



Vergütungsbericht der CLEEN Energy AG

Haag, im November 2022

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.

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme der CLEEN Energy AG. Ferner beschreibt der Vergütungsbericht das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Vorstand und den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020. Das Vergütungssystem der CLEEN Energy AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (OCGK) und die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (§§ 78a ff iVm 98a) um und wurde in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2017/828 erstellt.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

1. Einleitung
2. Grundzüge der Vergütungspolitik
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inklusive Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)
4. Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung
5. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen
6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

1. Einleitung

Die CLEEN Energy 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 auf- bzw. umzurüsten. Die CLEEN Energy AG ist ein führender österreichischer Full-Service-Anbieter für nachhaltige und klimaschutzfreundliche Lösungen in den Bereichen Erneuerbare Energieerzeugung und Energieeffizienz.

Das innovative Geschäftsmodell der CLEEN Energy AG bietet sowohl Unternehmen als auch der öffentlichen Hand die Möglichkeit, ohne Finanzierungskosten erneuerbare Energielösungen zu realisieren sowie ihre Infrastruktur energieeffizient umzurüsten. Zu den knapp 2.000 Kunden zählen u.a. Industriebetriebe und Dienstleistungsunternehmen, kleine und mittelständische Gewerbeunternehmen, landwirtschaftliche Betriebe sowie Gemeinden.

Das Unternehmen verfügt über zwei Standorte, in Haag/Niederösterreich (Zentrale) und in St. Margarethen/Burgenland.

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.

Die wesentlichsten Produkte sind:

- Photovoltaik Anlagen,
- Stromspeicher (inkl. Wasserstoffspeicher),
- E-Ladestationen,
- Wärmepumpen und
- LED-Umrüstung.

Sämtliche Produkte werden im Rahmen von All-Inclusive Zusagen angeboten. Dementsprechend bietet die CLEEN Energy AG gewerblichen Kunden an, (i) die Planung und Beratung, (ii) die Finanzierung und Förderung, (iii) die Installation und Montage und (iv) die Wartung und Garantie zu übernehmen.

Überblick über das Geschäftsjahr 2021 gemäß Einzelabschluss nach UGB

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte die CLEEN Energy AG Umsatzerlöse in Höhe von EUR 11.750.754,53 (+101%) nach EUR 5.831.641,09 im Vorjahr. Diese Steigerung geht vollständig auf Umsätze im Segment Photovoltaik zurück. Der Umsatz der Gesellschaft wird mit rund 51 % vorwiegend in Österreich erwirtschaftet, rund 49 % der Umsätze werden in der EU, vorwiegend in Deutschland, erzielt.

Das Eigenkapital der CLEEN Energy AG beträgt zum 31. Dezember 2021 EUR 1.553.775,88 nach EUR 8.093,07 im Vorjahr. Die Bilanzsumme der CLEEN Energy AG hat sich um 6.457.607,51 auf 10.739.500,97 EUR erhöht. Der Jahresüberschuss der CLEEN Energy betrug im Geschäftsjahr 2021 EUR 18.150,65 nach einem Jahresverlust von EUR -912.142,12 im Vorjahr.

Aufgrund des seit Februar 2022 herrschenden Ukrainekriegs und der daraus resultierenden Erhöhung von Energiekosten haben private Haushalte aber auch größere Institutionen und Unternehmen begonnen nach Alternativen zu den herkömmlichen Energiequellen zu suchen. Das führte in der Folge zu einer Nachfrage an erneuerbaren Energielösungen wie Photovoltaik. Erwünscht sind nachhaltige Lösungen, die die Versorgungssicherheit gewährleisten. Trotz der durch Nachfrage bewirkten Preiserhöhung als auch der erhöhten Wartezeiten für Interessenten konnte die CLEEN Energy AG eine Vielzahl von Neukunden im Segment Photovoltaik erwerben.

