

SCHUMAG Aktiengesellschaft, Aachen

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB

für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022

Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB beinhaltet folgende Angaben:

- Erklärung gemäß § 161 AktG (Entsprechenserklärung)
- relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken
- Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat
- Beschreibung der Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen
- Festlegungen gemäß § 76 Abs. 4 AktG und § 111 Abs. 5 AktG und die Angabe, ob die festgelegten Zielgrößen während des Bezugszeitraums erreicht worden sind, und wenn nicht, Angaben zu den Gründen
- Beschreibung des Diversitätskonzepts, das im Hinblick auf die Zusammensetzung des vertretungsberechtigten Organs und des Aufsichtsrats in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund verfolgt wird
- Beschreibung der Ziele dieses Diversitätskonzepts, der Art und Weise seiner Umsetzung und der im Geschäftsjahr erreichten Ergebnisse

Soweit Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft (www.schumag.de) öffentlich zugänglich sind, kann darauf verwiesen werden. Hiervon wird nachfolgend Gebrauch gemacht. Die SCHUMAG Aktiengesellschaft („SCHUMAG“) verfolgt dabei das Ziel, die Darstellung der Unternehmensführung übersichtlich und prägnant zu halten.

Diese Erklärung zur Unternehmensführung ist auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Erklärung zur Unternehmensführung“ dauerhaft zugänglich gemacht.

A. Erklärung des Vorstands und Aufsichtsrats gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der SCHUMAG bekennen sich zu einer guten Corporate Governance innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Corporate Governance werden durch das deutsche Aktienrecht geregelt. Durch § 161 AktG werden Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft verpflichtet, jährlich zu erklären, ob und inwieweit den im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ im Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) entsprochen wurde (vergangenheitsbezogen) und wird (zukunftsbezogen). Die Gesellschaften können hiervon abweichen, sind dann aber verpflichtet, dies jährlich offen zu legen und die Abweichungen zu begründen („comply or explain“). Dies ermöglicht den Gesellschaften die Berücksichtigung branchen-

oder unternehmensspezifischer Bedürfnisse. Eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung kann im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen.

In der nachfolgenden, aktuellen gemeinsamen Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 161 AktG vom 31. Januar 2023 wird dokumentiert, dass wir den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) mit wenigen Ausnahmen entsprechen. Abweichungen werden jeweils begründet bzw. erläutert:

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten deutschen Aktiengesellschaft sind gemäß § 161 AktG verpflichtet, einmal jährlich zu erklären, ob dem Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen des DCGK nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Wir erklären gemäß § 161 AktG, dass bei der SCHUMAG Aktiengesellschaft („SCHUMAG“) seit der letzten Entsprechenserklärung vom Januar 2022 den Empfehlungen des DCGK in der im Bundesanzeiger am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) bis zur Bekanntmachung der Neufassung des DCGK im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) entsprochen wurde, mit folgenden Ausnahmen:

A.2 DCGK 2020

Nach A.2 DCGK 2020 soll den Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Hierunter wird gemeinhin ein institutionalisiertes Hinweisgeber- bzw. Whistleblower-System verstanden, in dem Beschäftigten innerhalb des Konzerns garantiert wird, bestimmte Verstöße anonym bzw. unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität mitteilen zu können, beispielsweise eine anonyme, elektronische Kommunikationsplattform. Bisher bestand in unserem Unternehmen kein derartiges Hinweisgebersystem, da für Beschäftigte in unserem Unternehmen Möglichkeiten bestanden und bestehen, etwaige Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Richtlinien zur Anzeige zu bringen, gegebenenfalls auch auf vertrauliche Weise, die als ausreichend und zumutbar erachtet wurden und werden. Bei unserer Abwägung sind unter anderem auch potenzielle Nachteile solcher Hinweisgebersysteme berücksichtigt worden, beispielsweise Risiken ihres Missbrauchs sowie potenziell negative Effekte auf Betriebsklima und Mitarbeitermotivation. Im Hinblick auf die Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes plant der Vorstand derzeit aber, ein derartiges Hinweisgebersystem einzurichten.

C.2 DCGK 2020

Der Empfehlung in C.2 DCGK 2020, eine Altersgrenze für den Aufsichtsrat festzulegen und in der Erklärung zur Unternehmensführung anzugeben, wurde und wird nicht gefolgt. Der Aufsichtsrat ist

insoweit der Auffassung, dass derartige Einschränkungen gegenüber anderen Kriterien für Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nicht ohne Weiteres sachgerecht sind und er über Vorschläge zu seiner Zusammensetzung in der jeweiligen konkreten Situation individuell entscheiden möchte.

C.13 DCGK 2020

Nach C.13 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich (d.h. mit direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien) an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offen legen, und zwar beschränkt auf solche Umstände, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Von dieser Empfehlung wurde und wird abgewichen, denn Inhalt und Umfang der Anforderungen des DCGK sind nach Einschätzung des Vorstands und des Aufsichtsrats insoweit nicht hinreichend bestimmt. Aus Gründen der erstrebten Rechtssicherheit der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern hält sich die Gesellschaft bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung ausschließlich an die gesetzlichen Angabepflichten bei Wahlvorschlägen eines Aufsichtsratskandidaten an die Hauptversammlung. Außerdem legt sie die Beziehungen zu nahestehenden Personen nach den gesetzlichen Vorgaben im Geschäftsbericht offen.

C.14 DCGK 2020

Gem. C.14 DCGK 2020 soll auf der Internetseite des Unternehmens für alle Aufsichtsratsmitglieder -jährlich aktualisiert- ihr Lebenslauf, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt, ergänzt durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat veröffentlicht werden. Davon wurde und wird aus organisatorischen Gründen sowie auch deshalb abgewichen, weil das Erfordernis einer laufenden Vorhaltung solcher Informationen im Hinblick auf die Gegebenheiten des Unternehmens nicht als überzeugend erscheint.

D.5 DCGK 2020

Unter D.5 DCGK 2020 wird die Bildung eines Nominierungsausschusses, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt, empfohlen. Dies erfolgte bisher nicht und wird auch in Zukunft nicht erwogen, weil Beschlüsse des Aufsichtsrats über Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung ohnehin nach § 124 Abs. 3 Satz 5 1. Halbsatz AktG nur der Mehrheit der Stimmen der vier Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat bedürfen.

D.7 DCGK 2020

Nach D.7 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen. Aufgrund des durch die laufende Restrukturierung erforderlichen engen Abstimmungsbedarfs zwischen Aufsichtsrat und Vorstand wurde dieser Empfehlung bisher nicht entsprochen. Daran wird zunächst im Hinblick auf den

weiterhin laufenden Restrukturierungsprozess festgehalten; der Aufsichtsrat plant jedoch, in naher Zukunft regelmäßig auch ohne den Vorstand zu tagen.

