



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Nachhaltigkeitsbericht



Inhalt

1	3 Einführung
3	Vorstandsvorwort
4	Unternehmensporträt
5	Wesentliche Kennzahlen

4	29 Planet
30	Wertschöpfungskette
33	Wasser
34	Klimaschutz
38	Umgang mit Ressourcen

2	6 Grundlagen
6	Nachhaltigkeitsstrategie
9	Nachhaltigkeitsmanagement
11	Stakeholder-Engagement
13	Compliance

5	42 Products
42	Produkte und Verpackungen
45	Produktsicherheit und -qualität
46	Verantwortungsvolle Beschaffung

3	16 People
18	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
24	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
26	Aus- und Weiterbildung

6	48 Anhang
48	Über diesen Bericht
50	GRI-Inhaltsindex



Redaktioneller Hinweis

Ein einheitlicher Schreibstil für die Berücksichtigung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten hat sich noch nicht durchgesetzt. Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird daher die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

(1) Einführung

(1.1) Vorstandsvorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

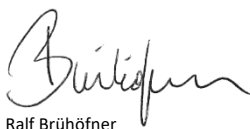
Nachhaltigkeit ist längst mehr als ein Schlagwort unserer heutigen Zeit. Sie ist Ausdruck eines Verantwortungsbewusstseins und einer klaren Zukunftsentscheidung. Dennoch hat das Thema in den vergangenen Jahren eine dynamische Entwicklung genommen. Während ökologische und soziale Fragen lange Zeit im Zentrum gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Debatten standen, ist zuletzt ein differenzierter Umgang mit diesen Themen zu beobachten. Politische Entscheidungen wie das EU-Omnibus-Paket, welches auf den Abbau bürokratischer Hürden und die Vereinfachung von Berichts- und Sorgfaltspflichten abzielt, spiegeln diese Dynamik wider. Für die Berentzen-Gruppe sind solche Entwicklungen kein Anlass für eine Abkehr oder Einschränkung ihrer Verantwortung. Wir verstehen Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Unser Ansatz ist dabei klar: Nachhaltigkeit ist ein entscheidender Faktor für Stabilität, Resilienz und langfristige Profitabilität. Unser Fokus liegt auf der Verbindung ökologischer und ökonomischer Interessen, denn wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg und verantwortungsvolles Handeln einander bedingen.

Das vergangene Geschäftsjahr markierte für uns einen besonderen Meilenstein. Mit dem erfolgreichen Abschluss unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie in den Bereichen *People*, *Planet* und *Products* blicken wir mit Stolz auf zahlreiche Projekte und Maßnahmen zurück, die wir in den vergangenen Jahren umsetzen konnten. Unsere im vergangenen Jahr neu entwickelte, zweite Nachhaltigkeitsstrategie beruht auf den Säulen *Reducing Carbon*, *Empowering People* und *Reinforcing Resilience*. Wir setzen uns ambitionierte Klimaziele, um dauerhafte Wettbewerbsvorteile zu sichern und den steigenden Kunden- und Marktanforderungen gerecht zu werden. Darüber hinaus steht auch ein vorrausschauendes Risiko- und Chancenmanagement im Zentrum dieser Strategie. In Zeiten zunehmender globaler Krisen ist es unser Ziel, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Besonders liegen uns dabei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen. Wir tragen als Unternehmensgruppe Sorge für das Wohlbefinden und die Sicherheit von über 400 Beschäftigten. Daher werden wir weiterhin zahlreiche Maßnahmen umsetzen, um die Gesundheit und Motivation zu fördern, aber auch die Mitarbeiterbindung zu stärken.

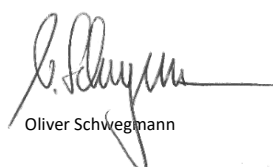
Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 werden wir nun erstmalig eine vollständige Scope-3-Bilanzierung unserer Unternehmensgruppe veröffentlichen. Damit schaffen wir eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung unserer Klimaziele. Der Bericht zeigt Ihnen zudem geplante Projekte innerhalb der neuen Strategie auf. Ein wesentliches Projekt im Geschäftsjahr 2026 wird dabei die Umstellung unserer Energieversorgung von Heizöl auf regional bezogenes Biogas am Standort Minden sein. Dieser Schritt ist ein weiterer wichtiger Beitrag zur Reduzierung der direkten Emissionen unserer Unternehmensgruppe.

Wir laden Sie nun herzlich zur Lektüre dieses Berichts ein und freuen uns, wenn Sie uns bei den Bemühungen zur Gestaltung einer nachhaltigen und resilienten Zukunft begleiten.

Ihre



Ralf Brühöfner



Oliver Schwegmann



(1.2) Unternehmensporträt

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 265 Jahren ist die Berentzen-Gruppe einer der ältesten Hersteller von Spirituosen in Deutschland. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit Sitz in Haselünne, Deutschland, ist das oberste Unternehmen der Berentzen-Gruppe, die neben der Muttergesellschaft aus mehr als 17 nationalen wie internationalen Tochtergesellschaften besteht. Der Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2025 einen Umsatz von 162,9 Mio. Euro (181,9 Mio. Euro) und beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2025 an fünf Standorten in drei Ländern 428 (430) Mitarbeiter.



Unsere Geschäftstätigkeit wird untergliedert in die Segmente, *Spirituosen*, *Spirituosen Türkei*, *Alkoholfreie Getränke*, *Frischsaftsyste*me und *Übrige Segmente*. Im Segment *Spirituosen* sind *Vermarktung*, *Vertrieb* und *Handel* von *Spirituosen* in den *Vertriebsbereichen* *Marke Inland* und *Export- und Handelsmarken* zusammengefasst. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* sind *Vermarktung*, *Vertrieb* und *Handel* von *alkoholfreien Getränken* abgebildet. Das Segment *Frischsaftsyste*me umfasst je nach *Systemkomponente* *Entwicklung*, *Vermarktung*, *Vertrieb* und *Handel* von *Fruchtpressen*, *Früchten* sowie *Abfüllgebinden*. Das Segment *Spirituosen Türkei* beinhaltet das von einer *lokalen Konzerngesellschaft* betreute *Geschäft* mit *Spirituosen* in der *Türkei*. Unter den *Übrigen Segmenten* wird im *Wesentlichen* das *Tourismus-, Veranstaltungs- und Webshopgeschäft* der *Berentzen-Gruppe* erfasst.

