

CCS Abwicklungs AG (vormals: Compleo Charging Solutions AG)

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der CCS Abwicklungs AG zu den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" gemäß § 161 AktG

„Die CCS Abwicklungs AG (bis zum 28. Juli 2023 "Compleo Charging Solutions AG") (die "Gesellschaft") hat den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 28. April 2022, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. März 2022 (der "Kodex"), seit der letzten Entsprechenserklärung vom April 2022 entsprochen, mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

- **Empfehlung B.5 des Kodex – Altersgrenze für Vorstandsmitglieder:** Nach der Empfehlung B.5 des Kodex soll für Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Für die Vorstandsmitglieder wurde keine Altersgrenze festgelegt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Vorstandsmitglieds und dessen Kompetenz sowie dessen Leistungsfähigkeit besteht.

- **Empfehlung C.1 des Kodex – Festlegung konkreter Besetzungsziele und Erarbeitung eines Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat:** Nach der Empfehlung C.1 des Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat benennt – mit Ausnahme der Festlegung einer Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat – bislang keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung und hat auch bislang noch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Der Stand der Umsetzung wird auch nicht in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht.

Angesichts der geringen Größe des Aufsichtsrats und seines erst relativ kurzen Bestehens in der aktuellen Zusammensetzung wurde die Festlegung von Besetzungszielen und eines Kompetenzprofils bislang für entbehrlich gehalten. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass bei seiner Zusammensetzung auch ohne solche Festlegungen insbesondere auf die unternehmensspezifische Situation, potentielle Interessenkonflikte, Vielfalt (Diversity) und eine angemessene Beteiligung von Frauen zu achten ist, und wird dies bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung auch berücksichtigen. Gleichzeitig strebt der Aufsichtsrat an, in Zukunft konkrete Ziele für seine Zusammensetzung einschließlich eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Kodex zu erarbeiten und festzulegen.

- **Empfehlung C.2 des Kodex – Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder:** Nach der Empfehlung C.2 des Kodex soll für Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und diese in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Für die Aufsichtsratsmitglieder wurde keine Altersgrenze festgelegt. Die Festlegung einer Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder liegt nicht im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre, da kein zwingender Zusammenhang zwischen einem bestimmten Alter eines Aufsichtsratsmitglieds und dessen Kompetenz sowie dessen Leistungsfähigkeit besteht.

- **Empfehlung C.10 des Kodex – Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden:** Empfehlung C.10 des Kodex sieht vor, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll.

Dag Hagby ist Aufsichtsratsvorsitzender der Gesellschaft und wird als nicht unabhängig von dieser angesehen. Er ist ehemaliger Geschäftsführer der Gesellschaft. Die EBG electro GmbH, Lünen, Deutschland ("**EBG Electro**"), die indirekt (über die EBG group GmbH) von Dag Hagby kontrolliert wird, hält derzeit 9,81 % des Kapitals und der Stimmrechte der Gesellschaft (Stand entspricht letzter Stimmrechtsmitteilung vom 27. April 2023).

- **Empfehlungen D.2 bis D.5 und D.11 des Kodex – Ausschüsse des Aufsichtsrates:** Empfehlung D.2 des Kodex sieht vor, dass der Aufsichtsrat abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden soll. Nach den Empfehlungen D.4 des Kodex soll insbesondere ein Nominierungsausschuss eingerichtet werden.

Empfehlung D.3 des Kodex legt die Anforderungen an die Mitglieder des Prüfungsausschusses fest. Nach der Empfehlung D.10 des Kodex soll der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren.

Da der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht, hat dieser beschlossen, keine Ausschüsse zu bilden. Ein Ausschuss könnte nur dann anstelle des Aufsichtsrats Beschlüsse fassen, wenn der Ausschuss selbst aus mindestens drei Ausschussmitgliedern bestehen würde, was dem Quorum für den gesamten Aufsichtsrat entspricht. Folglich ist die Gesellschaft der Ansicht, dass die Einrichtung von Aufsichtsratsausschüssen die Effizienz des Aufsichtsrats in keiner Weise verbessern würde.

- **Empfehlung F.2 des Kodex – Transparenz und externe Berichterstattung:** Empfehlung F.2 des Kodex sieht vor, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich gemacht werden, während die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein sollen.

Das zwingende Recht schreibt lediglich vor, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht innerhalb von vier Monaten nach Geschäftsjahresende und die Halbjahresfinanzberichte innerhalb von drei Monaten nach Ende des Berichtszeitraums veröffentlicht werden müssen. Nach der Börsenordnung der Frankfurter Wertpapierbörse für den General Standard besteht keine Verpflichtung zur Einreichung von Quartalsberichten. Die Gesellschaft sieht diese Zeitfenster für ihre Finanzberichterstattung im Verhältnis zu ihrer Größe als angemessen an. Wenn ihre internen Verfahren dies erlauben, könnte die Gesellschaft ihre Berichtsprozesse verbessern und ihre Finanzinformationen früher veröffentlichen.

