



# Vergütungsbericht 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.

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 2023. 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-Lösungen, Produktinnovationen, sowie Einspar-Contracting. Zu den 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 wesentlichen Produkte sind:

- Photovoltaik Anlagen,
- Stromspeicher,
- E-Ladestationen,
- Dienstleistungen im Zusammenhang mit PV-Lösungen

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 2023 gemäß dem Konzernabschluss nach IFRS

Das Geschäftsjahr 2023 war geprägt von der Neustrukturierung und Sanierung der in wirtschaftliche Schieflage geratenen Unternehmensgruppe. Dies führte einerseits zu einer fokussierten Ausrichtung auf Errichtungsumsätze im PV-Bereich und andererseits zu einer Bilanzbereinigung, welche hohe negative Einmaleffekte in der Gewinn- und Verlustrechnung verursachte.

Durch den Fokus auf die Sanierung der Gesellschaften, verringerte sich der Umsatz gegenüber dem Vorjahr auf TEUR 11.553 (Vorjahr: TEUR 12.810). Der Umsatz der Gruppe wurde überwiegend in Österreich und Deutschland erwirtschaftet. Ein schwaches erstes Halbjahr 2023 und hohe negative Einmaleffekte führten zu einem stark negativen EBIT in Höhe von TEUR -5.793 (Vorjahr: TEUR -4.310). Der Jahresfehlbetrag der CLEEN Energy-Gruppe betrug im Geschäftsjahr 2023 TEUR -7.380 nach TEUR -7.891 im Vorjahr.

Das negative Konzerneigenkapital der CLEEN Energy-Gruppe beträgt zum 31. Dezember 2023 TEUR -6.934 nach TEUR -3.821 im Vorjahr. Die Konzernbilanzsumme der CLEEN Energy AG hat sich Geschäftsjahr 2023 von TEUR 29.886 auf TEUR 11.547 reduziert.

Der Konzernabschluss der CLEEN Energy AG zum 31. Dezember 2023 nach IFRS weist folgende bedeutsamste finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren für das Geschäftsjahr 2023 (im Vergleich zu den Vorperioden) aus:

### **BEDEUTSAMSTE LEISTUNGSINDIKATOREN:**

<b>in TEUR</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Umsatz	11.553	12.810	4.426	1.950
Betriebsergebnis	- 5.892	- 7.310	- 2.591	- 934
Finanzergebnis	- 1.462	- 568	- 246	- 146
Ergebnis vor Steuern	- 7.353	- 7.877	- 2.837	- 1.080
Periodenergebnis	- 7.380	- 7.891	- 2.859	- 1.073
Bilanzsumme	11.547	29.886	16.946	7.665
Eigenkapital	- 6.934	- 3.821	- 2.929	- 1.802
Mitarbeiter (Durchschnitt)	33	34	35	20

## **2 Grundzüge der Vergütungspolitik**

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

Die Vergütungspolitik ist in der Rubrik „Unternehmen“ - „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. Der 8. ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2024 wird die Vergütungspolitik erneut zur Abstimmung vorgelegt.

#### 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**

Zu den Nebenleistungen zählt insbesondere die Nutzung eines Firmenwagens, der auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht. Die Überlassung erfolgt ohne Kilometerlimit. Die auf den für die Privatnutzung anzusetzenden Sachbezugswert entfallenden Steuern trägt zur Gänze das Vorstandsmitglied.

## **c) Variable Vergütung**

Den Mitgliedern des Vorstands gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil.

### **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 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 die Einräumung von Aktienoptionen für Vorstandsmitglieder beschließt der Aufsichtsrat.

## **d) Außergewöhnliche Umstände**

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von der 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 „Unternehmen“ – „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) Vergütung**

Die feste Jahresvergütung wird von der Hauptversammlung als Gesamtbetrag für alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats oder für jedes Aufsichtsratsmitglied gesondert für das jeweils kommende Geschäftsjahr im Vorhinein beschlossen.

Daneben bestehen keine Nebenleistungen und auch keine variable Vergütung.