Wir produzieren derzeit an drei eigenen Standorten in Deutschland: *Spirituosen* in *Minden* sowie in der *Berentzen Hof Destillerie* in *Haselünne*. *Alkoholfreie Getränke* werden in *Haselünne* produziert. Daneben werden im Rahmen von drei *Lohnfüllpartnerschaften* Produkte der Marke *Mio Mio* in *Haigerloch*, *Bad Brückenau* und *Grüneberg* produziert. In *Stadthagen* befindet sich zudem das von einem *externen Dienstleister* betriebene *Logistikzentrum* des Konzerns für den *Vertrieb* von *Spirituosen*. Das *operative Geschäft* im Segment *Frishsaftsyste*me wird vom Standort *Linz*, *Österreich*, aus betrieben und gesteuert, das *Geschäft* im Segment *Spirituosen Türkei* vom Standort *Istanbul*, *Türkei*, aus.

Marken, Produkte und Märkte

Das *Markenportfolio* an *Spirituosen* umfasst neben *international bekannten Marken* wie *Berentzen* oder *Puschkin* auch *deutsche Traditionsspirituosen* wie *Strothmann*, *Doornkaat* oder *Bommerlunder*, *Premium-Marken* wie *Tres Paises* sowie *zahlreiche Handelsmarkenkonzepte*. Unsere *Tochtergesellschaft Vivaris Getränke GmbH & Co. KG* (im Folgenden *Vivaris*) ist im *deutschen Erfrischungsgetränkemarkt* tätig. Im *Sortiment eigener Marken* werden die *Getränke* der Marke *Mio Mio* *national distribuiert*. Daneben ist die *eigene Marke Emsland Quelle* *regional* in den *Produktsegmenten* *Mineralwässer*, *Limonaden* und *Fruchtsaftgetränke* vertreten. Ergänzt wird das *Sortiment* durch *Energy Drinks*. Ferner besteht mit der Marke *Sinalco* eine *Vertriebsdienstleistungsvereinbarung* und *alkoholfreie Markenprodukte* werden im *Zuge* von *Lohnfüllvereinbarungen* abgefüllt. Unsere *Tochtergesellschaft Citrocasa GmbH* (im Folgenden *Citrocasa*) mit *Sitz* in *Linz*, *Österreich*, ist als *Systemanbieter* im *Geschäft* mit *Frishsaftsyste*men, insbesondere *Orangenpressen*, tätig. Das unter der Marke *Citrocasa* geführte *Gesamtangebot* umfasst

neben Fruchtpressen auch Orangen der Marke *frutas naturales* und spezielle Flaschen für die Abfüllung von frisch gepresstem Saft. Darüber hinaus werden zunehmend auch Granatapfelpressen sowie Granatäpfel vertrieben.

Der Hauptabsatzmarkt für *Spirituosen* der Berentzen-Gruppe liegt in Deutschland, der durch einen starken, nachfrageseitig konzentrierten Lebensmitteleinzelhandel geprägt wird. Mit einem Vermarktungsschwerpunkt in Europa ist die Berentzen-Gruppe darüber hinaus international in etwa sechzig Ländern sowie im Duty-Free-Geschäft vertreten. International erfolgt der Vertrieb überwiegend über Distributeure und Export; in der Türkei durch die dort ansässige Tochtergesellschaft, die im Segment *Spirituosen Türkei* abgebildet wird. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* werden die Produkte der Marke *Mio Mio* überwiegend national vertrieben und ergänzend über Distributeure ins benachbarte europäische Ausland exportiert. Das Absatzgebiet der regionalen Marken erstreckt sich auf Norddeutschland sowie Teile Nordrhein-Westfalens. Die wichtigsten Absatzkanäle sind der Lebensmitteleinzelhandel, Getränke-Abholmärkte und die Gastronomie (über Getränkefachgroßhändler). Hauptabsatzgebiete für die Produkte des Segments *Frischsaftsysteme* sind die von eigenen Vertriebsteams betreuten Kernregionen Österreich und Deutschland sowie die Märkte Frankreich, USA, Großbritannien, Skandinavien, Osteuropa und der Mittlere Osten. Der weltweite Vertrieb von Geräten in rund dreißig Länder erfolgt außerhalb Österreichs und Deutschlands über lokale Distributeure. Wesentliche Vertriebskanäle sind der Lebensmitteleinzelhandel, der Außer-Haus-Verpflegungsmarkt sowie die Gastronomie. Das in den *Übrigen Segmenten* enthaltene Tourismus- und Veranstaltungsgeschäft ist in Haselünne angesiedelt. Über die dem Segment zugeordneten Webshops werden Spirituosen, alkoholfreie Getränke und Merchandise Artikel national vertrieben.

(1.3) Wesentliche Kennzahlen

	2025	2024	2023	
People				
Personalbestand zum 31.12.2025 [Anzahl]	428	430	514	
Fluktuationsquote [%]	8,2	17,3	12,4	
Teilzeitquote [%]	21,7	19,5	15,6	
Frauenquote [%]	37,6	38,4	34,5	
Meldepflichtige Arbeitsunfälle [Anzahl]	14	12	23	
Krankenquote [%]	4,1	5,1	4,8	
Planet				
Gesamtemissionen [t CO ₂ e] ¹⁾	153.673,8	4.616,6	6.044,5	
Abfall- und Wertstoffaufkommen [t]	1.980,3	3.420,9	3.201,1	
Wasserverbrauch [in Tausend m ³]	251,9	394,0	424,9	
Abwasseraufkommen [in Tausend m ³]	149,4	239,1	263,8	
Energieverbrauch [GWh]	15,5	21,6	25,0	
Strom aus erneuerbaren Energien [%]	97,5	98,8	98,1	
Products				
AFG	Fertigprodukt in Millionen Liter [Mio. Liter]	60,9	101,8	109,9
	Füllungen [Mio. Stück]	78,6	139,5	151,1
	Anteil Mehrweg-Gebinde [%]	98,8	93,2	92,1
	Anteil Glas-Gebinde [%]	43,1	57,6	59,6
Spirituose	Fertigprodukt in Millionen Liter [Mio. Liter]	47,0	49,0	53,0
	Füllungen [Mio. Stück]	160,1	150,3	153,5
	Anteil Glas-Gebinde [%]	98,3	98,9	99,1

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Treibhausgas-Bilanzierung ausgeweitet und erstmalig alle indirekten Emissionen (Scope 3) bilanziert.



(2) Grundlagen

Langfristiges Denken ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sehen uns jetzt und in Zukunft als verantwortungsvoller Arbeitgeber und als lebendiger Teil der Gesellschaft. Wir tragen die Verantwortung für unsere Produkte und ihre Verbraucher und legen einen starken Fokus auf eine sorgfältig operierende Wertschöpfungskette sowie auf Produktangebote, die einen verantwortungsbewussten Genuss fördern. Der Schutz der Umwelt gehört zu den wesentlichen globalen Herausforderungen und wir sehen es als Teil unserer Verantwortung an, die natürliche Lebensgrundlage zu erhalten.