D.12 DCGK 2020

Unter D.12 DCGK 2020 wird empfohlen, dass die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten soll. Die SCHUMAG gewährleistet durch eigene Mitarbeiter und in Abstimmung mit der Gesellschaft auch durch ihre externen Berater, dass der Aufsichtsrat sich jederzeit mit Fragen zu der Tätigkeit informieren kann und über sich ergebende Änderungen der Tätigkeit informiert wird. Dies erachtet die Gesellschaft als ausreichend. Regelmäßige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Sinne von Schulungen oder Seminaren sind nicht vorgesehen und werden lediglich bei Bedarf durchgeführt.

E.1 DCGK 2020

Nach E.1 S. 2 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Die SCHUMAG schließt sich dieser Empfehlung - wie bisher - auch künftig nicht an und wird in der Regel dem Grundsatz der Vertraulichkeit von Beratungen im Aufsichtsrat (vgl. § 116 Satz 2 AktG und D.II.1. Grundsatz 13 DCGK 2020) den Vorrang einräumen.

F.2 DCGK 2020

Gem. F.2 DCGK 2020 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende sowie die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein. Dieser Empfehlung wurde und wird aus organisatorischen Gründen nicht gefolgt, eine zeitnahe Veröffentlichung wird aber weiterhin angestrebt.

F.3 DCGK 2020

Nach F.3 DCGK 2020 soll die Gesellschaft, sofern sie - was im Falle von SCHUMAG zutrifft - nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren. Dieser Empfehlung wurde und wird auch künftig nicht entsprochen. Denn die SCHUMAG als kleine und mit ihren Aktien in weniger stark reglementierten Börsensegmenten notierte Gesellschaft sollte nach unserer Ansicht von den Erleichterungen profitieren können, die mit dem Wegfall von gesetzlichen Pflichten zur Veröffentlichung der Zwischenmitteilungen für das erste und dritte Geschäftsjahresquartal verbunden sind.

G.17 DCGK 2020

Nach G.17 DCGK soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des

SCHUMAG

Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden. Die Satzung der SCHUMAG sieht bisher nur feste Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder vor, wobei die Vergütungen für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat zwar gestaffelt erhöht sind, hingegen eine Berücksichtigung des Vorsitzes bzw. der Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht erfolgt; daran soll zunächst im Hinblick auf die Organisationsstruktur der Gesellschaft festgehalten werden.

Zudem erklären wir gemäß § 161 AktG, dass bei der SCHUMAG ab dessen Bekanntmachung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 dem DCGK 2022 (in der Fassung vom 28. April 2022) entsprochen wurde und künftig entsprochen wird, mit folgenden Ausnahmen:

A.4 DCGK 2022

Nach A.4 DCGK 2022 soll den Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Hierunter wird gemeinhin ein institutionalisiertes Hinweisgeber- bzw. Whistleblower-System verstanden, in dem Beschäftigten innerhalb des Konzerns garantiert wird, bestimmte Verstöße anonym bzw. unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität mitteilen zu können, beispielsweise eine anonyme, elektronische Kommunikationsplattform. Ein solches Hinweisgebersystem wurde im Hinblick auf die Einführung des Hinweisgeberschutzgesetzes im November 2022 eingerichtet. Bis dahin bestanden für Beschäftigte in unserem Unternehmen Möglichkeiten, etwaige Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Richtlinien zur Anzeige zu bringen, gegebenenfalls auch auf vertrauliche Weise, die als ausreichend und zumutbar erachtet wurden. Insofern wurde bis November 2022 von der Empfehlung gem. A.4 DCGK 2022 abgewichen.

A.5 DCGK 2022

Gem. A.5 DCGK 2022 sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden. Hiervon abweichend verlangt § 289 Abs. 4 HGB, dass Kapitalgesellschaften im Sinne des § 264d HGB im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems allein im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschreiben. Hinsichtlich dieser auf den Rechnungslegungsprozess beschränkten Angaben bildete sich (auch in Umsetzung von DRS 20.K177 und DRS 20.K178) eine etablierte Praxis in Bezug auf Inhalt, Umfang und Intensität der erforderlichen Lageberichtserstattung heraus. Da eine vergleichbar etablierte Berichtspraxis in Bezug auf die von Ziffer A.5 DCGK 2022 geforderte, weitergehende Berichterstattung derzeit noch nicht existiert, misst die SCHUMAG ihnen eine geringere Vergleichbarkeit und damit letztlich auch eine geringere Aussagekräftigkeit und Entscheidungsnützlichkeit bei. Der Vorstand ist der Ansicht, dass das gesamte interne Kontroll- und Risikomanagementsystem wirksam und angemessen ist. Vor diesem Hintergrund entschied man sich dazu, derzeit noch von einer Aufnahme dieser zusätzlichen Angaben in den Lagebericht abzusehen. Der

Vorstand wird die Entwicklungen der Berichts- und Prüfungspraxis in diesem Zusammenhang beobachten und prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von A.5 DCGK 2022 sachgerecht entsprochen werden kann.

B.3 DCGK 2022

Nach B.3 DCGK 2022 soll die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern für längstens drei Jahre erfolgen. Hiervon wurde bei der Bestellung des neuen Vorstandsmitglieds Dr. Bernhard Mayers abgewichen, da der Aufsichtsrat insbesondere im Hinblick auf die noch laufende Restrukturierung bei der Besetzung des COO eine langfristige Lösung verfolgt hat, um in diesem wichtigen Bereich Kontinuität zu wahren.

C.1 DCGK 2022

Gem. C.1 DCGK 2022 soll u.a. der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils in der Erklärung zur Unternehmensführung in Form einer Qualifikationsmatrix offengelegt werden. Von der Darstellung des Kompetenzprofils in Form einer Qualifikationsmatrix wird abgesehen, da der Vorstand in dieser Darstellungsform keinen Informationsmehrwert im Hinblick auf die überschaubare Anzahl von sechs Aufsichtsratsmitgliedern sieht. Aus Sicht der Gesellschaft werden die Kompetenzen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung umfassend beschrieben.

C.2 DCGK 2022

Der Empfehlung in C.2 DCGK 2022, eine Altersgrenze für den Aufsichtsrat festzulegen und in der Erklärung zur Unternehmensführung anzugeben, wurde und wird nicht gefolgt. Der Aufsichtsrat ist insoweit der Auffassung, dass derartige Einschränkungen gegenüber anderen Kriterien für Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nicht ohne Weiteres sachgerecht sind und er über Vorschläge zu seiner Zusammensetzung in der jeweiligen konkreten Situation individuell entscheiden möchte.

C.13 DCGK 2022

Nach C.13 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen, den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich (d.h. mit direkt oder indirekt mehr als 10 % der stimmberechtigten Aktien) an der Gesellschaft beteiligten Aktionär offen legen, und zwar beschränkt auf solche Umstände, die nach Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde. Von dieser Empfehlung wurde und wird abgewichen, denn Inhalt und Umfang der Anforderungen des DCGK sind nach Einschätzung des Vorstands und des Aufsichtsrats insoweit nicht hinreichend bestimmt. Aus Gründen der erstrebten Rechtssicherheit der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern hält sich die Gesellschaft bei Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung ausschließlich an die gesetzlichen Angabepflichten bei Wahlvorschlägen eines Aufsichtsratskandidaten an die Hauptversammlung. Außerdem legt sie die Beziehungen zu nahestehenden Personen nach den gesetzlichen Vorgaben im Geschäftsbericht offen.

