auf Kennzahlen Bezug nehmen, die für die strategische und langfristige Entwicklung der CLEEN Energy AG von wesentlicher Bedeutung sind.

Die Auszahlung erfolgt im Folgejahr, da die Zielerreichung erst zum Jahresende ermittelt werden kann.

Sonderbonus (STI)

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen, die eine langfristig außergewöhnlich positive Wirkung auf die Unternehmensentwicklung erwarten lassen, einen Sonderbonus zu gewähren. Dieser darf bis zu 100% des vereinbarten jährlichen Brutto-Grundentgeltes betragen.

Bonus in Aktienoptionen (LTI)

Mitglieder des Vorstands sollen die Möglichkeit erhalten, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Gesellschaft/Gruppe aufbaut. Der Förderung der langfristigen Entwicklung der CLEEN Energy AG wird im Rahmen der Ausgestaltung der Aktienoptionspläne durch Warte- und/oder Behaltefristen von insgesamt 3 Jahren Rechnung getragen. Weiters ist die Zielerreichung als Bedingung der Ausübung der eingeräumten Optionen an finanzielle Leistungsindikatoren geknüpft, die auf den langfristigen Erfolg der CLEEN Energy AG abzielen. Aktienoptionen können gemäß §159 Abs 2 Z 3 AktG oder gemäß § 65 Abs. 1 Z 4 AktG eingeräumt werden. Die Aktienoptionen dürfen für maximal 3 Jahre, höchstens auf die Zeit der Bestellung als Vorstand, gebunden an die Ziele des Leistungs-Bonus als Langzeit-Incentive pro Vorstand gewährt werden und maximal 300% des jährlichen Brutto-Grundentgelts als Gegenwert der Aktienoptionen (Optionspreis*Stück Aktienoptionen) ausmachen. Über Aktienoptionen für Vorstandsmitglieder und deren Änderung beschließt die Hauptversammlung.

Bisher wurden keine Aktienoptionen an Vorstände gewährt.

Der Aufsichtsrat erwägt, für das Geschäftsjahr 2020 den Vorstand Aktienoptionen zuzusprechen, die gemäß §159 Abs 2 Z 3 AktG in der Hauptversammlung 2018 für Vorstand Scherzenlehner geschaffen wurden, und der Hauptversammlung einen entsprechenden Beschlussvorschlag zu unterbreiten.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung, eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen, wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen.

Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstaufwendungen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden.

Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt, und die Gesellschaft leistet entweder den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse oder es werden Abfertigungen in Anlehnung an den § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes gewährt oder der Vorstand bekommt den finanziellen Gegenwert als Teil des Gesamtbezugs ausbezahlt.

Außergewöhnliche Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen, insbesondere können vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.

Laufzeit und Beendigung des Vorstandsvertrages

Die Vorstandsverträge werden künftig befristet auf bis zu 3 Jahre abgeschlossen.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Vorstand bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 75 Abs 4 AktG vorzeitig von seinem Amt abzurufen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Der Gesamtaufsichtsrat ist im Rahmen der Selbstorganisation auch für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik des Aufsichtsrats verantwortlich. Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat jährlich überprüft. Ein externes Benchmarking der Vergütung bzw. Vergütungsstruktur erfolgt nicht.

Der Aufsichtsrat schlägt in Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlungen jeweils eine Vergütung für den Aufsichtsrat vor.

Bei der Erstellung des Beschlussvorschlages sowie bei der Beschlussfassung in der Hauptversammlung gilt grundsätzlich freies Ermessen, wobei allerdings der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung zu tragen ist.

Die feste Jahresvergütung wird von der Hauptversammlung als Gesamtbetrag für alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr im Nachhinein beschlossen. Der Aufsichtsrat teilt den Gesamtbetrag nach sachlichen Gesichtspunkten unter seinen Mitgliedern auf, wobei die jeweilige Höhe nach Funktionen (Vorsitzender, Stellvertreter des Vorsitzenden, Mitglied) und Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen unterschiedlich festgelegt werden kann.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats kann von der CLEEN Energy AG eine marktübliche Directors & Officers - Versicherung abgeschlossen werden. Die Kosten werden von der CLEEN Energy AG getragen.

Aktioptionen für Mitglieder des Aufsichtsrates

Die Hauptversammlung kann den Aufsichtsrat mit Aktioptionen incentivieren, wobei mindestens 3 Jahre Warte- und/oder Behaltfrist festzulegen sind. Aktioptionen können gemäß §159 Abs 2 Z 3 AktG oder gemäß § 65 Abs. 1 Z 4 AktG eingeräumt werden. Die Aktioptionen dürfen für maximal 5 Jahre, höchstens auf die Zeit der Bestellung als Aufsichtsrat, gewährt werden und maximal 200% der jährlichen Vergütung als Gegenwert der Aktioptionen (Optionspreis * Stück Aktioptionen) ausmachen. Der Aufsichtsrat teilt die Aktioptionen nach sachlichen Gesichtspunkten unter seinen Mitgliedern auf, wobei die jeweilige Höhe nach Funktionen (Vorsitzender, Stellvertreter des Vorsitzenden, Mitglied) festgelegt werden kann. Im Fall der Gewährung von Aktioptionen sind die entsprechenden Instrumente wie beschrieben und etwaige Berichte vom Aufsichtsrat zu erstatten und zu veröffentlichen.

Bisher wurden keine Aktioptionen an Aufsichtsräte gewährt.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, der Hauptversammlung vorzuschlagen, dem Aufsichtsratsvorsitzenden für das für das Geschäftsjahr 2020 Aktioptionen zuzusprechen, die gemäß §159 Abs 2 Z 3 AktG in der Hauptversammlung 2018 für Aufsichtsrat Michael Eisler geschaffen wurden. Eisler hat auf eine Vergütung für das GJ 2018 verzichtet und wird auf eine Vergütung für das GJ 2019 verzichten.

Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Die Funktionsperiode des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, Michael Eisler, endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2022 beschließt. Die Funktionsperiode von Mag. Harald Weiss und Boris Maximilian Schnabel endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt.



CLEEN Energy AG

Höllriglstraße 8a

3350 Haag

Tel.: +43 7434 93 080 400

eMail: office@cleen-energy.com

Web: www.cleen-energy.com