ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG
gemäß §§ 289f, 315d HGB

der SMT Scharf AG

für das Geschäftsjahr 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. Gemeinsame Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex 2

2. Vergütungssystem, Vergütungsbeschluss und Vergütungsbericht 4

3. Über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Unternehmensführungspraktiken 5

4. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen 5

5. Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und Altersgrenze 11

1. Gemeinsame Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der SMT Scharf AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass sämtlichen am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“) mit Ausnahme der nachstehenden Abweichungen seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2025 entsprochen wurde und künftig entsprochen werden wird:

- Empfehlung A.2: Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen
  Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität achten. Der Vorstand hat entschieden, bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen abseits der Festlegung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gemäß § 76 Abs. 4 AktG keine strengen Zielvorgaben für Diversität zu setzen. Stattdessen hält es der Vorstand für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Besetzung von Führungsfunktionen zu sein.

- Empfehlung B.1: Diversität bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern
  Der Aufsichtsrat soll bei der Zusammensetzung des Vorstands Diversität berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hält es für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie abseits der Festlegung des Frauenanteils im Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein.

- Empfehlung B.3: Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern
  Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen. Von dieser Empfehlung ist der Aufsichtsrat in Bezug auf den derzeitigen COO, Herrn Reinhard Reinartz abgewichen. Herr Reinartz wurde für eine Amtszeit von mehr als drei Jahren bestellt, da dies aus Sicht des Aufsichtsrats zur Gewährleistung einer stabilen Leitungsstruktur und Umsetzung langfristiger strategischer Ziele im besten Interesse des Unternehmens lag. Der Aufsichtsrat sieht auch keine Notwendigkeit, die Vertragslaufzeit bei einer Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern regelhaft auf längstens drei Jahre zu begrenzen. Die Dauer einer Erstbestellung wird vom Aufsichtsrat vielmehr im Einzelfall angemessen und orientiert am Unternehmenswohl
  festgelegt.

- Empfehlungen B.5: Altersgrenzen für Mitglieder des Vorstands
  Für die Mitglieder des Vorstands wurde keine Altersgrenze festgelegt. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Leistung eines Vorstandsmitglieds unabhängig vom Alter ist. Der Aufsichtsrat ist auch der Auffassung, dass die Festlegung einer Altersgrenze nicht sachgerecht ist, da dem Unternehmen im Rahmen von Vorstandstätigkeiten auch die Erkenntnisse und Erfahrungen älterer Personen zur Verfügung stehen sollen.

- Empfehlungen D.2 und D.4: Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat
  Der Aufsichtsrat hat entschieden, mit der Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses keine Ausschüsse zu bilden. Sämtliche weitere Aufgaben

werden durch den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wahrgenommen. Der Aufsichtsrat erachtet dies für sachgerecht, da auch bei einem fünfköpfigen Aufsichtsrat effiziente Diskussionen im Plenum und ein intensiver Meinungsaustausch möglich sind.

- Empfehlung F.2: Veröffentlichung von Konzernabschluss, Konzernlagebericht und verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen
  Abweichend von dieser Empfehlung wurden der Konzernabschluss, der Konzernlagebericht für 2024 und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen für 2025 innerhalb der gesetzlichen Frist zur Offenlegung zur Verfügung gestellt und nicht innerhalb der strengeren Frist des F.2. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass eine Veröffentlichung innerhalb der gesetzlichen Fristen das Informationsbedürfnis der Aktionäre, Gläubiger und anderer Interessensgruppen sowie der Öffentlichkeit grundsätzlich ausreichend befriedigt. Gleichwohl wird die Gesellschaft künftig eine Veröffentlichung des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts innerhalb der 90-Tages-Frist des F.2 anstreben.

- Empfehlung G.6: Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt
  Derzeit beträgt der Anteil der variablen Vergütung, der sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, nicht mehr als der Anteil betreffend kurzfristig orientierte Ziele, da nur kurzfristig orientierte Ziele für die Berechnung der variablen Vergütung berücksichtigt werden. Die Gesellschaft ist allerdings der Ansicht, dass die derzeitige variable Vergütung zu einem zielorientierten und angemessenen Anreiz für die Mitglieder des Vorstands führt. Aufsichtsrat und Vorstand vereinbaren die mittel- und langfristigen Unternehmensziele und leiten daraus die kurzfristigen Ziele für die variable Vergütung ab.

