

Entsprechenserklärung April 2022

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

„Die Compleo Charging Solutions AG (die "**Gesellschaft**") hat den Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 (der "**Kodex**"), seit der letzten Entsprechenserklärung vom April 2021 entsprochen und wird diesen auch künftig entsprechen, mit Ausnahme der folgenden Bestimmungen:

- **Empfehlung A.2 des Kodex – Hinweisgebersystem:** Empfehlung A.2 des Kodex sieht vor, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Ein geschütztes Hinweisgebersystem bestand in der Vergangenheit nicht, da ein solches mit Blick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Vorstandsmitglieder mit den Mitarbeitern der Gesellschaft für entbehrlich gehalten wurde. Im Zuge der Überprüfung des Compliance Management-Systems der Gesellschaft wurde jedoch ein geschütztes Hinweisgebersystem gemäß der Empfehlung A.2 des Kodex eingeführt.

- **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. Der Stand der Umsetzung soll 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 recht 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 11,89 % des Kapitals und der Stimmrechte der Gesellschaft. Darüber hinaus ist EBG Electro ein Lieferant der Gesellschaft für die Produktion von AC-Ladestationen.

- **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.3 und D.5 des Kodex soll insbesondere ein Prüfungsausschuss und ein Nominierungsausschuss eingerichtet werden. Empfehlung D.4 des Kodex legt die Anforderungen an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses fest. Nach der Empfehlung D.11 des Kodex soll der Prüfungsausschuss regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung der Gesellschaft vornehmen.

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. Seit dem 1. Januar 2022 bildet der Aufsichtsrat gemäß § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG zugleich auch den Prüfungsausschuss, sodass seitdem keine Abweichung mehr von der Empfehlung D.3 besteht.

- **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 Prime Standard sind die Quartalsberichte innerhalb von zwei Monaten nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums zu veröffentlichen. 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 Compleo-Konzerns berücksichtigt. Er hat jedoch insoweit keine systematischen Analysen einer Vergleichsgruppe von Unternehmen oder der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer des 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.

Dortmund, im April 2022