C.14 DCGK 2022

Gem. C.14 DCGK 2022 soll auf der Internetseite des Unternehmens für alle Aufsichtsratsmitglieder - jährlich aktualisiert - ihr Lebenslauf, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen Auskunft gibt, ergänzt durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat veröffentlicht werden. Davon wurde und wird aus organisatorischen Gründen sowie auch deshalb abgewichen, weil das Erfordernis einer laufenden Vorhaltung solcher Informationen im Hinblick auf die Gegebenheiten des Unternehmens nicht als überzeugend erscheint.

D.4 DCGK 2022

Unter D.4 DCGK 2022 wird die Bildung eines Nominierungsausschusses, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt, empfohlen. Dies erfolgte bisher nicht und wird auch in Zukunft nicht erwogen, weil Beschlüsse des Aufsichtsrats über Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung ohnehin nach § 124 Abs. 3 Satz 5 1. Halbsatz AktG nur der Mehrheit der Stimmen der vier Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat bedürfen.

D.6 DCGK 2022

Nach D.6 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen. Aufgrund des durch die laufende Restrukturierung erforderlichen engen Abstimmungsbedarfs zwischen Aufsichtsrat und Vorstand wurde dieser Empfehlung bisher nicht entsprochen. Daran wird zunächst im Hinblick auf den weiterhin laufenden Restrukturierungsprozess festgehalten; der Aufsichtsrat plant jedoch, in naher Zukunft regelmäßig auch ohne den Vorstand zu tagen.

D.10 DCGK 2022

Gem. D.10 DCGK 2022 soll der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten und der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten. Diesen Empfehlungen entsprechen wir nicht, da Herr Dirk Daniel in seiner Funktion als Aufsichtsratsvorsitzender und Mitglied des Prüfungsausschusses diese Aufgaben wahrnimmt. Aufgrund der Größe des Unternehmens halten wir eine Teilnahme des gesamten Prüfungsausschusses an diesen Abstimmungen mit dem Wirtschaftsprüfer für nicht notwendig.

D.11 DCGK 2022

Unter D.11 DCGK 2022 wird empfohlen, dass die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten soll. Die SCHUMAG gewährleistet durch eigene Mitarbeiter und in Abstimmung mit der Gesellschaft auch durch ihre externen Berater, dass

SCHUMAG

der Aufsichtsrat sich jederzeit mit Fragen zu der Tätigkeit informieren kann und über sich ergebende Änderungen der Tätigkeit informiert wird. Dies erachtet die Gesellschaft als ausreichend. Regelmäßige Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Sinne von Schulungen oder Seminaren sind nicht vorgesehen und werden lediglich bei Bedarf durchgeführt.

E.1 DCGK 2022

Nach E.1 S. 2 DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Die SCHUMAG schließt sich dieser Empfehlung - wie bisher - auch künftig nicht an und wird in der Regel dem Grundsatz der Vertraulichkeit von Beratungen im Aufsichtsrat (vgl. § 116 Satz 2 AktG und D.II.1. Grundsatz 13 DCGK 2022) den Vorrang einräumen.

F.2 DCGK 2022

Gem. F.2 DCGK 2022 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende sowie die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein. Dieser Empfehlung wurde und wird aus organisatorischen Gründen nicht gefolgt, eine zeitnahe Veröffentlichung wird aber weiterhin angestrebt.

F.3 DCGK 2022

Nach F.3 DCGK 2022 soll die Gesellschaft, sofern sie - was im Falle von SCHUMAG zutrifft - nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren. Dieser Empfehlung wurde und wird auch künftig nicht entsprochen. Denn die SCHUMAG als kleine und mit ihren Aktien in weniger stark reglementierten Börsensegmenten notierte Gesellschaft sollte nach unserer Ansicht von den Erleichterungen profitieren können, die mit dem Wegfall von gesetzlichen Pflichten zur Veröffentlichung der Zwischenmitteilungen für das erste und dritte Geschäftsjahresquartal verbunden sind.

G.2 – G.5 DCGK 2022

G.2 – G.5 DCGK 2022 enthält Empfehlungen betreffend die Vergütung des Vorstands hinsichtlich der Festlegung der konkreten Gesamtvergütung, der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile, der Leistung bei Vertragsbeendigung sowie zu sonstigen Regelungen. Nachdem die SCHUMAG Herrn Dr. Bernhard Mayers für den Vorstand der SCHUMAG gewinnen konnte, wurde dieser mit Wirkung zum 1. September 2022 zum Vorstand der Gesellschaft bestellt. Er übernahm die Aufgabe des Chief Operation Officer (COO). Bei Abschluss seines Vertrags wurde den Empfehlungen des G.2 - G.5 DCGK 2022 sowie dem Vergütungssystem der Gesellschaft nicht vollständig entsprochen. Die Abweichung war nach Abwägung des Aufsichtsrats, insbesondere unter Berücksichtigung der laufenden Restrukturierung, im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig und ist von

SCHUMAG

den Regelungen des Vergütungssystems, die das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennen, gedeckt.

G.17 DCGK 2022

Nach G.17 DCGK soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden. Die Satzung der SCHUMAG sieht bisher nur feste Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder vor, wobei die Vergütungen für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat zwar gestaffelt erhöht sind, hingegen eine Berücksichtigung des Vorsitzes bzw. der Mitgliedschaft in Ausschüssen nicht erfolgt; daran soll zunächst im Hinblick auf die Organisationsstruktur der Gesellschaft festgehalten werden.

Aachen, 31. Januar 2023

SCHUMAG Aktiengesellschaft

Der Aufsichtsrat

Der Vorstand

Diese Erklärung wurde am 31. Januar 2023 auf der Internetseite der Gesellschaft im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Entsprechenserklärung“, wo gemäß Ziffer F.5 DCGK 2022 auch die nicht mehr aktuellen Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre eingestellt sind, veröffentlicht.

B. Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Neben den gesetzlichen Anforderungen bilden die Satzung des Unternehmens, die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie die Empfehlungen des DCGK die Grundlagen für die Praktiken der Unternehmensführung bei der SCHUMAG.

Verantwortliches Handeln als grundlegendes Managementverständnis

Hochpräzise Teile in hohen Stückzahlen produzieren, hohe Qualitätsstandards setzen, Mitarbeiter langfristig finden, halten und weiterbilden. Diesen Prämissen sehen wir uns als Unternehmen verpflichtet. Nachhaltigkeit ist eine wesentliche Grundlage für einen langfristigen Geschäftserfolg. Dabei verbinden wir ökonomische Wertschöpfung mit ökologischer und sozialer Verantwortung.