Obgleich die anhaltende Pandemie auch im Jahr 2021 eine spürbare nachteilige Auswirkung auf die Wirtschaft hatte, konnte die CLEEN Energy AG ihren Kundenstamm erweitern und eine Vielzahl von neuen Aufträgen abschließen. Sowohl mit dem Personalzuwachs von 11 neuen Mitarbeitern als auch durch die allgemeine Geschäftsausweitung konnten die Montagekapazitäten signifikant erhöht werden. Dies führte im Geschäftsjahr 2021 zu einer Verdoppelung des Umsatzes im Vergleich zum Geschäftsjahr 2020.

Der Jahresabschluss der CLEEN Energy AG zum 31. Dezember 2021 nach UGB weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2021 aus:

BEDEUTSAMSTE FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN:

		2019	2020	2021
Umsatz	in EUR	3.340.788,14	5.831.641,09	11.750.754,53
Eigenkapital	in EUR	-408.165,56	8.093,07	1.553.775,88
Bilanzsumme	in EUR	2.669.163,99	4.281.893,46	10.739.500,97
Jahresfehlbetrag/ Jahresüberschuss	in EUR	-1.622.349,76	-912.142,21	18.150,65
Mitarbeiteranzahl	Durchschnitt	18	16	27

2 Grundzüge der Vergütungspolitik

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands

Die Vergütungspolitik ist in der Rubrik „Investoren“ auf der Website der Gesellschaft (<https://clean-energy.com/>) veröffentlicht und steht damit allen Aktionären zur Verfügung. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf eine Zusammenfassung und erheben nicht den Anspruch der Vollständigkeit.

Zuständigkeit

Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung des Systems und der Struktur der Vorstandsvergütung ist ebenso wie die Festsetzung der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder eine Aufgabe des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat legt die Vergütungspolitik im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Abstimmung vor. Die aktuell gültige Vergütungspolitik wurde der 4. ordentlichen Hauptversammlung, welche am 5. Februar 2021 abgehalten wurde, vorgelegt und von dieser angenommen.

Grundsätze der Vergütung

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.

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich, dass sämtliche Vergütungsbestandteile für sich und insgesamt angemessen sind und den Vorstand nicht zum Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen verleiten.

Vergütungspolitik, Vergütungselemente

Die Vergütung des Vorstands basiert auf einem Zwei-Säulen-Modell mit einer erfolgsunabhängigen Vergütung (fixe Vergütung) inklusive Nebenleistungen und einer erfolgsabhängigen Vergütung (variable Vergütung).

Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert.

a) Fixe Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein fixes Grundgehalt, welches in vierzehn gleich großen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Das Grundgehalt stellt ein fixes monatliches Gehalt in wettbewerbsfähiger Höhe dar, dass die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl der Aktionäre und Arbeitnehmer sowie des Unternehmens zu handeln. Im Entgelt sind sämtliche Leistungen, welche über die normale Arbeitszeit hinaus erbracht werden, pauschal abgegolten. Für konzerninterne Mandate und Funktionen werden keine zusätzlichen Entgelte gewährt.

b) Nebenleistungen

Es bestehen keine Nebenleistungen.

c) Variable Vergütung

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil.

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.

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 haben grundsätzlich die Möglichkeit, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Gesellschaft/Gruppe aufbaut. Über Aktienoptionen für Vorstandsmitglieder und deren Änderung beschließt die Hauptversammlung nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres.

d) 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.

2.2 Grundzüge der Vergütungspolitik des Aufsichtsrats

Die Vergütungspolitik ist in der Rubrik „Investoren“ auf der Website der Gesellschaft (<https://clean-energy.com/>) veröffentlicht und steht damit allen Aktionären zur Verfügung. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf eine Zusammenfassung und erheben nicht den Anspruch der Vollständigkeit.

Zuständigkeit

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.

Der Aufsichtsrat schlägt in Vorbereitung der ordentlichen Hauptversammlungen jeweils eine Vergütung für den Aufsichtsrat vor. Die Höhe der Gesamtbezüge der Aufsichtsratsmitglieder wird im Rahmen der jährlichen Hauptversammlung für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr von der Hauptversammlung beschlossen.

Grundsätze der Vergütung

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.

Vergütungspolitik, Vergütungselemente

Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung (fixe Vergütung) und Nebenleistungen. Es besteht keine erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung), die Hauptversammlung kann jedoch den Aufsichtsrat mit Aktienoptionen incentivieren.