(2.1) Nachhaltigkeitsstrategie

Im Berichtsjahr wurde die Nachhaltigkeitsstrategie 2021-2025 abgeschlossen und die neue ESG-Strategie 2030 entwickelt.

Nachhaltigkeitsstrategie 2021-2025

Basierend auf den drei Handlungsfeldern **People**, **Planet** und **Products** haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Claim: 0, 100, 100 verfolgt. Diese umfasste die übergeordneten Zielsetzungen „Zero accidents and improved health, hundred percent resource efficiency and one hundred sustainable products.“ Im Rahmen dessen konnten wir wesentliche Meilensteine erreichen und uns weiterentwickeln. Im Handlungsfeld People haben wir einen systematischen Fokus auf das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung gelegt. Wir sind der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“ beigetreten, haben umfangreiche Maßnahmen umgesetzt und das betriebliche Gesundheitsmanagement neu aufgestellt. Bezogen auf das Handlungsfeld Planet haben wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem etabliert, eine Effizienzstrategie umgesetzt und das Datenmanagement signifikant verbessert. Eine detaillierte Darstellung ist den Vorjahresberichten zu entnehmen. Nach der Zielerreichung in den Jahren 2023 und 2024 wurden die Maßnahmen in den Handlungsfeldern People und Planet fortgeführt und weiterentwickelt. Die Ziele im Handlungsfeld Products wurden bis zum Ende des Jahres 2025 mit nachfolgendem Ergebnis erreicht.

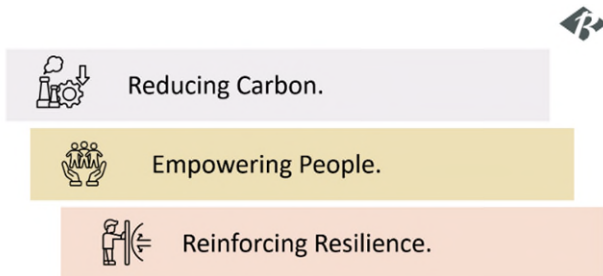
Strategietabelle zum Handlungsfeld Products

Ziel	Maßnahmen	Ergebnis	Frist
One hundred sustainable products	Ausgestaltung eines Kriterienkatalogs für nachhaltige Produkte	Durchführung von Workshops zur Entwicklung eines Kriterienkatalogs. Durch exogene Einflüsse und geändertes Konsumverhalten Entschluss, die Maßnahmen so nicht weiterzuverfolgen. Umsetzung eines fortlaufenden Verbesserungsprozesses und Optimierung von 100 Artikeln.	2025
	Projektierung der Roadmap zur Steigerung des Anteils nachhaltigerer Produkte		
	Überarbeitung ausgewählter Produktverpackungen		
	Entwicklung von Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen		
	Überprüfung und Scoring der Produktverpackungen in Bezug auf die neuen Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen		
	Entwicklung eines Business Partner-Screenings	Im GJ 2023 Auswahl eines geeigneten Business Partner Screening Tools; Implementierung im GJ 2024. Unter Berücksichtigung der regulatorischen Entwicklungen und Anwendungserfahrungen wurde der Ansatz im GJ 2025 weiterentwickelt und eine neue Software ausgewählt.	
	Aktualisierung des Marketing- und Lieferantenkodex	Aktualisierung und Veröffentlichung Marketingkodex im GJ 2023. Aktualisierung Lieferantenkodex im GJ 2025.	

ESG-Strategie 2026-2030

ESG – steht für Environment, Social und Governance und stellt die drei neuen Handlungsfelder unserer Strategie dar. Orientiert haben wir uns dabei an unserer ESG-Ambition: Nachhaltigkeit als Motor für Wachstum - Nachhaltiges Denken und Handeln sind integraler Bestandteil unserer Geschäftsaktivitäten. Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein Schlüsselfaktor für langfristige Unternehmensstabilität und -profitabilität ist und dauerhafte Wettbewerbsvorteile schafft. Wir bekennen uns daher zu einem umweltbewussten Ressourceneinsatz, zu fairen Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit sowie zu einer verantwortungsvollen, resilienzstärkenden Unternehmensführung.

ESG-Strategie 2030



Der Dreiklang: Reducing Carbon. Empowering People. Reinforcing Resilience. bildet den Leitgedanken unserer neuen ESG-Strategie. Wir werden bis Ende 2026 konkrete wissenschaftsbasierte Klimaziele festlegen, um dauerhafte Wettbewerbsvorteile zu sichern, den steigenden Kunden- und Marktanforderungen gerecht zu werden und langfristig Kosten zu senken. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und machen unser

Unternehmen unabhängiger und zukunftssicherer. Gleichzeitig setzen wir klare Nachhaltigkeitsziele im sozialen Bereich, um die Gesundheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden zu fördern, die Gewinnung und Entwicklung von Talenten sicherzustellen und die Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken. Durch die gezielte Förderung von Resilienz befähigen wir unsere Organisation, in Zeiten zunehmender globaler Krisen Risiken frühzeitig zu erkennen und wirksam zu begegnen. So minimieren wir materielle und immaterielle Schäden und sichern die langfristige Stabilität des Unternehmens.

Unsere ESG-Strategietabelle

Handlungsfeld	Ziele	Beispielhafte Maßnahmen
Environment	<p>Reducing Carbon: Wir bekennen uns zur Science Based Targets Initiative (SBTi) und richten unsere Klimaziele an wissenschaftsbasierten Standards aus. Wir implementieren bis zum 31.12.2026 SBTi-verifizierte Klimaziele und formulieren Scope 1+2- sowie Scope 3-Klimaziele bis Ende 2026.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Umstellung von Heizöl auf Biogas am Standort Minden – Optimierung Logistikkonzept: Shuttle per E-LKW – Umsetzung Power-to-Heat Konzept – Einsatz von Verfahren zur Wärmerückgewinnung – Weitere Elektrifizierung Firmenfuhrpark – Einsatz von Mehrwegverpackungen/-umverpackungen
Social	<p>Empowering People: Wir tragen Sorge für</p> <ul style="list-style-type: none"> – emotionales, kognitives und soziales Wohlbefinden, – Unversehrtheit und Gesundheit, sowie – Chancengleichheit bei interner Karriereentwicklung und bei Neuauswahl. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit und Umsetzung von Maßnahmen zur deren Verbesserung – Bedarfsorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement und Weiterentwicklung von "Vision Zero" – Systematischer Einsatz von Assessment-Methoden bei Recruiting und Personalentwicklung
Governance	<p>Reinforcing Resilience: Wir etablieren eine konzernweite Sicherheitskultur, in der wir das Management von Risiken als gemeinsame Verantwortung verstehen. Wir sichern den Fortbestand der Unternehmensgruppe durch vorausschauendes Risiko- und Krisenmanagement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Weiterentwicklung Krisenmanagement – Implementierung weiterentwickelter Notfallpläne für kritische Geschäftsprozesse – Fortentwicklung Informationssicherheit – Optimierung Brandschutzkonzepte und -maßnahmen – Überprüfung/Optimierung von Complianceprozessen