- Empfehlung G.10: Aktien der Gesellschaft als variable Vergütung
  Derzeit werden die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder nicht überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder als aktienbasierte Vergütung gewährt. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass das Vergütungssystem und die Leistungskriterien, die der variablen Vergütung zugrunde liegen, auch ohne aktienbasierte Komponente ausreichend Anreize für eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensentwicklung bieten und auch die Interessen von Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und anderen Interessensgruppen angemessen berücksichtigt werden.

- Empfehlung G.11: Außergewöhnliche Entwicklungen
  Im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen soll in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Eine solche Möglichkeit zum Einbehalt oder zur Zurückforderung besteht in den Vorstandsanstellungsverträgen derzeit nicht. Nach Ansicht des Aufsichtsrats sind solche Regelungen auch nicht erforderlich, da die Mitglieder des Vorstands durch das derzeitige Vergütungssystem ausreichend motiviert sind, im langfristigen Interesse der Gesellschaft zu handeln. Zudem sieht der Aufsichtsrat für unwahrscheinliche begründete Fälle die Rechtsmittel bzw. die Durchsetzung etwaiger Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied als ausreichend an.

- Empfehlung G.13: Anrechnung von Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung

Derzeit gibt es keine Regelung in den Anstellungsverträgen, dass Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigungen angerechnet werden sollen. Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen etwaigen Ansprüchen auf eine Abfindungszahlung und auf Karenzentschädigung aufgrund einer Wettbewerbsklausel vom Aufsichtsrat ausgehandelt werden, sofern ein Mitglied des Vorstands frühzeitig ausscheidet. Für Vertragsverlängerungen und künftige Vertragsschlüsse behält sich der Aufsichtsrat im Interesse der Flexibilität bzw. aus Bestandschutzgründen vor, von Fall zu Fall über die Vereinbarung einer Anrechnung von Abfindungszahlungen auf die Karenzentschädigung zu entscheiden.

- Empfehlung G.17: Vergütung der Mitglieder der Ausschüsse
  Abgesehen von der zusätzlichen Vergütung für Vorsitzende von Ausschüssen ist eine höhere Vergütung für andere Mitglieder der Ausschüsse bislang nicht vorgesehen, weil deren Arbeitsbelastung in der Vergangenheit nicht erheblich höher war als die der anderen Mitglieder des Aufsichtsrats.

- Empfehlung G.18: Vergütung des Aufsichtsrats
  Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben einer fixen auch eine erfolgsorientierte Vergütung, deren Bezugsgröße der Residualgewinn des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ist. Eine ausdrückliche Ausrichtung auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft sieht die Satzung der Gesellschaft insoweit nicht vor. Diese Bemessung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder hat sich in der Vergangenheit bewährt und die Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsrats nicht beeinträchtigt.

Hamm, im März 2026

Der Aufsichtsrat Der Vorstand

Diese Entsprechenserklärung sowie alle bisherigen Erklärungen sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.smtscharf.com/investorrelations/corporate-governance/entsprechenserklaerung dauerhaft zugänglich gemacht worden.

2. Vergütungssystem, Vergütungsbeschluss und Vergütungsbericht

Auf der Internetseite der Gesellschaft unter https://www.smtscharf.com/investorrelations ist das Vergütungssystem für den Vorstand gemäß § 87a Abs. 1 und 2, Satz 1 AktG, das der Hauptversammlung am 20. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt wurde, sowie der Vergütungsbeschluss der Hauptversammlung gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung des Aufsichtsrates, welche ebenfalls der Hauptversammlung am 20. Mai 2025 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde, öffentlich zugänglich.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 nebst Vermerk des Abschlussprüfers nach § 162 Abs. 3 AktG ist ebenfalls unter https://www.smtscharf.com/investorrelations öffentlich zugänglich.

3. Über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Unternehmensführungspraktiken

Für die SMT Scharf AG sind die gesetzlichen Vorschriften, die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie interne Unternehmensrichtlinien Bestandteil der Unternehmensführung. Die SMT Scharf AG hat einen Verhaltenskodex aufgestellt, der kontinuierlich bei etwaigem Bedarf aktualisiert wird. Dieser gibt einen Überblick über die für die SMT Scharf AG relevanten rechtlichen Themenbereiche und setzt Standards für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten. Der Verhaltenskodex ist auf der Unternehmenswebseite unter http://www.smtscharf.com/unternehmen/verhaltenskodex/ einsehbar.