Im Folgenden werden die Vergütungselemente näher erläutert.

a) Fixe Vergütung

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.

b) Nebenleistungen

Es bestehen keine Nebenleistungen.

c) Aktienoptionen für Mitglieder des Aufsichtsrates

Mitglieder des Aufsichtsrats haben grundsätzlich die Möglichkeit, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Gesellschaft/Gruppe aufbaut. Über Aktienoptionen für Aufsichtsratsmitglieder und deren Änderung beschließt die Hauptversammlung.

3. Darstellung der Gesamtvergütung (inklusive Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)

3.1 Vergütung des Vorstands

Die *geschuldete*¹ Vergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen) des Alleinvorstands Lukas Scherzenlehner belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 226.704,78 (Vorjahr: EUR 256.104,91 für den zweiköpfigen Gesamtvorstand bzw. EUR 166.104,91 für Lukas Scherzenlehner).

Die *gewährte*² Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 0 (Vorjahr: EUR 0).

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf EUR 226.704,78 (Vorjahr: EUR 256.104,91 für den zweiköpfigen Gesamtvorstand bzw. EUR 166.104,91 für Lukas Scherzenlehner).

Die 5. ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 9. September 2021 teilte dem Vorstandsmitglied Lukas Scherzenlehner 44.625 Aktienoptionen zu. Gleichzeitig wurde beschlossen, die Kriterien des zugrundeliegenden Aktienoptionsprogramms derart anzupassen, dass die Warte- und Behaltefrist bezüglich der Aktienoptionen aufgehoben wird. Der Ausübungspreis wurde wie im Aktienoptionsprogramm vorgesehen mit EUR 3,36 je Aktie festgelegt. Folglich übte Lukas Scherzenlehner die im zugeteilten Aktienoptionen mit Ausübungserklärung vom 30. September 2021 aus und erwarb bis zum 31. Dezember 2021 44.625 Aktien der Gesellschaft zum Ausübungspreis von EUR 3,36 je Aktie.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Vorstandes gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Vorstandes.

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gesamtvergütung an den Vorstand im Geschäftsjahr 2020 und im Geschäftsjahr 2021:

¹ Siehe hierzu AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28: „Die geschuldete Vergütung umfasst die dem Organmitglied innerhalb der Berichtsperiode tatsächlich 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.“

² Siehe hierzu AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28: „Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.“

Gesamtvergütung (in EUR)	Lukas Scherzenlehner		Gesamtvorstand	
	2021	2020	2021	2020 ⁽¹⁾
Geschäftsjahr				
Fixe Vergütung				
Jahresfixgehalt ^{A (2)}	226.704,78	166.104,91	226.704,78	256.104,91
Nebeneleistungen ^A	--	--	--	--
Variable Vergütung				
Jahresbonus für laufendes GJ ^{B (3)}	0	0	0	0
Auszahlung Vorjahresbonus ⁽⁴⁾	0	0	0	0
<i>Zwischensumme</i>	<i>226.704,78</i>	<i>166.104,91</i>	<i>226.704,78</i>	<i>256.104,91</i>
Außerordentliche Bezüge	0	0	0	0
<i>Zwischensumme</i>	<i>226.704,78</i>	<i>166.104,91</i>	<i>226.704,78</i>	<i>256.104,91</i>
Gesamtvergütung	226.704,78	166.104,91	226.704,78	256.104,91
Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%

^A Je Geschäftsjahr geschuldete Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

^B Je Geschäftsjahr gewährte Vergütung gemäß AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28.

(1) Mag. Klaus Dirnberger legte am 7. September 2020 sein Vorstands-Mandat mit sofortiger Wirkung zurück. Seit diesem Zeitpunkt ist Lukas Scherzenlehner Alleinvorstand der Gesellschaft.

(2) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

(3) In einem für variable Vergütungsansprüche, die dasselbe Geschäftsjahr betreffen, zurückgestellter Betrag.

(4) In einem Geschäftsjahr für variable Vergütungsansprüche, die das Vorgeschäftsjahr betreffen, ausbezahlter Betrag.

Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung gewährt, die den Vorgaben der Vergütungspolitik entspricht und die langfristige Leistung der CLEEN Energy AG fördert.

Das jeweils geschuldete fixe Grundgehalt entspricht dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung des Vorstandsmitglieds. Die fixe Vergütung ist als wettbewerbsfähige Vergütung ausgestaltet, um die qualifiziertesten Führungskräfte der Branche zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen. Durch das Halten der qualifiziertesten Führungskräfte ist es der CLEEN Energy

AG möglich, ihre Marktanteile in den relevanten Märkten weiter auszubauen, die Wachstumsstrategie fortzusetzen und gleichzeitig die Innovationskraft voranzutreiben.

Die fixe Vergütung an die Vorstandsmitglieder ist insgesamt so ausgestaltet, dass das Vorstandsmitglied incentiviert wird, in einer langfristigen Betrachtungsweise zum Wohl der Aktionäre und Arbeitnehmer sowie des Unternehmens zu handeln.

Der Vorstand hat im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 auf die variable Vergütung verzichtet.

3.2 Vergütung des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen der 6. ordentlichen Hauptversammlung vor, die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2021 mit EUR 100.000 festzusetzen und dem Aufsichtsratsvorsitzenden die Verteilung unter den Mitgliedern zu übertragen. Die *gewährte*³ Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder beläuft sich somit vorbehaltlich einer entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung auf EUR 100.000 (Vorjahr: EUR 12.500). Für diesen Fall wird der Aufsichtsratsvorsitzende den Aufsichtsratsmitgliedern Boris Maximilian Schnabel und Harald Weiss jeweils EUR 25.000 zuteilen und die Vergütung von Michael Eisler mit EUR 50.000 festsetzen. Da dieser Vergütungsbericht vor der Hauptversammlung, die über die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt, veröffentlicht wird, kann die endgültige Vergütung nicht genannt werden.

Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile.

Die 5. ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 9. September 2021 teilte dem Aufsichtsratsvorsitzenden Michael Eisler 17.850 Aktienoptionen zu. Gleichzeitig wurde beschlossen, die Kriterien des zugrundeliegenden Aktienoptionsprogramms derart anzupassen, dass die Warte- und Behaltfrist bezüglich der Aktienoptionen aufgehoben wird. Der Ausübungspreis wurde wie im Aktienoptionsprogramm vorgesehen mit EUR 3,36 je Aktie festgelegt. Folglich übte Michael Eisler die im zugeteilten Aktienoptionen mit Ausübungserklärung vom 30. September 2021 aus und erwarb bis zum 31. Dezember 2021 44.625 Aktien der Gesellschaft zum Ausübungspreis von EUR 3,36 je Aktie.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2021 keine marktunüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.

³ Siehe hierzu AFRAC-Stellungnahme 37, Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG vom Dezember 2020, Rz 28: „Die gewährte Vergütung betrifft Vergütungsbestandteile, welche auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in (einer) späteren Periode(n) erfolgen wird. Dies betrifft auch Vergütungsvereinbarungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind (z. B. der Verbleib im Unternehmen, die Erfüllung von vorgegebenen, in Zukunft zu erreichenden Kriterien u. a. m.). Nicht darunter fallen Zuweisungen an Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen.“

Folgende Tabelle dient der Darstellung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die CLEEN Energy AG im Geschäftsjahr 2021:

Gesamtvergütung (in EUR)	Michael Eisler		Mag. Harald Weiss		Boris Maximilian Schnabel	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Geschäftsjahr	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Fixe Vergütung^A	50.000	0	25.000	12.500	25.000	0
Variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Sondervergütung	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	50.000	0	25.000	12.500	25.000	0
Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung in %	100% / 0%	0% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	0% / 0%

^A Die fixen Bezüge werden von der CLEEN Energy AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 jeweils eine Vergütung gewährt, die den Vorgaben der Vergütungspolitik entspricht und die langfristige Leistung der CLEEN Energy AG fördert, indem durch eine angemessene Aufwandsentschädigung qualifizierte Aufsichtsratsmitglieder für eine angemessenen lange Funktionsdauer gewonnen werden können.