- **Empfehlungen G.3 und G.4 des Kodex – Horizontaler und vertikaler Vergütungsvergleich zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung:** Empfehlung G.3 des Kodex sieht vor, dass der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranzieht, deren Zusammensetzung er offenlegt. Ferner soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit gemäß der Empfehlung G.4 des Kodex das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigen, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat die seinen Mitgliedern bekannte Vergütungspraxis bei anderen Unternehmen und innerhalb des (ehemaligen) Compleo-Konzerns berücksichtigt. Er hat jedoch insoweit keine systematischen Analysen einer Vergleichsgruppe von Unternehmen oder der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer des (ehemaligen) Compleo-Konzerns durchgeführt. Der mit derartigen Analysen verbundene Aufwand ist aus Sicht des Aufsichtsrats angesichts der frühen Phase der Unternehmensentwicklung, in der sich die Gesellschaft derzeit noch befindet, nicht angemessen. Darüber hinaus erscheinen solche Analysen nicht geeignet, um zu gewährleisten, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in jedem Fall angemessen ist.

- **Empfehlung G.6 des Kodex – Verhältnis von kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung:** Gemäß der Empfehlung G.6 des Kodex soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Die Gesellschaft gewährt nicht allen Vorstandsmitgliedern eine langfristig orientierte Vergütung in Form von Aktienoptionen, sondern nur solchen, die nicht bereits signifikant (d.h. im Umfang von 1% oder mehr) am Grundkapital der Gesellschaft beteiligt sind. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die bereits signifikant am Grundkapital beteiligten Vorstandsmitglieder schon aufgrund der von ihnen gehaltenen Aktienpositionen hinreichend langfristig incentiviert sind. Für diese Vorstandsmitglieder wird lediglich eine kurzfristig orientierte variable Vergütung in Form des Jahresbonus gewährt, so dass die Vorgaben der Empfehlung G.6 des Kodex insoweit nicht eingehalten werden.

Die langfristig orientierte Vergütung von Vorstandsmitgliedern wird von der Gesellschaft grundsätzlich nur in Form von Aktienoptionen gewährt. Daher hängt der daraus resultierende Wertzufluss bei den Optionsinhabern von einer Vielzahl von Faktoren ab. Somit kann auch für die Vorstandsmitglieder, die Aktienoptionen zugeteilt erhalten, nicht ausgeschlossen werden, dass die kurzfristige variable Vergütung die Vergütung aufgrund der Ausübung von Aktienoptionen übersteigt.

- **Empfehlung G.10 des Kodex – Gewährung von variablen Vergütungsbeträgen überwiegend in aktienbasierter Form:** Nach der Empfehlung G.10 des Kodex sollen die einem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden.

Soweit Vorstandsmitgliedern eine langfristig orientierte variable Vergütung gewährt wird, erfolgt dies in Form von Aktienoptionen, mithin aktienbasiert. Vorstandsmitglieder, denen keine Aktienoptionen zugeteilt werden, erhalten keine langfristige variable Vergütung. Eine Anlage der kurzfristigen variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft sieht das Vergütungssystem der Gesellschaft nicht vor. Auch bei Vorstandsmitgliedern, denen Aktienoptionen zugeteilt werden,

kann aus den bereits bei der Erläuterung der Abweichung von der Empfehlung G.6 des Kodex angeführten Gründen nicht ausgeschlossen werden, dass die kurzfristige variable Vergütung die im Zusammenhang mit der Ausübung von Aktienoptionen zu erzielende Vergütung übersteigt. In diesen Fällen wird die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht überwiegend aktienbasiert gewährt.

Den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" soll in Zukunft nicht entsprochen werden. Die Gesellschaft befindet sich im Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung. Sie hat ihr gesamtes operatives Geschäft an Gesellschaften der KOSTAL-Gruppe übertragen. Die Gesellschaft soll nunmehr liquidiert werden. Da ohne ein operatives Geschäft wesentliche Ziele des Kodex, wie die Führung der Gesellschaft im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft oder die nachhaltige Wertschöpfung der Gesellschaft nicht mehr erreicht werden können, erscheint die Einhaltung der Empfehlungen nicht mehr sinnvoll.

Dortmund, im Oktober 2023

DocuSigned by:

1914EA35FA2D4B2...
Jörg Lohr
CEO

DocuSigned by:

3962DCF31B5F434...
Peter Hamela
CFO