Getragen vom Bewusstsein für die nachhaltige Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, berücksichtigen wir systematisch umweltbezogene, soziale und gesellschaftliche Aspekte bei unseren unternehmerischen Entscheidungen und Prozessen. Wirtschaftlicher Erfolg, Integrität und gesellschaftliche Verantwortung sind gleichberechtigte Ziele.

SCHUMAG

Diese Ziele sollen das Handeln aller Mitarbeiter im SCHUMAG-Konzern bestimmen. Rechtmäßiges Verhalten ist fester Bestandteil unserer Geschäftsaktivitäten und eine wichtige Voraussetzung für die Stabilisierung des unternehmerischen Erfolgs. Unser vorrangiges Ziel ist es, das Vertrauen von Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit zu stärken. Hierzu haben wir Compliance-Regelungen für unser Unternehmen festgelegt, um den hieraus resultierenden Herausforderungen und möglichen Risiken adäquat Rechnung zu tragen.

Unser integriertes Managementsystem mit den Bestandteilen Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement sowie Arbeitssicherheit ist Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Alle unsere Prozesse sind danach ausgerichtet und werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Dies belegen die Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 sowie ISO 50001. Die Überprüfung aller bestehenden Prozesse und Standards erfolgt neben externen Prüfern durch den Bereich Qualitätsmanagement.

Arbeitnehmerbelange

Wir setzen bei SCHUMAG auf engagierte und kompetente Mitarbeiter. Um als Unternehmen langfristig nachhaltig und erfolgreich wirtschaften zu können, möchten wir unseren Mitarbeitern ein modernes, motiviertes und sozial adäquates Arbeitsumfeld bieten. Dabei ist ein aufrichtiges und respektvolles Miteinander Grundlage unserer Zusammenarbeit. Alle Mitarbeiter können im Rahmen ihrer Anstellung auf die Anwendung der jeweiligen nationalen Gesetze vertrauen. In unserem Unternehmen wird keine Form der Diskriminierung geduldet, sei es aufgrund von Alter, körperlicher Beeinträchtigung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung. Die Mitarbeiter haben stets das Recht, sich im Falle einer unangemessenen Behandlung beim Vorstand, Vorgesetzten, Personalwesen oder Betriebsrat mit ihrem Anliegen zu melden.

Für SCHUMAG haben Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine sehr wichtige Bedeutung. Dies beinhaltet unter anderem die Einhaltung von Arbeitszeit- und Arbeitssicherheitsvorschriften sowie der Erhalt und die Förderung der Gesundheit des Einzelnen. Unser Ziel ist es darüber hinaus, Unfälle, körperliche sowie psychische Fehlbeanspruchungen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Durch Unterweisungen der Mitarbeiter sowie der regelmäßigen Wartung und Prüfung von Arbeits- und Betriebsmitteln beugen wir Fehlentwicklungen vor. Zudem unterstützt uns in allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz regelmäßig unser Arbeitsmediziner. Falls erforderlich, werden finanzielle Mittel zur Beseitigung von möglichen Gefahrstellen zur Verfügung gestellt.

Die SCHUMAG unterstützt ihre Mitarbeiter seit vielen Jahren bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, wie z.B. unterschiedliche Teilzeitregelungen oder kurzfristige/langfristige Arbeitszeitkonten. Wir halten uns hierbei eng an die bestehenden tariflichen Möglichkeiten sowie die festgelegten Instrumente.

SCHUMAG

Wir überprüfen die Entwicklung unseres Personals, neben der reinen Qualifizierung achten wir auf die Vergütung von marktgerechten und sozial-adäquaten Gehältern. Ein wichtiger Indikator ist in diesem Zusammenhang für uns die Entwicklung von Fluktuationsraten. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Qualität der von uns gefertigten Teile von einer personellen Nachhaltigkeit im Unternehmen profitiert.

Soziale Belange

Soziales Engagement ist für unser Unternehmen wichtig. Im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen wir lokale Projekte sowie Vereine im regionalen Umfeld. Regelmäßig nimmt unser Unternehmen am Girls' Day teil und ermöglicht Schülerinnen einen Einblick in technische Berufsbilder. Darüber hinaus unterstützt die SCHUMAG verschiedene junge Menschen bei der Qualifizierung für das spätere Berufsleben, u.a. durch die Vergabe von Stipendien.

Wir verbinden all dies mit der Zielsetzung, von unseren Mitarbeitern, Kunden, lokalen Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit als faires und ehrliches Unternehmen wahrgenommen zu werden. Wir helfen durch Sach- oder Geldspenden oder auch durch persönliche Unterstützung von unseren Mitarbeitern bei verschiedenen Projekten.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance ist zu einem wesentlichen Teil unseres Arbeitsalltags geworden. Wir haben uns dabei einer „Nulltoleranz-Politik“ verpflichtet. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien ist unabdingbar. Mit großer Entschiedenheit treten wir Korruptions- oder Bestechungsversuchen sowie Wettbewerbsverstößen entgegen.

Derartige Verstöße könnten die Entwicklung des Unternehmens erheblich behindern. Der Vorstand geht deshalb Hinweisen auf Verstöße konsequent nach. Festgestellte Verstöße werden insbesondere arbeitsrechtlich sanktioniert.

Ein weiteres Mittel zur Verhinderung von Korruption sehen wir in der Zentralisierung der Buchhaltung und der damit verbundenen erhöhten Transparenz des Zahlungsverkehrs. Bei allen Zahlungsvorgängen wird konsequent das Vier-Augen-Prinzip umgesetzt.

Achtung der Menschenrechte

Die Einhaltung der Menschenrechte aller Mitarbeiter ist Grundvoraussetzung unseres täglichen Handelns. Insbesondere in der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze sehen wir als Unternehmen einen wichtigen Beitrag. Dies beinhaltet nach unserem Verständnis neben Sauberkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz auch die Vermeidung von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit. Des Weiteren sind für uns eine an den jeweiligen nationalen Gesetzen ausgerichtete gerechte Entlohnung der Mitarbeiter, die Schaffung bzw. Sicherstellung nicht gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen sowie ein allgemein

SCHUMAG

respektvoller Umgang miteinander frei von Diskriminierungen wesentliche Bestandteile unserer Unternehmens- und Arbeitskultur.

Auf Basis unserer Unternehmenswerte und der geschlossenen Arbeitsverträge wollen wir unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld gewährleisten, das frei von Diskriminierung ist. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Rechte bildet unsere auf Kooperation ausgerichtete Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen.

Umweltbelange

Neben der Verantwortung für unsere Mitarbeiter und Kunden ist uns die Erhaltung unserer Natur wichtig. Die Einhaltung von geltenden nationalen Gesetzen, behördlicher Auflagen sowie spezifischer umweltbezogener Anforderungen stehen hierbei im Fokus. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir keine Umweltunfälle verursacht, was auch unserem Anspruch für die Zukunft entspricht.

Fortlaufende Überwachung und systematische Prüfungen durch die Überwachungsorgane und insbesondere durch die Qualitätsmanagement- und Umweltbeauftragten des Unternehmens stellen die frühzeitige Identifikation möglicher Umweltrisiken und deren Bearbeitung sicher. Wir sind in den betroffenen Bereichen zertifiziert. Neben der Prüfung durch externe Zertifizierungsstellen erfolgen auch regelmäßige interne Audits zur Schwachstellenanalyse.