### **b) Aktienoptionen für Mitglieder des Aufsichtsrates**

Mitglieder des Aufsichtsrats haben keine Möglichkeit, an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen.

## **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 2023 (bis 01.08.2023) auf EUR 151.467,67 (Vorjahr: EUR 245.222,02). Die *geschuldete* Vergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen) des Alleinvorstands Florian Gietl belief sich im Geschäftsjahr 2023 (ab 01.08.2023) auf EUR 51.967,30 (Vorjahr: EUR 0,00).

---

<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.“

Die *gewährte*<sup>2</sup> Vergütung (variable Vergütung) der Vorstandsmitglieder belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf EUR 0 (Vorjahr: EUR 0).

Die Gesamtvergütung (fixe Vergütung zuzügl. Nebenleistungen sowie variable Vergütung) belief sich im Geschäftsjahr 2023 somit auf EUR 203.434,97 (Vorjahr: EUR 245.222,02).

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gesamtvergütung an den Vorstand in den Geschäftsjahren 2021 bis 2023:

Erläuterung zur Gesamtvergütung

Gesamtvergütung (in EUR)	Florian Gietl	Lukas Scherzenlehner			Gesamtvorstand		
	2023	2023	2022	2021	2023	2022	2021
<b>Fixe Vergütung</b>	<b>51 967,30</b>	<b>151 467,67</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>	<b>203 434,97</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>
Jahresfixgehalt <sup>A (1)</sup>	51 967,30	151 467,67	245 222,02	226 704,78	203 434,97	245 222,02	226 704,78
Nebenleistungen <sup>A</sup>					-	-	-
<b>Variable Vergütung</b>	-	-	-	-	-	-	-
Jahresbonus für laufendes GJ <sup>B (2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Auszahlung Vorjahresbonus <sup>(3)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>51 967,30</b>	<b>151 467,67</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>	<b>203 434,97</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>
<b>Außerordentliche Bezüge</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>51 967,30</b>	<b>151 467,67</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>	<b>203 434,97</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>51 967,30</b>	<b>151 467,67</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>	<b>203 434,97</b>	<b>245 222,02</b>	<b>226 704,78</b>
<b>Verhältnis fixe Vergütung / variable Vergütung</b>	100% / 0%	100% / 0%	100% / 0%	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) Ohne Mitarbeitervorsorgekasse (MVK).

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

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

<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.“

Insgesamt wurde dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 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.

Eine variable Vergütung wurde im Geschäftsjahr 2023 nicht gewährt.

### **3.2 Vergütung des Aufsichtsrats**

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird von der Hauptversammlung auf Grundlage eines Vorschlages von Vorstand und Aufsichtsrat festgesetzt. Für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2023 haben sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates auf ihre Vergütung unwiderruflich verzichtet.

In der außerordentlichen Hauptversammlung vom 5. Dezember 2024 wurde die Vergütung des Aufsichtsrates für das zweite Halbjahr 2023 mit EUR 10.000 für den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie EUR 5.000 für die übrigen Mitglieder festgesetzt., dies mit der Maßgabe, dass diese Vergütung erst nach Durchführung und Wirksamkeit sämtlicher in dieser Hauptversammlung beschlossenen Kapitalmaßnahmen zur Auszahlung gelangte. In der außerordentlichen Hauptversammlung neu gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates hatten im Geschäftsjahr 2023 keinen Anspruch auf eine Vergütung.

Ebenfalls in der außerordentlichen Hauptversammlung vom 5. Dezember 2024 wurde beschlossen, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrates zukünftig EUR 30.000,--, jedes andere Mitglied des Aufsichtsrates EUR 20.000,-- als Pauschalvergütung erhalten soll. Diese festgelegte Vergütung gilt bis zu einer abändernden Beschlussfassung der Hauptversammlung und stellt insofern einen Wechsel der Vergütungspolitik dar. Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden erfolgt nach diesem neuen Modus eine Aliquotierung entsprechend der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach vollen Monaten.