Fokussiert vorgehen – unser Wesentlichkeitsansatz

Im Geschäftsjahr 2024 haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt. Dabei bauten wir auf der vergangenen Wesentlichkeitsanalyse auf und erhöhten unter anderem den Detailgrad und die Dokumentationstiefe. Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse bestimmt die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Unternehmensgruppe, abgeleitet aus identifizierten wesentlichen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

In einem umfangreichen Analyseprozess haben wir uns intensiv mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auseinandergesetzt und unternehmensspezifische Auswirkungen identifiziert. Zusätzlich wurden nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen erfasst. Mittels interner Proxy-Stakeholder wurde auch die Sichtweise unserer Stakeholder berücksichtigt. Interne Fachexperten haben die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen validiert und anhand definierter Kriterien auf einer 5-Punkte-Skala bewertet. Bei Überschreiten eines Grenzwertes wurden die Auswirkungen, das Risiko oder die Chance als wesentlich eingestuft. Insgesamt wurde 81 wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert. Zur vereinfachten Darstellung stellen wir das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse auf Abstraktionsebene als neun zusammengefasste wesentliche Themen dar.



Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse

Environment	Social	Governance
Klima	Arbeitsbedingungen der eigenen	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern
Energie	Belegschaft	
Wasser	Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogene	Verantwortliche Vermarktungspraktiken
Ressourcenverbrauch	Rechte der Beschäftigten	

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde in Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durchgeführt. Im vergangenen Jahr hat die EU-Kommission durch die sogenannten Omnibus-Pakete den Anwendungsbereich der CSRD eingeschränkt. Aus diesem Grund sind wir nicht zur Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie zur Erstellung einer Nachhaltigkeitserklärung gemäß der ESRS verpflichtet.

(2.2) Nachhaltigkeitsmanagement

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den ILO (International Labour Organisation) Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Seit dem Jahr 2021 sind wir darüber hinaus Mitglied der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung beigetreten: dem United Nations Global Compact (UNGC). Mit der Unterzeichnung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Damit verdeutlichen wir, dass verantwortungsvolle Unternehmensführung Teil unseres unternehmerischen Denkens und Handelns ist.

Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholder zu etablieren.

Als Kontrollorgan nimmt der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eine wichtige Funktion im Nachhaltigkeitsmanagement ein und kommt seiner entsprechenden Überwachungs- und Beratungsfunktion in Nachhaltigkeitsfragen nach. Dazu gehört unter anderem sowohl im Finanz- und Prüfungsausschuss als auch im Plenum die Erörterung des Nachhaltigkeitsberichts. Das vom Aufsichtsrat für seine Mitglieder erarbeitete Kompetenzprofil berücksichtigt entsprechende Anforderungen zur Expertise in Nachhaltigkeitsfragen und ist damit auch für die gesamte Berentzen-Gruppe relevant. Damit trägt der Aufsichtsrat den für seine Aufgaben erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen Rechnung.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und treibt diese voran. Die Nachhaltigkeitsabteilung untersteht dem Director Corporate Finance & Sustainability, welcher direkt dem Chief Financial Officer (CFO) unterstellt ist. Im Rahmen von monatlichen Jour Fixes berichtet dieser gemeinsam mit dem Head of Sustainability an den CFO. Der CFO berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig sowie anlassbezogen über Nachhaltigkeitsthemen.

Die relevanten Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe werden mit dem Vorstand und den jeweiligen Ressorts diskutiert und priorisiert. Die oberste Verantwortung für die strategischen Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Überwachung der Ziele im Konzern liegt beim Vorstand. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Verantwortlichen in den Ressorts der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und in deren verbundenen Tochtergesellschaften.

Die Berentzen-Kodizes

Als Wegweiser, um unser Nachhaltigkeitsverständnis in den Geschäftsalltag zu integrieren, dienen unsere sogenannten Berentzen Kodizes. Sie basieren auf geltenden Gesetzen sowie weiteren etablierten Standards und drücken die Erwartungen der Unternehmensgruppe an ihre Beschäftigten, Lieferanten, Marketing- und Kommunikationspartner sowie Dritte aus, die an der Wertschöpfungskette der Unternehmensgruppe beteiligt sind.

Unser [Verhaltenskodex](#) gibt allen Beschäftigten konzernweit Leitlinien für richtiges Handeln im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung vor und stellt durch entsprechende Anweisungen gleichzeitig den sorgsamen Umgang mit Ressourcen sicher. Im Bewusstsein unserer gesellschaftlichen Verantwortung enthält der [Marketingkodex](#) konkrete Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Produkten. Der [Lieferantenkodex](#) dient zur Gewährleistung eines gemeinsamen Verständnisses bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten und bildet die Grundlage für eine nachhaltige Geschäftsbeziehung. Im Berichtsjahr hat die Aktualisierung des Lieferantenkodex stattgefunden, um die sich stetig ändernden Standards und Anforderungen zu berücksichtigen.

Zu den Eckpfeilern einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört ebenfalls die Einhaltung anerkannter Corporate Governance Prinzipien. In diesem Zusammenhang berücksichtigen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem nachhaltigkeitsbezogene Aspekte. Eine systematische Identifizierung und Bewertung von ESG-Risiken erfolgt halbjährlich durch die jeweiligen Risikobeobachter sowie jährlich im Rahmen eines ESG-Risikoworkshops mit den Vertretern unterschiedlicher Fachbereiche. Ferner werden auch in der Unternehmensplanung und bei der Entwicklung der Konzernstrategie soziale und ökologische Ziele berücksichtigt.

Als Aktiengesellschaft verfügen wir über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist als Leitungsorgan an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts verpflichtet. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. Detaillierte Informationen zur Struktur und zu den Aufgaben des Vorstands sowie Aufsichtsrats sind im Geschäftsbericht zu finden.

Eine Medaille, auf die wir stolz sind!



Um unsere Nachhaltigkeitsperformance objektiv beurteilen zu lassen, haben wir im Berichtsjahr erneut das EcoVadis Nachhaltigkeitsrating durchgeführt. Unsere Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit wurden mit 75 von 100 möglichen Punkten bewertet und mit der Silber-Medaille gewürdigt. Mit dieser Auszeichnung gehören wir zu den besten 15 % aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Das Ergebnis bestätigt die Substanz unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und ist gleichzeitig Ansporn zur stetigen Weiterentwicklung.