Wir beschäftigen uns intensiv mit dem Ressourcenverbrauch in unserem Unternehmen. Neben der Erhebung und Analyse der Daten, haben wir auch im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 14001 Umweltziele festgelegt und umgesetzt. Wir überprüfen die Wirksamkeit dieser Ziele und Maßnahmen regelmäßig durch Auswertung der Umweltbilanzen.

Wir verweisen in allen Punkten auch auf unseren Chancen- und Risikobericht für das Geschäftsjahr 2021/22, der innerhalb des zusammengefassten Lageberichts für das Geschäftsjahr 2021/22 auf unserer Internetseite veröffentlicht wird.

Transparenz

Eine auf einheitliche, umfassende und zeitnahe Informationen ausgerichtete Informationspolitik hat bei uns einen hohen Stellenwert. Daher unterrichtet das Unternehmen sämtliche Interessensgruppen regelmäßig und zeitnah über die Lage des Unternehmens sowie über wesentliche geschäftliche Veränderungen und Entwicklungen. Die wichtigsten Kommunikationsinstrumente stellen dabei das Internet sowie die Homepage der Gesellschaft dar. Die Berichterstattung erfolgt zudem im jährlichen Geschäftsbericht, in Zwischenberichten sowie etwa im Rahmen von Gesprächen mit Analysten und Journalisten.

SCHUMAG

Darüber hinaus werden weitere Informationen in Form von Pressemitteilungen sowie Ad-hoc-Meldungen veröffentlicht. Den gesetzlichen Mitteilungspflichten, etwa zu Stimmrechtsmitteilungen oder Eigengeschäften von Führungskräften, wird entsprochen. Mitteilungen, Präsentationen und Berichte sind zudem im Investor Relations Bereich auf der Homepage der Gesellschaft einsehbar. Das vorgeschriebene Insiderverzeichnis gemäß Artikel 18 der Marktmissbrauchsverordnung hat die Gesellschaft angelegt und pflegt dieses laufend. Die betreffenden Personen werden über die gesetzlichen Pflichten und Sanktionen informiert.

Dem Prinzip des „Fair Disclosure“ folgend werden alle Aktionäre und wesentliche Zielgruppen bei Informationen grundsätzlich gleichbehandelt. Aus gesetzlichen Gründen könnten Aktionäre Informationen, die zur Erstellung ihrer Konzernrechnung, Konzern(zwischen)berichterstattung sowie Konzernplanung erforderlich sind, teilweise auch vorab erhalten. In solchen Fällen wurden die entsprechenden Empfänger dieser Informationen stets zur Verschwiegenheit und zur vertraulichen Behandlung der Informationen verpflichtet.

C. Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie seiner Ausschüsse

Entsprechend deutschem Aktienrecht hat die SCHUMAG eine duale Führungs- und Kontrollstruktur mit den Organen Vorstand und Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2021/22 bestand der Vorstand im Hinblick auf die mittelständische Organisationsstruktur der SCHUMAG bis zum 31. August 2022 aus einer Person. Aufgrund der weiter anhaltenden Restrukturierung und den dadurch steigenden Anforderungen in den operativen Bereichen der SCHUMAG wurde der Vorstand mit Wirkung zum 1. September 2022 um einen Chief Operation Officer (COO) erweitert. Die Vorstandsmitglieder, von denen das Unternehmen im Geschäftsjahr 2021/22 satzungsgemäß geleitet wurden, sind unter Punkt C. I aufgeführt.

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands. Die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021/22 werden unter Punkt C. II aufgeführt.

Eine Übersicht über die aktuellen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats befindet sich auf unserer Internetseite im Bereich „Company“ / „Management“.

Die Zusammenarbeit der Organe wird durch die von der Hauptversammlung beschlossene Satzung der Gesellschaft, die Geschäftsordnungen von Aufsichtsrat und Vorstand sowie durch Beschlüsse der Organe im Rahmen der Vorgaben einschlägiger gesetzlicher Regelungen ausgestaltet. Dabei ist festgelegt, worüber und in welchem Umfang der Vorstand an den Aufsichtsrat berichtet und welche Geschäfte des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

I. Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung. Als Leitungsorgan der Aktiengesellschaft führt er die Geschäfte des Unternehmens und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Er berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle wesentlichen Fragen der Geschäftsentwicklung, die Unternehmensstrategie sowie über mögliche Risiken. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Verfahrensregeln des Vorstands sind außerdem in einer Geschäftsordnung niedergelegt, die in der jeweils aktuellen Fassung auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Sonstiges“ zur Verfügung steht.

Im Geschäftsjahr 2021/22 bestand der Vorstand der SCHUMAG aus folgenden Mitgliedern:

Name	Funktion	Eintritt	Austritt
Johannes Wienands	CEO	01.12.2018	-
Dr. Bernhard Mayers	COO	01.09.2022	-

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt.

Der Vorstand entwickelt die Unternehmensziele und die strategische Ausrichtung des Konzerns, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab, sorgt für deren Umsetzung und erörtert mit dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen den Stand der Implementierung. Er ist verantwortlich für die Steuerung und Überwachung der Gesellschaft, die Unternehmensplanung sowie die Aufstellung der Finanzberichte. Der Vorstand sorgt ferner für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling sowie für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung (Compliance), unter anderem durch ein angemessenes, an der Risikolage ausgerichtetes Compliance Management System. Er berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragestellungen und erläutert dabei Abweichungen des tatsächlichen Geschäftsverlaufs von den Plänen und Zielen. Bestimmte Maßnahmen und Geschäfte des Vorstands, die von besonderer Bedeutung für die Gesellschaft sind, bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse.

Das Mitglied des Vorstands legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass bestimmte Geschäfte der SCHUMAG seiner Zustimmung bedürfen.

Vergütung

Das vom Aufsichtsrat am 16. März 2001 entsprechend § 87a AktG, beschlossene Vorstandsvergütungssystem wurde der Hauptversammlung vorgelegt und am 28. April 2021 von dieser gebilligt. Das Vergütungssystem hat Gültigkeit für alle ab dem 1. Mai 2021 neu abgeschlossenen Vorstandsdiensverträge sowie für die Verlängerung bestehender Vorstandsdiensverträge. Das aktuell gültige Vergütungssystem ist auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Sonstiges“ / „Vergütungssystem Vorstand Schumag AG - Stand 16.03.21“ dauerhaft zugänglich gemacht.

Für das Geschäftsjahr 2021/22 wird zudem ein gesonderter Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG aufgestellt, der auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Vergütungsbericht“ für die Dauer von zehn Jahren zugänglich gemacht wird.

D&O-Versicherung

Die Vorstandsmitglieder sind bei schuldhafter Verletzung ihrer Pflichten der Gesellschaft gegenüber zu Schadensersatz verpflichtet. Für den Vorstand besteht eine entsprechende Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Zusammensetzung des Vorstands und Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands.