Die im Geschäftsjahr 2021 für das Geschäftsjahr 2020 gewährten Sitzungsgelder stimmen mit den Vorgaben der Vergütungspolitik überein und berücksichtigen den Aufwand und die Verantwortung, die mit dem jeweiligen Aufsichtsratsmandat verbunden sind.

Variable Vergütungsbestandteile sind für den Aufsichtsrat nicht vorgesehen und wurden dementsprechend im Geschäftsjahr 2021 auch nicht gewährt.

Die Vergütung an die Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt angemessen zu ihrer Verantwortung und ihrem Aufwand ausgestaltet, sodass davon ausgegangen werden kann, dass der Aufsichtsrat in einer langfristigen Betrachtungsweise zum Wohl des Unternehmens und aller Aktionäre handelt.

4. Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung

Folgende Tabelle dient der Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung:

Vergleichstabelle über die Gesamtvergütung und die Leistung der CLEEN Energy AG im Vergleich zu den letzten Geschäftsjahren				
Jährliche Veränderung	Veränderung GJ 2021 zu GJ 2020 in %	Veränderung GJ 2021 zu GJ 2020 in EUR	Veränderung GJ 2020 zu GJ 2019 in %	Veränderung GJ 2020 zu GJ 2019 in EUR
Gesamtvergütung des Vorstands				
	in % (gerundet)	in EUR	in % (gerundet)	in EUR
Lukas Scherzenlehner	+ 36,5%	+60.599,87	+ 22,17%	+47.318,66
Klaus Dirnberger (bis 7. September 2020)	-	-	+ 87,5%	+42.000
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats				
	in % (gerundet)	in EUR	in % (gerundet)	in EUR
Michael Eisler	-	+50.000,00	0	0
Mag. Harald Weiss	+ 100,0%	+12.500,00	+150%	+7.500
Borix Maximilian Schnabel	-	+25.000	- 100%	-5.000
Leistung der CLEEN Energy AG (gemäß Einzelabschluss nach UGB)				
	in % (gerundet)	in EUR	in % (gerundet)	in EUR
Umsatz	+ 101 %	+ 5.919.113,44	+ 75 %	+ 2.490.852,95
Betriebsergebnis	+ 119 %*	+ 986.884,60	+ 54 %*	+ 704.043,26
Finanzergebnis	- 40 %*	- 33.592,46	+ 5 %*	+ 4.782,95
Ergebnis vor Steuern	+ 104 %*	+ 953.292,14	+ 56 %*	+ 708.826,21
Ergebnis nach Steuern	+ 102 %*	+ 930.292,86	+ 56 %*	+ 710.207,55
Jahresverlust/Jahresüberschuss	+ 102 %*	+ 930.292,86	+ 56 %*	+ 710.207,55
Bilanzgewinn/-verlust	+ 0,3 %*	+ 18.150,65	- 18%*	- 912.142,21
Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten auf Vollzeitbasis (berücksichtigt nur Beschäftigte der CLEEN Energy AG)				
	in % (gerundet)	in EUR	in % (gerundet)	in EUR
Inländische Beschäftigte	+ 1 %	+ 420,68	+ 13 %	+ 5.586,04

* Da der Vergleichswert des Vorjahres negativ war, drückt die prozentuelle Änderung die Reduktion (+%) bzw. Erhöhung (-%) dieses negativen Vorjahreswertes im jeweiligen Geschäftsjahr aus. Ein Wert von über +100% bedeutet somit eine Umkehr des vorjährigen negativen Wertes in einen positiven Wert.

5. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Lukas Scherzenlehner und Michael Eisler übten jeweils am 30. September 2021 44.625 bzw. 17.850 ihnen von der 5. ordentlichen Hauptversammlung zugeteilte Aktienoptionen aus und erwarben 44.625 bzw. 17.850 Aktien der Gesellschaft um EUR 3,36 je Aktie.

Darüber hinaus wurde Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021 keine weiteren aktienbasierten Vergütungen gewährt.

6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.