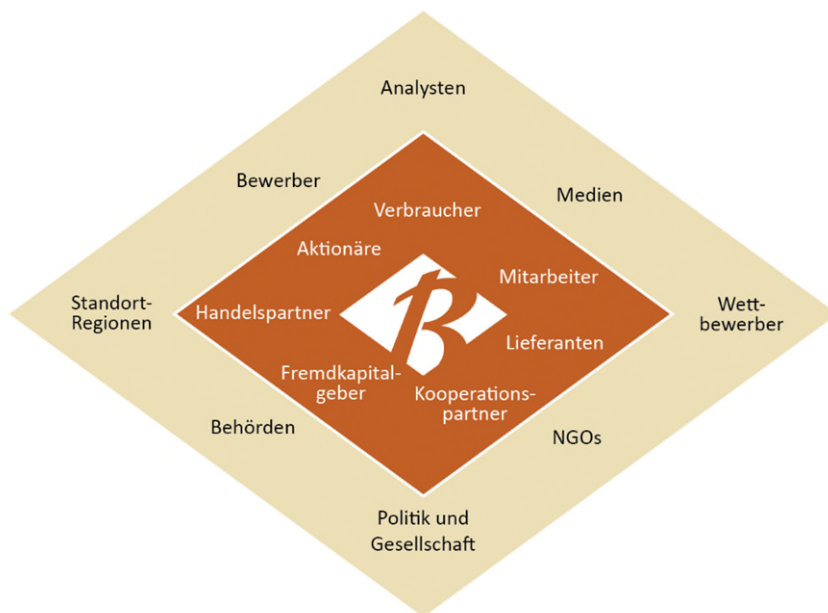
EcoVadis ist ein weltweiter Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen mit über 150.000 bewerteten Unternehmen. Die Methodik basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem UNGC und der ISO 26000 und umfasst die vier Themenbereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Im Mittelpunkt des Ratings steht die Analyse, inwiefern das Unternehmen Nachhaltigkeitsprinzipien in seine Managementsysteme integriert hat.

(2.3) Stakeholder-Engagement

Dem wachsenden Interesse unserer Stakeholder an unternehmerischer Nachhaltigkeit begegnen wir mit umfassender Transparenz, der stetigen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und insbesondere durch die Quantifizierung unserer Nachhaltigkeitsperformance. Der Dialog und Austausch mit unseren Stakeholdern ist für uns sehr wichtig.

Die folgende Grafik zeigt unser Stakeholder-Universum. Als strategisch wichtige Stakeholder betrachten wir Vertreter von Gruppen, auf deren Zufriedenheit wir für unseren Unternehmenserfolg besonders angewiesen sind. Diese sind im Inneren der Grafik aufgeführt.

Unser Stakeholder-Universum



Wir präferieren den persönlichen Dialog und direkten Austausch mit unseren Stakeholdern. Da uns dies nur begrenzt möglich ist, arbeiten wir intensiv an dem stetigen Ausbau der unterschiedlichen Dialogformen und Informationsquellen. Ein wichtiger Baustein sind dabei digitale Formate und Medien. Im Berichtsjahr haben wir die Websites unserer Tochtergesellschaften Vivaris und Citrocasa aktualisiert sowie mit der Neugestaltung unserer Corporate Website begonnen. Im Rahmen unserer Social-Media-Strategie haben wir im Berichtsjahr verstärkt KI eingesetzt und

einen KI-Charakter geschaffen. Die Anregungen der Stakeholdergruppen werden von den Vertretern der Berentzen-Gruppe erfasst und fließen über die unterschiedlichen Abteilungen in die Unternehmenstätigkeit und Nachhaltigkeitsstrategie ein.



Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind Botschafter der Berentzen-Gruppe und tragen die Grundsätze und Wertvorstellungen nach außen. Auf einer unternehmenseigenen Social Intranet-Plattform finden sie vielfältige interne Informationen sowie tagesaktuelle Meldungen zur Unternehmensentwicklung und können sich standortübergreifend zu verschiedenen Themen austauschen. Einmal im Monat werden die Mitarbeiter hier mit dem Pressespiegel über die Berichterstattung zur Berentzen-Gruppe informiert. Auf den Betriebsversammlungen berichten die Betriebsräte und die Geschäftsleitung ebenfalls über aktuelle Themen. Weitere Dialogformen sind beispielsweise betriebliche Aushänge, Teambesprechungen und Mitarbeiterentwicklungsgespräche sowie die Geschäfts-, Quartals-, Halbjahres- und Nachhaltigkeitsberichte.

Handelspartner und Kooperationspartner

Mit Handelspartnern und Kooperationspartnern stehen wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen in einem stetigen Austausch. Hier zählt für uns insbesondere der persönliche Kontakt. In Jahresgesprächen sowie auf diversen Messen und Branchenveranstaltungen kommen Mitarbeiter mit ihnen zusammen und tauschen sich über aktuelle Themen und Trends aus oder stellen neue Produkte vor. Weitere Dialogformen sind beispielsweise auch Fachmedien und Branchenzeitungen.

Verbraucher

Der Austausch mit den Verbrauchern erfolgt auf vielen Kanälen, via Post oder E-Mail ebenso wie über die sozialen Netzwerke oder auch Veranstaltungen. Der überwiegende Teil der Kundenanliegen, wie allgemeine Anfragen etwa zu Inhaltsstoffen, ehemaligen Produkten, Sponsoring-Möglichkeiten, Bezugsquellen etc. wird durch die Unternehmenskommunikation beantwortet. Für die Bearbeitung eingehender Reklamationen ist das Qualitätsmanagement der Berentzen-Gruppe verantwortlich. Alle anfragenden Verbraucher erhalten eine persönliche und individuelle Antwort. Weitere Dialogformen sind beispielsweise die Marken- und Produktwebsites sowie Online- und Printmedien.

Lieferanten

Wir pflegen mit unseren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Sie haben den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette. Mit wichtigen Lieferanten bestehen Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie alle sind dazu aufgefordert, insbesondere den Lieferantenkodex einzuhalten. Darüber hinaus setzen wir im Dialog mit den Lieferanten ebenfalls auf den persönlichen Kontakt und gegenseitige Vor-Ort-Besuche.