Als Altersgrenze für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat das Erreichen der für das jeweilige Vorstandsmitglied einschlägigen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt.

Die grundlegenden Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition stellen insbesondere

- Persönlichkeit,
- überzeugende Führungsqualitäten,
- bisherige Leistungen,
- Kenntnisse über das Unternehmen,
- Fähigkeit zur Anpassung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer sich verändernden Welt

dar.

Die Zusammensetzung des Vorstands muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung der SCHUMAG gewährleisten.

II. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern, die nach dem Drittelbeteiligungsgesetz zu zwei Dritteln von den Anteilseignern und zu einem Drittel von den Arbeitnehmern gestellt werden. Die Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erfolgt durch die Hauptversammlung. Die Arbeitnehmervertreter werden nach den Vorgaben des Drittelbeteiligungsgesetzes gewählt.

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für die Gesellschaft sind, unmittelbar eingebunden. Regelmäßig wird er vom Vorstand über die beabsichtigte Geschäftspolitik sowie grundsätzliche Fragen zur Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, die Risikolage, das Risikomanagement und das Risikocontrolling unterrichtet. Mindestens einmal jährlich wird ihm über die Unternehmensplanung berichtet. Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat. Er hält mit dem Vorstand regelmäßig Kontakt und berät mit ihm die Strategie, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement. Über wichtige Ereignisse, die für die Lage und Entwicklung sowie die Leitung der Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sind, wird er vom Vorstand stets und unverzüglich informiert. Geschäfte, zu deren Vornahme die Zustimmung des Aufsichtsrats erforderlich ist, sind in § 8 Absatz 1 der Satzung aufgeführt.

Der Vorstand bedarf demnach der Zustimmung des Aufsichtsrats zur Vornahme folgender Rechtshandlungen und Rechtsgeschäfte:

1. Errichtung oder Auflösung von Zweigniederlassungen und Beteiligung an Unternehmen,
2. Erwerb oder Veräußerung von Unternehmen,
3. Erwerb und Veräußerung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten, soweit im Einzelfall der Wert des Geschäfts einen Betrag von € 511.291,00 übersteigt,
4. Erteilung von Generalvollmachten.

Der Aufsichtsrat kann außerdem nach § 8 Absatz 2 der Satzung bestimmen, dass noch andere Arten von Geschäften seiner Zustimmung bedürfen. Der im Geschäftsbericht 2021/22 enthaltene Bericht des Aufsichtsrats beinhaltet die Tätigkeitsschwerpunkte des Gremiums.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats achten darauf, dass ihnen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben genügend Zeit zur Verfügung steht, und nehmen die erforderliche Aus- und Fortbildung eigenverantwortlich wahr. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats werden eingehend eingearbeitet.

SCHUMAG

Bei Bedarf tagt der Aufsichtsrat ohne den Vorstand. Der Aufsichtsrat kann zur Erfüllung seiner Aufgaben zudem nach eigenem Ermessen Wirtschaftsprüfer, Rechts- und sonstige interne oder externe Berater hinzuziehen.

Aufgaben und Verfahrensregeln des Aufsichtsrats sind in der Geschäftsordnung niedergelegt, die in ihrer jeweils aktuellen Fassung auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Sonstiges“ zur Verfügung steht.

Vergütung

Die satzungsgemäß bestimmte individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021/22 zeigt die folgende Übersicht:

Name	Mitglied seit	Vergütung EUR	Auslagen EUR	Gesamt EUR
Rasim Alii	13.04.2018	7.158,09	0,00	7.158,09
Dirk Daniel Vorsitzender des Aufsichtsrats	13.04.2018	14.316,18	0,00	14.316,18
Karl Josef Libeaux Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	13.04.2018	10.737,14	0,00	10.737,14
Lucian Muntean	28.04.2021	7.158,09	0,00	7.158,09
Catherine Noël	13.04.2018	7.158,09	0,00	7.158,09
Yves Noël	29.05.2019	7.158,09	0,00	7.158,09
Gesamt		53.685,68	0,00	53.685,68

Der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist auf unserer Internetseite im Bereich „Investor Relations“ / „Corporate Governance“ / „Sonstiges“ / „Vergütungssystem Aufsichtsrat Schumag AG - Stand 29.05.2019“ dauerhaft zugänglich gemacht.

D&O-Versicherung

Die Aufsichtsratsmitglieder sind bei schuldhafter Verletzung ihrer Pflichten der Gesellschaft gegenüber zu Schadensersatz verpflichtet. Die Gesellschaft hat für den Aufsichtsrat eine entsprechende Versicherung ohne Selbstbehalt abgeschlossen.

Zielsetzung, Kompetenzprofil und Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer C.1 DCGK 2022 konkrete Ziele benannt und das nachfolgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK festgelegt.

SCHUMAG

Im Vordergrund für die Besetzung des Aufsichtsrats stehen die fachliche Qualifikation und die persönliche Kompetenz. Der Aufsichtsrat wird diese Voraussetzungen, die für die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten unabdingbar sind, bei Vorschlägen für die Wahl der in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten stets in den Vordergrund stellen.

Der Aufsichtsrat hält darüber hinaus seine Zusammensetzung dergestalt für sinnvoll, dass seine Mitglieder neben dem für die Bewertung unternehmerischer Entscheidungen notwendigen Sachverstand entweder eigene unternehmerische Erfahrungen oder Erfahrungen in der operativen Führung, Kontrolle oder Beratung von Unternehmen mitbringen.

Der Aufsichtsrat soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Konzerns als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere Erfahrungen und Kenntnisse in Fragen der (Re-)Finanzierung, der Digitalisierung, der Nachhaltigkeit, des Risikomanagements sowie der Risikokontrolle, der IT-Ausstattung, einer guten Corporate Governance/Compliance sowie ein möglichst vertiefter Blick auf und in die Zielkundenstruktur der Gesellschaft. Wünschenswert ist zudem die Fähigkeit zur Beratung des Vorstands in Personal-, M&A- und vertrieblichen Sachverhalten.

Darüber hinaus muss in Ansehung der Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG in der aktuellen Fassung mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Zudem müssen die Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vorliegend somit dem Bereich Präzisionsmechanik, vertraut sein.

Zudem soll bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf hinreichend Vielfalt geachtet werden, so dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit auf einen möglichst breit gefächerten Fundus an Persönlichkeiten, Erfahrungen und Spezialkenntnissen zurückgreifen kann. Bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll im Einzelfall berücksichtigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Fachkenntnisse, Bildungshintergründe, Berufs- und Lebenserfahrungen und eine ausgewogene Altersverteilung mit unterschiedlichen Altersspannen der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

Grundsätzlich gehört zur Vielfalt im Aufsichtsrat die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Der Aufsichtsrat strebt in Erfüllung der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Aufsichtsrat eine angemessene Berücksichtigung an.

Die Berücksichtigung von internationaler Erfahrung im Aufsichtsrat ist ebenfalls von entscheidendem Interesse.