Über den Verhaltenskodex hinaus sollen eine zutreffende Risikoidentifikation und eine von Vorstand und Führungskräften gelebte Compliance-Kultur („Tone from the Top“) präventiv Compliance-Verstößen entgegenwirken. Werden Mitarbeitern Tatsachen bekannt, die den Verdacht auf rechtswidriges Verhalten und mangelnde organisatorische Integrität begründen, ermutigt die Gesellschaft ihre Mitarbeiter, dieses zu melden. Um die Barrieren dafür niedrig zu halten, hat die SMT Scharf AG ein Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) eingerichtet und dieses mit einem speziellen Tool, welches über die Webseite erreichbar ist, mit externer Hilfe weiter professionalisiert.

Durch das von der Gesellschaft eingerichtete Compliance Management System (CMS) sollen potenzielle Regelverstöße rechtzeitig erkannt und verhindert werden. Zudem soll das CMS-System dabei unterstützen, angemessene Reaktionen auf Compliance-Sachverhalte für alle Konzerngesellschaften einheitlich zu definieren und zu kommunizieren. Die Gesellschaft hat zu diesem Zweck auch einen unabhängigen Compliance-Beauftragten bestellt.

4. Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie Zusammensetzung und Arbeitsweise von deren Ausschüssen

Entsprechend dem Grundprinzip des deutschen Aktienrechts unterliegt die SMT Scharf AG dem dualen Führungssystem mit der Trennung von Leitungsorgan (Vorstand) und Überwachungsorgan (Aufsichtsrat). Beide Organe arbeiten bei der Führung und Überwachung des Unternehmens zusammen.

ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung. Der Vorstand entwickelt die Unternehmensstrategie und sorgt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung. Der Vorstand hat die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung, der Geschäftsordnung, des Geschäftsverteilungsplanes und seiner Dienstverträge zu führen.

Grundsätzlich gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, das heißt, die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands der Gesellschaft sind in der Geschäftsordnung des Vorstands zusammengefasst. Diese regelt insbesondere die Beschlussfassung und enthält zudem einen Katalog von Geschäften, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage, des Risikomanagements sowie der Compliance. Der Vorstand besteht nach dem Ausscheiden des vormaligen CFO, Herrn Volker Weiss, im Februar 2026 derzeit aus zwei Mitgliedern. Die Zahl der Vorstandsmitglieder bestimmt der Aufsichtsrat, welcher auch einen Vorstandsvorsitzenden sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden ernennen kann.

ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Der Aufsichtsratsvorsitzende vertritt den Aufsichtsrat nach außen und dem Vorstand gegenüber. Er leitet die Aufsichtsratssitzungen. Der Aufsichtsrat setzt sich laut Satzung aus fünf Mitgliedern zusammen. Die reguläre Amtszeit beträgt fünf Jahre und endet mit der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Er hat seine Amtsführung nach den Vorschriften der Gesetze, des Deutschen Corporate Governance Kodex, der Satzung und seiner Geschäftsordnung auszurichten. Die aktuelle Geschäftsordnung des Aufsichtsrates ist über die Internetseite der SMT Scharf AG unter https://www.smtscharf.com/investorrelations/corporate-governance/geschaeftsordnung/ abrufbar.

Bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen ist der Aufsichtsrat einzubinden. Für gewisse Geschäftsvorgänge, wie zum Beispiel große Investitionsvorhaben und Unternehmenskäufe bestimmt die Geschäftsordnung des Vorstands daher Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats. Wichtige Themen werden auch außerhalb der Sitzungen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat in Telefon- oder Videokonferenzen oder in kurzfristig einberufenen Strategiegesprächen behandelt. Darüber hinaus informiert sich der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig über den Geschäftsverlauf und anstehende Projekte.

Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der SMT Scharf AG hat entschieden, keine Ausschüsse zu bilden, mit der Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses. Sämtliche weitere Aufgaben werden durch den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wahrgenommen.

Der Aufsichtsrat erachtet dies für sachgerecht, da auch bei einem fünfköpfigen Aufsichtsrat effiziente Diskussionen im Plenum und ein intensiver Meinungsaustausch möglich sind. Der Prüfungsausschuss ist derzeit mit drei Mitgliedern besetzt, namentlich Herr Prof. Dr. Ferdinand Bernhard Mager (Vorsitzender), Herr Hui Guo und Herr Prof. Wei Luan.

Zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses gehören insbesondere die Prüfung der Rechnungslegung, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, der Abschlussprüfung, der Compliance und des Datenschutzes sowie die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses. Alle Mitglieder des Prüfungsausschusses verfügen jeweils über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung.

Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

Nach den Regelungen im Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand jeweils eine Zielgröße festzulegen. Der Vorstand hat seinerseits Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Wird für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand oder auf einer der beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands die Zielgröße Null festgelegt, so ist der zugrunde liegende Beschluss klar und verständlich, mit einer Erläuterung der der Entscheidung zugrunde liegenden Erwägungen zu begründen. Liegt der Frauenanteil zur Zeit der Festlegung von Vorstand und Aufsichtsrat unter 30 %, so dürfen die Zielgrößen den jeweils bereits erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig mit der Festlegung der Zielgrößen sind Fristen für deren Erreichung zu bestimmen, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen.

Zuletzt hatte der Aufsichtsrat der SMT Scharf AG im März 2025 gemäß § 111 Abs. 5 AktG die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand jeweils auf 0 % festgelegt. Diese Zielgrößen gelten bis zum 4. März 2030 und werden dann auf ihre Erreichung überprüft und erneut festgelegt. Derzeit ist weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand eine Frau vertreten.

Der Aufsichtsrat hält eine verbindliche Festlegung einer höheren Zielgröße gegenwärtig strukturell für nicht angemessen, da dies die Auswahl von geeigneten Kandidaten beschränken würde und damit die Handlungsfähigkeit des Aufsichtsrates beschränkt wäre. Der Aufsichtsrat möchte in der entsprechenden Situation individuell frei im Interesse der Gesellschaft entscheiden können. Der Aufsichtsrat bestand zum Zeitpunkt der Festlegung der Frauenquote aus drei Mitgliedern und ist aktuell mit fünf Mitgliedern besetzt, der Vorstand bestand zum Zeitpunkt der Festlegung der Frauenquote aus drei Mitgliedern und ist aktuell mit zwei Mitgliedern besetzt. Eine Frauenquote von mehr als 0% würde bei einer solchen Gremiengröße nach Auffassung des Aufsichtsrats dazu führen, dass bei Neubesetzungen das Geschlecht die Auswahlentscheidung zwischen

möglichen Kandidaten übermäßig stark vorbestimmt. Der Aufsichtsrat wird bei der zukünftigen Auswahl geeigneter Mitglieder für den Aufsichtsrat und den Vorstand grundsätzlich neben den fachlichen und persönlichen Qualifikationen, die die wesentliche Grundvoraussetzung für eine Bestellung darstellen, auch die fachliche Diversität, die internationale Erfahrung und eine geschlechtlich diverse Besetzung des Gremiums berücksichtigen, um eine diverse Zusammensetzung des Organs zu fördern. Es ist jedoch nicht beabsichtigt, diese Abwägung, die im konkreten Einzelfall und in Abhängigkeit vom Bewerberfeld getroffen werden soll, bereits heute abstrakt durch die Festlegung einer festen Frauenquote weitgehend zu bestimmen. Jedoch ist der Aufsichtsrat bemüht, Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug zu geben, um den Anteil von Frauen sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand zu erhöhen.

Zudem hat der Vorstand, zuletzt im Februar 2025 gemäß § 76 Abs. 4 AktG die Zielgröße für den Frauenanteil in der einzigen Führungsebene unterhalb des Vorstands mit 33,3 % (eine Frau) festgelegt. Für die Zielgröße gilt eine Umsetzungsfrist bis zum 13. Februar 2030. Sie wird dann überprüft und erneut festgelegt. Aktuell liegt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei 33,3 % (eine Frau).

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat ist gehalten, regelmäßig zu beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Nach der Konstituierung des Aufsichtsrates in der derzeitigen Besetzung führt der Aufsichtsrat eine Selbstbeurteilung zu Organisation und Wirksamkeit seiner Arbeit durch, einschließlich der Arbeit seiner Ausschüsse, und leitet daraus Verbesserungsmöglichkeiten ab.

In diesem Rahmen werden alle Mitglieder ihre Einschätzung zu der Organisation des Aufsichtsrates sowie der Wirksamkeit seiner Arbeitsweise abgeben können und Gelegenheit haben, Verbesserungsvorschläge zu machen. Auf dieser Grundlage werden Verbesserungsmöglichkeiten im Gremium diskutiert und sich zu den Möglichkeiten der Umsetzung eingehend beraten.

Diversitätskonzept

Der Aufsichtsrat soll bei der Zusammensetzung des Vorstands Diversität berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hält es für angemessen, die Frage der Diversität im Einzelfall zu klären und sie abseits der Festlegung des Frauenanteils im Vorstand gemäß § 111 Abs. 5 AktG nicht von Zielvorgaben abhängig zu machen, um flexibler bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu sein.