Aktionäre und Fremdkapitalgeber

Die wesentliche Plattform zum Austausch mit den Aktionären stellt die jährliche Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dar. Wir sind zur Veröffentlichung eines Jahresfinanzberichts und eines Halbjahresfinanzberichts verpflichtet. Des Weiteren sind Ad-hoc-Mitteilungen, Managers' Transactions und Stimmrechtsmitteilungen zu veröffentlichen. Um ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen, informieren wir die Kapitalmarktöffentlichkeit darüber hinaus im Rahmen eines Q1- sowie eines 9M-Zwischenberichts. Zudem werden alle relevanten Unternehmensnachrichten nicht nur als Pressemitteilung, sondern auch als Corporate News gezielt im Kapitalmarkt veröffentlicht. Interessierte Investoren können sich im Rahmen von Eigenkapitalmarktkonferenzen, Roadshows und weiteren Gesprächsformaten, an denen die Vorstände der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft persönlich teilnehmen, unmittelbar über die Unternehmensgruppe, ihre wirtschaftliche Entwicklung sowie die zukünftige Ausrichtung informieren. Regelmäßige Dialoge finden ebenfalls mit unseren Fremdkapitalgebern statt.

Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen

Die Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen ermöglicht den Austausch mit unterschiedlichen Expertenkreisen und unterstützt die Berentzen-Gruppe in vielen Arbeitsbereichen.

Im Berichtsjahr waren wir beispielsweise in den folgenden Organisationen, Vereinen und Verbänden Mitglied:

- Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN)
- Gesellschaft der Freunde und Förderer der deutschen Mineralbrunnenindustrie e.V. (GFF)
- Förderverein des Haselünner Sportvereins
- Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e.V.
- Markenverband e.V.
- MMM Club e.V.
- Schutzverband der Spirituosen-Industrie e.V.
- Science to Business GmbH der Hochschule Osnabrück
- Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (VdEW)
- Verband Deutscher Mineralbrunnen e.V. (vdm)
- Versuchs- und Lehranstalt für Brauerei in Berlin e.V. (VLB Berlin)
- Wachstumsregion Ems-Achse e.V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.

(2.4) Compliance

Wir sind überzeugt davon, dass eine verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung die Basis für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist. Dies bedeutet für uns, dass Compliance mehr umfasst als die Einhaltung der einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, internen Unternehmensrichtlinien und Industriestandards. Compliance bedeutet für uns auch, dass wir nach ethischen Prinzipien und freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen und anerkannten Werten handeln.

Um sich rechtskonform, ethisch einwandfrei und den Unternehmensgrundsätzen entsprechend zu verhalten, sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die sowohl internen Stakeholdern wie den Leitungsorganen, Führungskräften und allen Beschäftigten als auch externen Stakeholdern wie Lieferanten die gewünschten Handlungen und Haltungen aufzeigen. Durch diese elementaren Grundlagen soll sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten im Rahmen ihres unternehmensbezogenen Handelns rechtmäßig verhalten und sich dabei gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Zu diesem Zweck wurden die Berentzen Kodizes etabliert.

Diese stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar. Sie geben Auskunft darüber, welche Rechte unseren Mitarbeitern oder den Beschäftigten von Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe geworben wird und welche Umweltvorgaben erfüllt werden sollen.

Managementsysteme und Audits gewährleisten die Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards, deren Überprüfung regelmäßig durch interne oder externe Instanzen vorgenommen wird. Soziales und kulturelles Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die regionale Attraktivität des Unternehmens.

Neben den Kodizes existieren weitere Richtlinien, Anweisungen und Vorkehrungen zur Sicherstellung der Compliance in der Berentzen-Gruppe. Deren Regelungsgegenstände umfassen sowohl die unternehmens- bzw. konzerninterne Organisation – dies insbesondere im Rahmen von Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepten und des internen Kontrollsystems – als auch materielle Inhalte, die z. B. in Handbüchern niedergelegt sind.

Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken

Als national und international operierender Konzern in der Lebensmittelbranche unterliegen wir einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, aus denen wir rechtlichen und regulatorischen Risiken ausgesetzt sind.

Da potenziell compliancebezogene Risiken in allen operativen und administrativen Bereichen der Unternehmensgruppe auftreten können, ist es das Ziel jeglicher Richtlinien, Anweisungen und sonstigen Vorkehrungen, die Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften zu gewährleisten sowie zugleich Rechtsverstöße, insbesondere Korruption, seitens der Berentzen-Gruppe und ihrer Beschäftigten zu verhindern. Im Geschäftsjahr 2025 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine bestätigten Korruptionsvorfälle oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht zu verzeichnen waren.

Nachhaltigkeitsrisiken, die zu unternehmerischen Risiken führen können, sind ein weiteres Aktionsfeld unseres Managements. Dabei geht es nicht nur um das Beurteilen und Vermeiden von Risiken, sondern auch um das Ausschöpfen von Chancen. Die Identifikation und Bewertung von Risiken ist fester Bestandteil unseres Risikomanagements. Umfangreiche Informationen zum Risikomanagementsystem sind im Geschäftsbericht zu finden.

Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel gewinnen für uns insbesondere indirekt an Bedeutung, da wir uns in erster Linie Transitionsrisiken ausgesetzt sehen. Kurzfristig haben verschärfte gesetzliche Anforderungen, Vorschriften, Standards und Normen Auswirkungen auf unseren Arbeitsalltag. Mit der freiwilligen Einführung des Umweltmanagementsystems und der Planung und Umsetzung einer Effizienzstrategie bereiten wir uns bestmöglich auf künftige Anforderungen und Vorschriften vor.

Die steigenden gesetzlichen Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Produkte und Unternehmenstätigkeit sind für uns als mittelständisches Unternehmen herausfordernd, dennoch betrachten wir diese vornehmlich als Chance. Weitere Informationen zu dem Umgang mit potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken und eine Beschreibung der Vorsorgemaßnahmen sind thematisch in den einzelnen Kapiteln des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts aufgeführt.

Compliance-Organisation

In der Berentzen-Gruppe ist die Wahrnehmung der Verantwortung für Angelegenheiten der Compliance organisatorisch grundsätzlich zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Ein gesetzlich verantwortliches Organ für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt ist der Vorstand im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. Unterhalb der Organisationsebene des Vorstands ist die Verantwortung für sämtliche Angelegenheiten der Compliance in der Berentzen-Gruppe der Abteilung Corporate Legal & Compliance übertragen.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist das Hinweisgebersystem der Unternehmensgruppe. Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere externe Stakeholder können im Rahmen dessen Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße, Verstöße gegen unsere Kodizes sowie auf unethisches Verhalten und Fehlverhalten innerhalb der Berentzen-Gruppe vertraulich und optional auch anonym melden. Es dient dazu, potenzielle Missstände aufzudecken und Verdachtsfällen von Korruption, Betrug, Diskriminierung oder anderen illegalen oder unethischen Praktiken nachzugehen. Gleichzeitig ermöglicht uns das Hinweisgebersystem, im Austausch mit dem Hinweisgebenden zu bleiben und somit Hinweisen sachgerecht und angemessen nachzugehen zu können.