SCHUMAG

Es wird angestrebt, dass im Aufsichtsrat eine angemessene Erfahrungs- und Altersstruktur besteht. Eine konkrete Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder wurde jedoch nicht festgelegt.

Der Aufsichtsrat erfüllt nach eigener Einschätzung in seiner derzeitigen Zusammensetzung die Anforderungen des oben dargelegten Kompetenzprofils wie folgt:

Die derzeitige Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt in der Gesamtschau alle Kriterien des Kompetenzprofils. Neben der Erfüllung der generellen Kompetenzanforderungen bringt jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied besondere Kenntnisse in den wesentlichen Bereichen mit, so dass sich die damit einhergehende fachspezifische Diversität in Bezug auf die Persönlichkeit, den beruflichen Hintergrund, die Fachkenntnisse und Erfahrungen aber auch der Altersverteilung sehr gut ergänzt.

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über folgende besondere Expertise:

Rasim Alii

- langjährige berufliche Tätigkeit als Produktionsleiter der SCHUMAG
- Experte für Zerspanungs-/Präzisionstechnik

Dirk Daniel

- langjährige Mitgliedschaft in weiteren Aufsichtsräten anderer Gesellschaften
- langjährige berufliche Tätigkeit im wirtschaftsberatenden Bereich, insbesondere als selbständiger Rechtsanwalt mit Schwerpunkt im Handels- und Gesellschaftsrecht

Karl Josef Libeaux

- langjährige Mitgliedschaft in weiteren Aufsichtsräten anderer Gesellschaften
- langjährige Tätigkeit im wirtschaftsberatenden Bereich, insbesondere als vereidigter Buchprüfer/Steuerberater

Lucian Muntean

- langjährige berufliche Tätigkeit als Ersteinrichter bei der SCHUMAG
- Experte im Bereich Fräsen/Hartdrehen
- Mitglied im Betriebsrat mit entsprechender Schulung und Ausbildung in allen das Personal betreffenden Themen

Catherine Noël

- langjährige Mitgliedschaft in weiteren Aufsichtsräten anderer Gesellschaften
- langjährige Tätigkeit als Generalsekretärin eines international aufgestellten Unternehmens
- Experte für interkulturelle Zusammenarbeit sowie Nachhaltigkeit

SCHUMAG

Yves Noël

- langjährige Mitgliedschaft in weiteren Aufsichtsräten anderer Gesellschaften
- langjährige Tätigkeit als Investor und Inhaber von Unternehmensbeteiligungen

Ziffer C.1 DCGK 2022 empfiehlt für die Erklärung zur Unternehmensführung eine Information über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder.

Dem Aufsichtsrat soll gemäß Ziffer C.6 DCGK 2022 auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden.

Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlung als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist.

Die beiden Großaktionäre Nomainvest S.A., Eupen/Belgien, und CoDa Beteiligungs GmbH, Aachen, haben einen Stimmenpoolvertrag abgeschlossen und sind somit als kontrollierender Aktionär zu qualifizieren. Die Aufsichtsratsmitglieder auf Anteilseignerseite Frau Catherine Noël sowie die Herren Yves Noël und Dirk Daniel sind dementsprechend als abhängig von einem kontrollierenden Aktionär anzusehen. Der Aufsichtsrat ist zu der Einschätzung gelangt, dass ihm unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur mit Herrn Karl Josef Libeaux als Anteilseignervertreter, der neben den Herren Rasim Alii und Lucian Muntean, die Vertreter der Arbeitnehmerseite sind, Mitglied des Aufsichtsrats ist, eine angemessene Anzahl von unabhängigen Mitgliedern angehört.

Im Sinne von Ziffer C.7 DCGK 2022 soll mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Dabei ist ein Aufsichtsratsmitglied unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Zudem sollen gemäß Ziffern C.9 und C.10 DCGK 2022 mindestens ein Aufsichtsratsmitglied sowie der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von einem etwaigen kontrollierenden Aktionär der Gesellschaft sein.

Bei der Beurteilung der Unabhängigkeit kommt es – so der DCGK 2022 – insbesondere darauf an, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- (i) in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
- (ii) aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche

SCHUMAG

- Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z. B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),
- (iii) ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist oder
 - (iv) dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.

Der Aufsichtsrat stuft von den derzeit amtierenden Mitgliedern alle als unabhängig in diesem Sinne ein, mithin Frau Catherine Noël sowie die Herren Rasim Alii, Dirk Daniel, Karl Josef Libeaux, Lucian Muntean und Yves Noël.

Der Aufsichtsrat nimmt gemäß Ziff. D.12 DCGK 2022 jährlich eine Selbstbeurteilung der Wirksamkeit und der Effizienz des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse vor. Anlassbezogen kann dies zusätzlich auch unterjährig erfolgen. Zur Selbstbeurteilung werden durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats im Rahmen der Bilanzsitzung Selbstevaluierungsbögen zur Bewertung der Arbeit des Gremiums an die einzelnen Mitglieder verteilt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen insbesondere Bewertungen zu folgenden Punkten vor:

- Organisation des Aufsichtsrats
- Informationsversorgung des Aufsichtsrats
- Zusammenwirken des Aufsichtsrats
- Auswahl und Besetzung des Aufsichtsrats

Die Auswertung der Bögen erfolgt durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Die Ergebnisse werden in der Regel im Rahmen der folgenden Aufsichtsratssitzung analysiert. Ein externer Berater wird hierzu nicht einbezogen.

Ausschüsse

Mit Beschluss vom 16. September 2019 hat der Aufsichtsrat einen Wirtschaftsausschuss eingerichtet, der die Aufgabe hat, die wirtschaftliche Situation und die Liquiditätslage gemeinsam mit dem Vorstand laufend zu überwachen. Hierzu stellt der Vorstand dem Wirtschaftsausschuss wöchentlich eine Liquiditätsplanung und -übersicht zur Verfügung. Im Berichtsjahr hat der Wirtschaftsausschuss am 21. Januar 2022 eine Sitzung abgehalten, in der insbesondere operative sowie strategische Maßnahmen erörtert wurden.

Dem Wirtschaftsausschuss gehören folgende Mitglieder an:

Dirk Daniel (Vorsitzender)
Karl Josef Libeaux (stellv. Vorsitzender)
Catherine Noël

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss eingerichtet, der sich mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Im Berichtsjahr hat der Prüfungsausschuss zwei Sitzungen abgehalten. In der Sitzung am 2. März 2022, an der auch Vertreter des Abschlussprüfers teilnahmen, wurden die Abschlussunterlagen und die Prüfungsberichte für das Geschäftsjahr 2020/21 umfassend diskutiert. Am 7. April 2022 wurde in einer Telefonkonferenz beschlossen, dem Aufsichtsrat zu empfehlen, die Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auf der seinerzeit anstehenden Hauptversammlung erneut als Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021/22 vorzuschlagen.

