



Vergütungspolitik der CLEEN Energy AG

Haag, im April 2024

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.

1 Rahmenbedingungen

Die Vergütungspolitik der CLEEN Energy AG wurde erstmals in der 4. ordentlichen Hauptversammlung der CLEEN Energy AG vom 5. Februar 2021 beschlossen.

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, die bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der CLEEN Energy AG 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 den Vorgaben der EU-Richtlinie RL 2017/828 erstellt.

Diese Grundsätze bilden den Rahmen für den Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands sowie für Angebote der Mitarbeiterbeteiligung.

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 Gesamtaufsichtsrates.

Die Involvierung des Gesamtaufsichtsrates und die verpflichtende Vorlage der Vergütungspolitik in der Hauptversammlung mindestens alle vier Geschäftsjahre bzw. bei wesentlichen Änderungen stellt ein objektives Vergütungssystem sicher und gewährleistet die Vermeidung von Interessenkonflikten.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen. Erstmals wurde die Vergütungspolitik in der 4. ordentlichen Hauptversammlung der CLEEN Energy AG vom 5. Februar 2021 zur Abstimmung gebracht und angenommen. Zwar sind seit dem 5. Februar 2021 noch keine vier Geschäftsjahre vergangen, jedoch hätte die 4. Ordentliche Hauptversammlung bereits im Geschäftsjahre 2020 stattfinden sollen. Auch aus diesem Grund ist es geboten, in der 8. ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2024 die Vergütungspolitik erneut zur Abstimmung zu bringen.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Aufstellung der Vergütungspolitik im Wesentlichen an den Grundsätzen der bisher gepflogenen und bewährten Politik orientiert.

2 Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung

Die CLEEN Energy AG ist eine im Amtlichen Handel der Wiener Börse notierte Gesellschaft, und ist ein führender österreichischer Full-Service-Anbieter für nachhaltige und klimaschutzfreundliche Lösungen in den Bereichen Erneuerbare Energieerzeugung und Energieeffizienz.

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.

3 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.

4 Vergütung des Vorstandes

4.1 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 Vorstands 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.

4.2 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.

4.3 Variable Vergütung

4.3.1 Leistungsbonus (STI)

Zusätzlich zum Grundentgelt erhält jedes Vorstandsmitglied für jedes vollendete Geschäftsjahr, eine variable Vergütung.

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:

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

Die im Einzelnen vereinbarten Zielwerte der variablen Vergütung sollen im Einklang mit der Geschäftsstrategie der CLEEN Energy AG stehen, 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.

4.3.2 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.

4.3.3 Bonus in Aktienoptionen (LTI)

Mitglieder des Vorstands sollen die Möglichkeit erhalten, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Gesellschaft/Gruppe aufbaut und diese Entwicklung fördert. 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. Die Einräumung von Aktienoptionen soll an besondere Leistungen im vergangenen Geschäftsjahr geknüpft werden. Der Aufsichtsrat soll mit den Mitgliedern des Vorstand Kriterien vereinbaren, bei deren Erreichung im nächsten Geschäftsjahr Aktienoptionen zugeteilt werden.

Aktienoptionen können bei Ausübung gemäß § 159 Abs 2 Z 3 AktG mit neuen Aktien oder gemäß § 65 Abs. 1 Z 4 AktG mit bestehenden eigenen Aktien bedient werden. Die Aktienoptionen sollen nicht übertragbar und an die aufrechte Vorstandsbestellung geknüpft sein, sodass bereits eingeräumte Aktienoptionen beim Ausscheiden aus dem Vorstand wertlos verfallen. Der Gegenwert der Aktienoptionen (Optionspreis*Stück Aktienoptionen), die pro Vorstand in einem Geschäftsjahr gewährt werden, beträgt maximal 300% des jährlichen Brutto-Grundentgelts. Über Aktienoptionen für Vorstandsmitglieder und deren Änderung beschließt der Aufsichtsrat.

Im Rahmen des Aktienoptionsprogramms 2023 wurden bisher 100.000 Aktienoptionen (ausübbar im Geschäftsjahr 2027) an den Vorstand ausgegeben. Während der Laufzeit des laufenden Aktienoptionsprogramms können bis 2028 noch bis zu 140.000 Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands ausgegeben werden.

4.4 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 Dienstauslagen 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.

4.5 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.

4.6 Laufzeit und Beendigung des Vorstandsvertrages

Die Vorstandsverträge werden 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 abzuberufen.

5 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.

Um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrates zu gewährleisten, wurde in der außerordentlichen Hauptversammlung vom 5. Dezember 2023 entsprechend dem Vorschlag des Aufsichtsrats beschlossen, die Vergütung des Aufsichtsrates beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024 wie folgt festzusetzen:

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält EUR 30.000,--, jedes andere Mitglied des Aufsichtsrates EUR 20.000,-- als Pauschalvergütung für jedes Geschäftsjahr. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden erfolgt eine Aliquotierung entsprechend der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach vollen Monaten. Die Abrechnung dieser Pauschalvergütung erfolgt halbjährlich im Nachhinein.

Sollte diese Pauschalvergütung aus Sicht des Aufsichtsrates nicht mehr in Einklang mit den Aufgaben des Aufsichtsrates oder der Beschaffenheit des Unternehmens stehen, behält sich der Aufsichtsrat vor, der Hauptversammlung eine entsprechende Anpassung der Pauschalsätze vorzuschlagen.

Der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ist dabei stets Rechnung zu tragen.

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.

5.1 Aktienoptionen für Mitglieder des Aufsichtsrates

In Einklang mit den Vorgaben des österreichischen Corporate Governance Kodex (C-Regel 51) sollen den Mitglieder des Aufsichtsrates keine Aktienoptionen eingeräumt werden und ist auch kein Stock Option Plan für diese vorgesehen.

5.2 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Um die Kontinuität im Aufsichtsrat sicherzustellen, werden die Mitglieder des Aufsichtsrats üblicherweise für die satzungsmäßige Höchstdauer bestellt. Das bedeutet, dass die Mitglieder des Aufsichtsrates bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt werden, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt. Sämtliche amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrates wurden im Geschäftsjahr 2023 gewählt, sodass deren Funktionsperiode jeweils mit der Beendigung jener Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt, endet.



CLEEN Energy AG

Höllriglstraße 8a

3350 Haag

Tel.: +43 7434 93 080 400

eMail: office@cleen-energy.com

Web: www.cleen-energy.com