Hinweise werden in deutscher, englischer und türkischer Sprache entgegengenommen. Damit deckt das Hinweisgebersystem sprachlich alle Länder ab, in denen die Unternehmensgruppe Mitarbeitende beschäftigt. Darüber hinaus ist das Hinweisgebersystem über das Social Intranet, die Corporate Website und die Websites der Tochtergesellschaften erreichbar. Soweit im Geschäftsjahr 2025 Meldungen im Rahmen des Hinweisgebersystems eingegangen sind, konnte nach hinreichenden Untersuchungen kein Compliance-Verstoß ermittelt werden.

Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften

Innerhalb der Unternehmensorganisation obliegen den Führungskräften besondere Aufgaben im Hinblick auf das Thema Compliance. Hierzu zählt die Beachtung der Kodizes in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich sicherzustellen, die Mitarbeiter über deren Inhalt und Bedeutung zu informieren und dafür zu sensibilisieren sowie sie mit besten Kräften darin zu unterstützen, rechtmäßig zu handeln. Die Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auch dafür verantwortlich, dass Verstöße gegen geltendes Recht sowie interne Unternehmensrichtlinien in ihrem Verantwortungsbereich unterbleiben.

Dem Korruptionsrisiko begegnen wir zudem mit Regelungen wie Funktionstrennung, Genehmigungsverfahren und dem Vier-Augen-Prinzip. Darüber hinaus werden die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe im Rahmen von Schulungen den Inhalten und Anforderungen der Compliance vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Über das digitale Schulungstool haben die Beschäftigten die Möglichkeit, die Schulungen digital und zu einem individuell passenden Zeitpunkt zu absolvieren.

Bei Fragen zu rechtskonformem Verhalten oder im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation der Kodizes der Berentzen-Gruppe können sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft oder die Abteilung Corporate Legal & Compliance der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden.



(3) People

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis für unseren Geschäftserfolg und für die Weiterentwicklung unseres Konzerns. Als Arbeitgeber mit Standorten in eher ländlich geprägten Regionen ist der demografische Wandel und der damit einhergehende Arbeitskräftemangel für uns mitunter herausfordernd. Wir überarbeiten daher regelmäßig unsere Angebote und reagieren auf die aktuellen Anforderungen am Arbeitsmarkt, um uns auch für die Zukunft als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Den Herausforderungen begegnen wir mit einer Personalstrategie, die aus der zentralen Unternehmensstrategie sowie aus den Unternehmenswerten und -kompetenzen abgeleitet wurde. Kontinuierliches Ziel der Personalstrategie ist es, die am besten geeigneten Mitarbeiter in einer ausreichenden Anzahl zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Fokus steht die Sicherstellung des kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfs an Beschäftigten in allen Bereichen des Unternehmens.

Geprägt, gelebt und vorangetrieben wird die Personalstrategie durch das Ressort People and Culture. Der Bereich ist zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Die Leiterin des Zentralbereichs berichtet direkt an den Finanzvorstand.

Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung

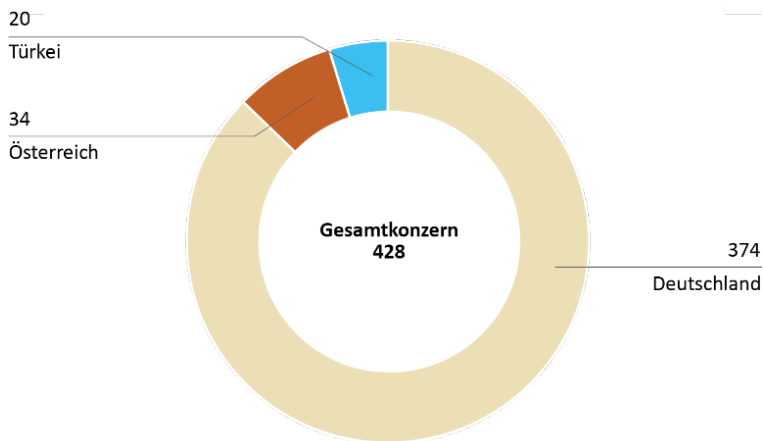
Im Sinne unseres Selbstverständnisses als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns besonders wichtig, uns um die unterschiedlichen Belange und Interessen unserer Beschäftigten zu kümmern. Wir legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine wettbewerbsfähige und geschlechtsunabhängige Vergütung sowie auf ein gutes Betriebsklima.

Um gemeinsam Erfolg und Motivation sicherzustellen, qualifizieren wir unsere Beschäftigten und fördern ihre Entwicklung. Dazu tragen unter anderem die hochwertige Ausbildung von Berufsanfängern sowie die aktive Unterstützung bei der Fortbildung und Weiterqualifikation unserer Beschäftigten bei. Nähere Informationen finden Sie im Unterkapitel „[Aus- und Weiterbildung](#)“.

Beschäftigungsstruktur

Zum 31.12.2025 waren 428 Mitarbeiter (Kopfzahl) bei der Unternehmensgruppe in Deutschland, Österreich und in der Türkei beschäftigt. Das sind zwei Beschäftigte weniger als im Vorjahr. Im Jahresdurchschnitt hat die Unternehmensgruppe 435 Mitarbeiter beschäftigt.

Mitarbeiter nach Region



Zum Bilanzstichtag waren 61,2 % unserer Beschäftigten kaufmännisch angestellt sowie 35,5 % gewerblich beschäftigt. Die verbleibenden 3,3 % der Belegschaft bildeten Auszubildende und Praktikanten. Mit 49,5 % sind die meisten Mitarbeiter bei der Berentzen-Gruppe angestellt, gefolgt von 19,9 % bei unseren Vertriebsgesellschaften, 17,5 % bei Vivaris sowie 7,9 % bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft, Citrocasa. Die restlichen 5,1 % unserer Belegschaft sind bei dem Berentzen Hof beschäftigt.

Entwicklung des Personalbestands

	2025	2024	2023
Personalbestand zum Stichtag	428	430	514
Durchschnittlicher Personalbestand	435	494	509

Verteilung des Personalbestandes in der Unternehmensgruppe

Gesellschaft	Angestellte (gesamt)	davon weiblich	Gewerblich Beschäftigte (gesamt)	davon weiblich	Auszubildende/ Praktikanten (gesamt)	davon weiblich	Gesamtbeschäftigte
Berentzen-Gruppe							
Aktiengesellschaft	124	67	77	15	11	6	212
davon in Haselünne	75	45	5	0	10	5	90
davon in Minden	44	19	72	15	1	1	117
davon in Stadthagen	5	3	0	0	0	0	5
Der Berentzen Hof GmbH	6	4	16	14	0	0	22
Berentzen-Vivaris Vertriebs GmbH	63	22	0	0	0	0	63
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	20	5	0	0	0	0	20
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	13	9	59	4	3	1	75
Citrocasa Deutschland Vertriebs GmbH	2	0	0	0	0	0	2
Citrocasa GmbH	34	14	0	0	0	0	34
Konzern	262	121	152	33	14	7	428

Risiken verantwortungsvoll entgegentreten

Im Rahmen unseres ESG-Risikomanagementsystems werden die Risiken „Fachkräftemangel“, „ungewollte Fluktuation“ sowie „Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefährdungen der Mitarbeitenden“ beobachtet und regelmäßig bewertet.