Dem Prüfungsausschuss gehören folgende Mitglieder an:

Karl Josef Libeaux (Vorsitzender)

Dirk Daniel (stellv. Vorsitzender)

Catherine Noël (bis 24. Mai 2022)

Yves Noël (ab 24. Mai 2022)

Herr Libeaux besitzt als vereidigter Buchprüfer/Steuerberater besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Herr Noël besitzt aufgrund seiner Ausbildung und seiner langjährigen beruflichen Praxis besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme.

Zudem gibt es gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats einen Personalausschuss, der insbesondere über den Abschluss und die Änderung bzw. Beendigung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern zu beschließen hat. Im Berichtsjahr fand am 5. August 2022 eine Sitzung des Personalausschusses statt, in der sich mit dem Anstellungsvertrag des neuen Vorstands Dr. Bernhard Mayers befasst wurde.

Dem Personalausschuss gehören folgende Mitglieder an:

Dirk Daniel (Vorsitzender)

Yves Noël (stellv. Vorsitzender)

Rasim Alii

Die Angaben nach § 285 Nr. 10 HGB der Ausschussmitglieder sind im Anhang bzw. Konzernanhang für das Geschäftsjahr 2021/22 aufgeführt.

III. Festlegungen zum Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sowie Angaben über die Erreichung zuvor festgelegter Zielgrößen

Der Aufsichtsrat hat am 24. Mai 2022 für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der SCHUMAG die Festlegung einer Zielgröße von 16,67 % und eines Zeitraums zu deren Erreichung vom 25. Mai 2022 bis zum 24. Mai 2027 beschlossen, verbunden mit folgender Begründung bzw. Erläuterung: „Der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht aus sechs Mitgliedern und setzt sich nach den Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes aus vier Anteilseigner- und aus zwei Arbeitnehmervertretern zusammen. Davon sind derzeit (Stand 24. Mai 2022) fünf Mitglieder Männer und eine Anteilseignervertreterin ist eine Frau. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt derzeit also 16,67 %. Die als Vertreter der Aktionäre gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats sind von der Hauptversammlung für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026/2027 zu beschließen hat, gewählt worden. Demnach wird die Amtszeit aller amtierenden Mitglieder aller Voraussicht nach nicht vor der ordentlichen Hauptversammlung 2027 enden. Für den Bezugszeitraum bis zum 24. Mai 2027 verbleibt es folglich voraussichtlich beim Status Quo eines Frauenanteils von 16,67 % und ist dies somit naturgemäß die dem entsprechend festgelegte Zielgröße.“ Der aktuelle Frauenanteil im Aufsichtsrat (am 17. März 2023) entspricht der seinerzeit festgelegten Zielgröße, die mithin vollständig erreicht wurde.

Außerdem hat der Aufsichtsrat am 28. September 2021 für den Frauenanteil im Vorstand der SCHUMAG die Festlegung einer Zielgröße von 0 % und eines Zeitraums zu deren Erreichung vom 29. September 2021 bis zum 28. September 2024 beschlossen, verbunden mit folgender Begründung bzw. Erläuterung: „Der Vorstand der Gesellschaft besteht derzeit (Stand 28. September 2021) aus einem Mann, so dass der Frauenanteil im Vorstand derzeit 0 % beträgt. Der amtierende Vorstand Herr Johannes Wienands ist bis zum 30. November 2026 bestellt. Eine Erweiterung des Vorstands über ein Mitglied hinaus ist derzeit angesichts der Größe des Unternehmens nicht geplant. Für den Bezugszeitraum bis zum 28. September 2024 verbleibt es folglich voraussichtlich beim Status Quo eines Frauenanteils von 0 % und ist dies somit naturgemäß die dem entsprechend festgelegte Zielgröße.“

Zum 1. September 2022 konnte Herr Dr. Bernhard Mayers als Chief Operation Officer (COO) für den Vorstand der SCHUMAG gewonnen werden, der eine weitreichende Erfahrung in Change-Prozessen und ein tiefes Wissen in der Mobilitätsbranche aufweist. Eine Bewerberin mit einem vergleichbaren Profil für die Position gab es nicht. Die Erweiterung des Vorstands der Gesellschaft mit einem weiteren männlichen Vorstandsmitglied ist im Sinne eines langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft in dem laufenden Restrukturierungsprozess erfolgt. Herr Dr. Mayers wurde bis zum 31. August 2027 in den Vorstand der Gesellschaft bestellt. Eine darüberhinausgehende Erweiterung des Vorstands ist derzeit angesichts der Größe des Unternehmens nicht geplant.

SCHUMAG

Der aktuelle Frauenanteil im Vorstand (am 17. März 2023) entspricht der seinerzeit festgelegten Zielgröße, die mithin vollständig erreicht wurde.

Nach Diskussion und Beratung mit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft hat der Vorstand am 31. März 2022 für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands der SCHUMAG eine Zielgröße von 0 % und einen Zeitraum zu deren Erreichung vom 1. April 2022 bis zum 31. März 2025 festgelegt, verbunden mit folgender Begründung bzw. Erläuterung: „Die Führungsebene unterhalb des Vorstands der Gesellschaft besteht derzeit (Stand 31. März 2022) aus 9 Personen, die alle Männer sind, so dass der Frauenanteil insoweit derzeit 0 % beträgt. Für den festgelegten Bezugszeitraum erscheint die Festlegung einer Zielgröße von 0 % als angemessen, weil insbesondere einerseits eine Erweiterung der Führungsebene um weitere Personen derzeit nicht geplant ist und andererseits die Fluktuation in diesem Bereich dem ausdrücklichen Wunsch der Gesellschaft entsprechend äußerst gering ist. Die festgelegte Zielgröße ist erreicht. Die Auswahl der Person bei erforderlich werdenden Neueinstellungen in der Führungsebene unterhalb des Vorstands richtet sich grundsätzlich nach der Qualität und der fachlichen Kompetenz der Bewerber, wobei in der Vergangenheit branchenbedingt die Bewerbungsquote von Frauen sehr gering war. Bei gleicher Qualifikation ist die Gesellschaft jedoch bestrebt, die Frauenquote in der Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen.“ Der aktuelle Frauenanteil in dieser einen Führungsebene (am 17. März 2023) entspricht der seinerzeit festgelegten Zielgröße, die mithin vollständig erreicht wurde.

Diversitätskonzept

Die Unternehmenskultur bei unserer Gesellschaft und ihren Konzernunternehmen ist von Werten wie Vielfalt (Diversität), Respekt und Toleranz wesentlich geprägt. Dies ist entsprechend auch maßgeblich auf allen Unternehmensebenen und für die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat. Ein gesondertes Diversitätskonzept nach Maßgabe der Regelungen in §§ 289f Abs. 2 Nr. 6, 315d HGB, das darüber und über die in dieser Erklärung geschilderten Ziele der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats hinausgeht, wird im Hinblick auf die überschaubare Größe des Unternehmens und die weiteren, hierin schon dargelegten Gründe bei unserer Gesellschaft derzeit nicht verfolgt.

Aachen, 17. März 2023

SCHUMAG Aktiengesellschaft

Der Vorstand