Stand der Umsetzung hinsichtlich des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat und der Ziele für seine Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Hiernach ist der Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen verfügen. Ebenso soll auch generell auf Vielfalt (Diversität) geachtet werden.

Die Aufsichtsratsmitglieder besitzen die als erforderlich angesehenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen. Sie sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut. Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrates umfasst auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen.

Der Stand der Umsetzung der fachlichen Kompetenzen ist in der nachfolgenden Qualifikationsmatrix dargestellt. Der Aufsichtsrat füllt nach eigener Einschätzung in seiner derzeitigen Zusammensetzung die für seine Zusammensetzung benannten Ziele und das Kompetenzprofil aus.

Qualifikationsmatrix für den Aufsichtsrat

	Jian Liu (Vorsitzender, Mitglied seit 16. Juli 2025)	**Prof. Dr. Ferdinand Bernhard Mager** (Stellvertretender Vorsitzender, Mitglied seit 20. Mai 2025)	**Dr. Lei Zhang** (Mitglied seit 20. Mai 2025)	**Prof. Wei Luan** (Mitglied seit 20. Mai 2025)	**Hui Guo** (Mitglied seit 17. November 2025)
Rechnungslegung		✓	✓	✓	✓
Abschlussprüfung		✓	✓	✓	✓
Governance, Risikomanagement, Compliance	✓	✓	✓	✓	✓
Nachhaltigkeit, ESG	✓	✓	✓	✓	✓
Finanzierung, Kapitalmarkt		✓	✓		✓
Maschinenbau, Bergbau	✓			✓	
Vertrieb	✓		✓	✓	
Internationalität, China Kenntnisse	✓	✓	✓	✓	✓
Strategie	✓	✓	✓	✓	✓
M&A	✓	✓	✓	✓	✓

Dem Aufsichtsrat gehört mit Herrn Prof. Dr. Ferdinand Bernhard Mager nach seiner Einschätzung eine angemessene Anzahl von Aufsichtsratsmitgliedern an, die im Sinne der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex sowohl unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand als auch von einem kontrollierenden Aktionär sind.

Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder

Nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sollen zur erstmaligen Wahl als Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft in der Regel nur Personen vorgeschlagen werden, die das 70te Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

5. Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und Altersgrenze

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat entscheidet dabei im Einzelfall stets im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls, welche Kandidaten für eine Vorstandsposition geeignet sind und berücksichtigt insbesondere Persönlichkeit, Führungsqualitäten und fachliche Qualifikationen für das jeweils einschlägige Ressort.

Der vormalige CFO, Herr Volker Weiss hat sein Amt als Mitglied des Vorstands mit Erklärung vom 25. Februar 2026 niedergelegt. Damit ist der Vorstand gegenwärtig mit zwei Mitgliedern besetzt. Der Aufsichtsrat hat bereits unverzüglich nach der Ankündigung der Amtsniederlegung von Herrn Weiss im Dezember 2025 den Prozess zur Nachfolgeplanung eingeleitet. Die Suche nach einem geeigneten Nachfolger, welcher der SMT Scharf AG langfristig und nicht nur interimistisch zur Verfügung stehen wird, um das Vorstandsteam zu verstärken, ist Gegenstand eines strukturierten Auswahlverfahrens. Der Aufsichtsrat wird dabei die fachlichen und persönlichen Qualifikationen der Kandidaten, die strategischen Anforderungen des Unternehmens sowie die Grundsätze der Diversität berücksichtigen. Über den Fortgang und den Abschluss des Nachfolgebesetzungsverfahrens wird die Gesellschaft zu gegebener Zeit informieren.

Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wurde abweichend vom Deutschen Corporate Governance Kodex nicht festgelegt, da die Gesellschaft die Auffassung vertritt, dass die Leistung eines Vorstandsmitglieds vom Lebensalter unabhängig ist.

Für die langfristige Nachfolgeplanung trifft der Aufsichtsrat eine zeitliche Einschätzung für die Besetzung von Vorstandspositionen, d.h. zu welchen zukünftigen Zeitpunkten ist eine Vorstandsbesetzung erforderlich und wie lange steht ein bestehendes Vorstandsmitglied noch zur Verfügung.

Für die bestehenden Vorstandsverträge wird über eine Vertragsverlängerung rechtzeitig vor Ablauf der Vorstandsverträge mit dem Aufsichtsrat neu verhandelt.