



# Vergütungsbericht der CLEEN Energy AG

Haag, im Mai 2023

## 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 2022. Das Vergütungssystem der CLEEN Energy AG setzt die Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) 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 AG ist eine im Amtlichen Handel der Wiener Börse notierte Aktiengesellschaft, die sich als führender Full-Service-Anbieter für nachhaltige und klimaschutzfreundliche Lösungen in den Bereichen Erneuerbare Energieerzeugung und Energieeffizienz versteht. Die Spezialisierung liegt dabei darauf, Kunden im B2B-Bereich dabei zu unterstützen, ihren Strombedarf mit nachhaltig produzierter Energie zu decken. Dazu entwickelt und betreibt die Gesellschaft eigene Alternativennergie-Kraftwerke, setzt Photovoltaik-Projekte im Auftrag ihrer Kunden um und entwickelt und vertreibt innovative Produkte zur nachhaltigen Energieproduktion und -speicherung.

Die CLEEN Energy sorgt dafür, dass der Unternehmens- sowie der öffentliche Sektor aufgrund von innovativen Finanzierungsmodellen und einem umfangreichen Dienstleistungsportfolio ihren Beitrag zum Klimaschutz leisten können.

Das Geschäftsmodell der CLEEN Energy AG fokussiert sich dabei auf folgende Standbeine: Assets under Management, Photovoltaik B2B, Produktinnovationen, die CLEEN PV-Box, den Stromspeicher CLEEN Zeero sowie Einspar-Contracting. Zu den knapp 2.000 Kunden zählen u.a. Industriebetriebe und Dienstleistungsunternehmen, kleine und mittelständische Gewerbeunternehmen, landwirtschaftliche Betriebe sowie Gemeinden.

Das Unternehmen hat seinen Sitz und seine Zentralverwaltung in Haag/Niederösterreich und verfügt mittlerweile über Tochtergesellschaften in Italien, Bulgarien, Deutschland und den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Die CLEEN Energy AG fokussiert sich insbesondere auf den Verkauf und den Betrieb von Anlagen 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

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 2022 gemäß dem Konzernabschluss nach IFRS

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte die CLEEN Energy-Gruppe Konzernumsatzerlöse in Höhe von TEUR 12.810 (+189%) nach TEUR 4.426 im Vorjahr. Diese Steigerung erreichte die Gesellschaft vor allem durch den Bau und den Verkauf von Photovoltaikanlagen sowie von Solarmodulen. Der Umsatz der Gruppe wurde überwiegend in Österreich und Deutschland erwirtschaftet.

Das negative Konzerneigenkapital der CLEEN Energy-Gruppe beträgt zum 31. Dezember 2022 TEUR - 3.821 nach TEUR - 2.929 im Vorjahr. Die Konzernbilanzsumme der CLEEN Energy AG hat sich Geschäftsjahr 2022 von TEUR 16.946 auf TEUR 29.886 erhöht.

Der Jahresfehlbetrag der CLEEN Energy-Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2022 TEUR - 7.891 nach TEUR - 2.859 im Vorjahr.

Der Konzernabschluss der CLEEN Energy AG zum 31. Dezember 2022 nach IFRS weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2022 (im Vergleich zu den Vorperioden) aus:

### **BEDEUTSAMSTE LEISTUNGSINDIKATOREN:**

<b>in TEUR</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Umsatz	12.810	4.426	1.950	3.341
Betriebsergebnis	- 7.310	- 2.591	- 934	- 1.457
Finanzergebnis	- 568	- 246	- 146	- 106
Ergebnis vor Steuern	- 7.877	- 2.837	- 1.080	- 1.563
Periodenergebnis	- 7.891	- 2.859	- 1.073	- 1.579
Bilanzsumme	29.886	16.946	7.665	1.498
Eigenkapital	- 3.821	- 2.929	- 1.802	- 1.827
Mitarbeiter (Durchschnitt)	34	35	20	18

## **2 Grundzüge der Vergütungspolitik**

### **2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands**

Die Vergütungspolitik ist in der Rubrik „Investoren“ auf der Website der Gesellschaft (<https://cleen-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, das 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*<sup>1</sup> Vergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen) des Alleinvorstands Lukas Scherzenlehner belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR [245.222,02] (Vorjahr: EUR 226.704,78).

Die *gewährte*<sup>2</sup> Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf EUR 0 (Vorjahr: EUR 0).

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2022 somit auf EUR [245.222,02] (Vorjahr: EUR 226.704,78).

Die 6. ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 14. Dezember 2022 teilte dem Vorstandsmitglied Lukas Scherzenlehner 18.026 Aktienoptionen zu. Entsprechend dem Aktienoptionsprogramm 2021 beträgt der Ausgabebetrag EUR 5,35 je Aktie und die Wartefrist für die Ausübung der Aktienoptionen beträgt drei Jahre, wobei die Ausübung unter der Bedingung steht, dass Lukas Scherzenlehner am Ende der Wartefrist Mitglied des Vorstandes sein muss.