Bei der Aufsichtsratsvergütung gibt es keine variablen Bestandteile und auch keine Nebenleistungen.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 bestanden keine Darlehen, Kredite oder Vorschüsse an aktuelle oder frühere Mitglieder des Aufsichtsrats. An Mitgliedern des Aufsichtsrats nahestehende Personen wurden im Geschäftsjahr 2023 keine marktunüblichen Vergütungen ausgereicht und keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Es wurde keinerlei Vergütung von verbundenen Unternehmen geleistet.



Folgende Tabelle dient der Darstellung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die CLEEN Energy AG in den Geschäftsjahren 2021 bis 2023:

<b>Fixvergütung / Gesamtvergütung <sup>1</sup></b>	<b>2023</b>	<b>2022 <sup>2</sup></b>	<b>2021 <sup>2</sup></b>
Michael Eisler	10 000,00	60 000,00	50 000,00
Fritz Ecker	10 000,00		
Harald Weiss	5 000,00	20 000,00	25 000,00
Boris Schnabel	0,00	20 000,00	25 000,00
Erwin Smole	5 000,00		
Robert Lager	0,00		
Erich Wolf	0,00		
	<b>30 000,00</b>	<b>100 000,00</b>	<b>100 000,00</b>

(1) Die fixen Bezüge werden von der CLEEN Energy AG gewährt; es erfolgt keine Vergütung von verbundenen Unternehmen.

(2) Auf die Auszahlung der Vergütungen für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurde verzichtet

#### Erläuterung zur Gesamtvergütung

Insgesamt wurde den Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 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 angemessen lange Funktionsdauer gewonnen werden können.

Die im Geschäftsjahr 2023 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 2023 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								
	2023		2022		2021		2020	
Umsatz		11.553		12.810		4.426		1.950
Betriebsergebnis		-5.892		-7.310		-2.591		-934
Finanzergebnis		-1.462		-568		-246		-146
Ergebnis vor Steuern		-7.353		-7.877		-2.837		-1.080
Periodenergebnis		-7.380		-7.891		-2.859		-1.073
Veränderung der Leistung der CLEEN Energy - Gruppe absolut in TEUR und % zum Vorjahr								
	2023		2022		2021		2020	
Umsatz	-10%	-1.257	189%	8.384	127%	2.476	42%	-1.391
Betriebsergebnis	19%	1.418	182%	-4.719	-177%	-1.657	36%	523
Finanzergebnis	-157%	-894	-131%	-322	-68%	-100	-38%	-40
Ergebnis vor Steuern	7%	524	-178%	-5.040	-163%	-1.757	31%	483
Periodenergebnis	6%	511	-176%	-5.032	-166%	-1.786	32%	506
Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands in EUR und in % zum Vorjahr								
	2023		2022		2021		2020	
Lukas Scherzenlehner		-93.754		18.517		61.600		47.319
Florian Gietl		51.967						
Klaus Dimberger								42.000
GESAMT	-17%	-41.787	8%	18.517	37%	61.600	34%	89.319
Veränderung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates in EUR und in % zum Vorjahr								
	2023		2022		2021		2020	
Michael Eisler	-83%	-50.000	20%	10.000	-	50.000	-	0
Fritz Ecker	-	10.000						
Harald Weiss	-75%	-15.000	-20%	-5.000	100%	12.500	150%	7.500
Boris Schnabel	-100%	-20.000	-20%	-5.000	-	25.000	-100%	-5.000
Erwin Smole	-	5.000						
Robert Lager	-	0						
Erich Wolf	-	0						
GESAMT	-70%	-70.000	0%	-	700%	87.500		2.500
Änderung der durchschnittlichen Entlohnung der Beschäftigten auf Vollzeitbasis in EUR und in % (berücksichtigt nur Beschäftigte der CLEEN Energy AG)								
	2023		2022		2021		2020	
Inländische Beschäftigte	12%	7.556	21%	10.945	1%	421	13%	5.586

#### 5. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Den Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrates wurden im Geschäftsjahr 2023 keine aktienbasierten Vergütungen gewährt.

#### 6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.