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gesamtvergütung an den Vorstand in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022:

---

<sup>1</sup> 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.“

<sup>2</sup> 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		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020 <sup>(1)</sup>
Geschäftsjahr						
<b>Fixe Vergütung</b>						
Jahresfixgehalt <sup>A (2)</sup>	245.222,02	226.704,78	166.104,91	245.222,02	226.704,78	256.104,91
Nebenleistungen <sup>A</sup>	--	--	--	--	--	--
<b>Variable Vergütung</b>						
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>B (3)</sup>	0	0	0	0	0	0
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>(4)</sup>	0	0	0	0	0	0
<i>Zwischensumme</i>	<i>245.222,02</i>	<i>226.704,78</i>	<i>166.104,91</i>	<i>245.222,02</i>	<i>226.704,78</i>	<i>256.104,91</i>
<b>Außerordentliche Bezüge</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>Zwischensumme</i>	<i>245.222,02</i>	<i>226.704,78</i>	<i>166.104,91</i>	<i>245.222,02</i>	<i>226.704,78</i>	<i>256.104,91</i>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>245.222,02</b>	<b>226.704,78</b>	<b>166.104,91</b>	<b>245.222,02</b>	<b>226.704,78</b>	<b>256.104,91</b>
<b>Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung</b>	100% / 0%	100% / 0%		100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%

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

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

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

<sup>(2)</sup> Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

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

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

### Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde dem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022 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 2022 auf die variable Vergütung verzichtet.

### **3.2 Vergütung des Aufsichtsrats**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen der 7. ordentlichen Hauptversammlung vor, die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2022 mit EUR 100.000 festzusetzen und dem Aufsichtsratsvorsitzenden die Verteilung unter den Mitgliedern zu übertragen. Die *gewährte*<sup>3</sup> Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder beläuft sich somit vorbehaltlich einer entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung auf EUR 100.000 (Vorjahr: EUR 100.000). Für diesen Fall wird der Aufsichtsratsvorsitzende den Aufsichtsratsmitgliedern Boris Maximilian Schnabel und Harald Weiss jeweils EUR 20.000 zuteilen und die Vergütung von Michael Eisler mit EUR 60.000 festsetzen. Da dieser Vergütungsbericht vor der Hauptversammlung, die über die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt, veröffentlicht wird, kann die endgültige Vergütung nicht genannt werden. Nach etwaiger Genehmigung der vorgeschlagenen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 würden die Aufsichtsratsvergütungen bis auf Weiteres vorerst nicht ausbezahlt.

Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile.

Die 6. ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 14. Dezember 2022 teilte dem Aufsichtsratsvorsitzenden Michael Eisler 9.013 Aktienoptionen zu. Entsprechend dem Aktienoptionsprogramm 2021 beträgt der Ausgabebetrag EUR 5,35 je Aktie und die Wartefrist für die Ausübung der Aktienoptionen beträgt drei Jahre, wobei die Ausübung unter der Bedingung steht, dass Michael Eisler am Ende der Wartefrist Mitglied des Aufsichtsrates sein muss.

Die in der 6. ordentlichen Hauptversammlung genehmigte Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde bisher nicht an den Aufsichtsrat ausbezahlt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2022 keine marktüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.

---

<sup>3</sup> 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 in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022:

Gesamtvergütung (in EUR)	Michael Eisler			Mag. Harald Weiss			Boris Maximilian Schnabel		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Geschäftsjahr									
<b>Fixe Vergütung<sup>A</sup></b>	<b>60.000</b>	50.000	0	<b>20.000</b>	25.000	12.500	<b>20.000</b>	25.000	0
<b>Variable Vergütung</b>	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0
<b>Sondervergütung</b>	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>60.000</b>	50.000	0	<b>20.000</b>	25.000	12.500	<b>20.000</b>	25.000	0
<b>Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung in %</b>	<b>100% / 0%</b>	100% / 0%	0% / 0%	<b>100% / 0%</b>	100% / 0%	100% / 0%	<b>100% / 0%</b>	100% / 0%	0% / 0%

<sup>A</sup> 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 2022 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 2022 für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Pauschalvergütung stimmt 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 2022 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:

Unternehmensleistung der CLEEN Energy-Gruppe (absolut) in TEUR						
	2022		2021		2020	
Umsatz	12.810		4.426		1.950	
Betriebsergebnis	-7.310		-2.591		-934	
Finanzergebnis	-568		-246		-146	
Ergebnis vor Steuern	-7.877		-2.837		-1.080	
Periodenergebnis	-7.891		-2.859		-1.073	
Veränderung der Leistung der CLEEN Energy-Gruppe absolut in TEUR und % zum Vorjahr						
	2022		2021		2020	
Umsatz	+ 189%	8.384	+ 127%	2.476	-42%	-1.391
Betriebsergebnis	- 182%*	-4.719	- 177%*	-1.657	+ 36%*	523
Finanzergebnis	- 131%*	-322	- 68%*	-100	- 38%*	-40
Ergebnis vor Steuern	- 178%*	-5.040	- 163%*	-1.757	- 31%*	483
Periodenergebnis	- 176%*	-5.032	- 166%*	-1.786	- 32%*	506
Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands in EUR und in % zum Vorjahr						
	2022		2021		2020	
Lukas Scherzenlehner	+ 8,2%	+18.517	+ 36,5%	+ 61.600	+ 22,17%	+ 47.319
Klaus Dirnberger (bis 07.09.2020)	-	-	-	-	+ 87,5%	+ 42.000
Veränderung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates in EUR und in % zum Vorjahr						
	2022		2021		2020	
Michael Eisler	=	=	-	+50.000	0	0
Mag. Harald Weiss	=	=	+ 100%	+12.500	+150%	+ 7.500
Boris Maximilian Schnabel	=	=	-	+25.000	- 100%	- 5.000
Änderung Durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten auf Vollzeitbasis in EUR und in % (berücksichtigt nur Beschäftigte der CLEEN Energy AG)						
	2022		2021		2020	
Inländische Beschäftigte	21,1%	+ 10.945	+ 1 %	+ 421	+ 13 %	+ 5.586

\* 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

Den Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrates wurden im Geschäftsjahr 2022 keine aktienbasierten Vergütungen gewährt.

#### 6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.