Der demografische Wandel verschärft in Industrieländern den Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Mit unserer Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen. Wir setzen daher beispielsweise verstärkt auf mobiles Arbeiten, überprüfen regelmäßig unsere Gehaltsstrukturen und optimieren den Recruitingprozess. Weitere Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang unter anderem regelmäßige Mitarbeitergespräche, ein kontinuierlicher Prozess zur Verbesserung von Arbeitsmethoden, Arbeitsqualität und Arbeitsatmosphäre sowie die Förderung von Integration. Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefährdungen der Mitarbeiter ist für uns eine Grundvoraussetzung. Wir ermitteln und überprüfen regelmäßig Gefährdungspotentiale und führen entsprechende Schutzmaßnahmen ein. Zudem fördern wir die Gesundheit der Beschäftigten durch vielschichtige Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie des Wiedereingliederungsmangements.

(3.1) Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Mitarbeiter, die emotional stark an ein Unternehmen gebunden und mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, kündigen weniger häufig, sind seltener abwesend und empfehlen das Unternehmen gerne weiter.

Sowohl an den deutschen Standorten der Berentzen-Gruppe, als auch bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft Citrocasa existiert ein betriebliches Vorschlagswesen, welches den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, ihre Verbesserungsvorschläge aktiv einzubringen und so zur Weiterentwicklung und Optimierung von Prozessen und Strukturen beizutragen.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

	2025	2024	2023
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit [Jahre]	11,4	11,5	11,7
Fluktuationsquote [%]	8,2	17,3	12,4
Anzahl Abgänge/Austritte	34	81	60
Anzahl neu eingestellte Mitarbeiter und Auszubildende	40	66	85

Im Berichtsjahr ist die Fluktuationsquote mit 8,2% im Vergleich zum Vorjahr (17,3%) deutlich gesunken. Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 11,4 Jahren im Geschäftsjahr 2025 zeigt ebenfalls, dass wir einen weiterhin hohen Grad der Identifikation der Mitarbeiter mit der Unternehmensgruppe haben.

Um Kündigungsgründe von Beschäftigten besser nachzuvollziehen, führen wir abschließende Austrittsgespräche mit den Mitarbeitern. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung der Einarbeitungsphase, um einer Frühfluktuation entgegenzuwirken.

Mitarbeiterfluktuation und Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Alter

	Fluktuationsrate in %	Anzahl Abgänge	Rate neu eingestellter Mitarbeiter in %	Anzahl Neueinstellungen
Nach Region¹⁾				
Deutschland	6	26	64	21
Österreich	15	5	15	5
Türkei	15	3	21	7
Nach Geschlecht				
Anzahl Frauen	2	10	24	8
Anzahl Männer	6	24	76	25
Nach Alter				
Unter 30 Jahren	2	7	27	9
30 bis 50 Jahre	4	16	64	21
Über 50 Jahre	3	11	9	3

¹⁾ Aufgrund des ungleichen Verhältnisses der Anzahl an Beschäftigten in den Regionen, ist die Aussagekraft der Fluktuationsrate nach Region nicht repräsentativ.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus

Wir streben nach einem langfristigen und vertrauensvollen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis. Aus diesem Grund sind rund 86 % unserer Mitarbeitenden unbefristet beschäftigt. Weitere 3 % unserer Beschäftigten sind im Rahmen ihrer Ausbildung bei der Unternehmensgruppe angestellt. Weitere Informationen zu diesem Thema sind im Unterkapitel „[Aus- und Weiterbildung](#)“ zu finden.

Mitarbeiter nach Vertragsart, Region und Geschlecht

	Anzahl Beschäftigte	davon unbefristet	davon befristet	davon Auszubildende/ Trainees
Deutschland	374	316	44	14
Österreich	34	34	0	0
Türkei	20	20	0	0
Gesamtkonzern	428	370	44	14
Anzahl Frauen	161	138	16	7
Anzahl Männer	267	246	14	7
Gesamtkonzern	428	384	30	14

Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir mit Leiharbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeitnehmer besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle stattdessen mit einem bei der Berentzen-Gruppe beschäftigten Arbeitnehmer dauerhaft besetzt werden kann. Zum Bilanzstichtag war ein Leiharbeitnehmer bei der Berentzen-Gruppe eingesetzt – der Anteil im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft betrug 0,2 %. Die Leiharbeitnehmer werden überwiegend in der Leergutsortierung eingesetzt und übernehmen teilweise unterstützende Hilfstätigkeiten im Bereich der Produktion. Leiharbeitnehmer zählen nicht zu den befristeten Beschäftigten der Berentzen-Gruppe, da sie beim jeweiligen Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind.

Vereinbarkeit von Leben und Beruf

Für unsere Beschäftigten spielt die Vereinbarkeit von Leben und Beruf eine essenzielle Rolle. Daher möchten wir unsere Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützen. Sofern es mit dem Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter vereinbar ist, kümmern wir uns auf Wunsch um unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Teilzeitmodelle. Im Geschäftsjahr 2025 lag die Teilzeitquote bei 21,7 %. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Beschäftigten. In diesem Zusammenhang wurden der vorherige Arbeitszeitrahmen weiter gefasst und die Kernarbeitszeiten durch Besetzungszeiten der Abteilungen ersetzt. Dies soll den kaufmännischen Mitarbeitern eine weitere Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen. Mit allen Mitarbeitern der Berentzen-Gruppe existiert eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Maßgeblich dabei sind die entsprechenden Tarifverträge und die außertariflichen Verträge.

Teilzeitkennzahlen und Frauenquote

	2025	2024	2023
Personalbestand zum Stichtag	428	430	514
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	93	84	80
Teilzeitquote [%]	21,7	19,5	15,6
Frauenquote [%]	37,6	38,4	34,4

Teilzeitbeschäftigte jeweils nach Geschlecht und Region

	Anzahl Teilzeitbeschäftigte
Deutschland	81
Österreich	11
Türkei	1
Gesamtkonzern	93
Anzahl Frauen	76
Anzahl Männer	17
Gesamtkonzern	93

Diese Bemühungen und unser stetiges Engagement unterstreichen, dass Familienfreundlichkeit in der Berentzen-Gruppe gelebte Unternehmenspraxis ist. Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie zeichnete im Jahr 2019 unseren Standort Haselünne erstmalig mit dem Gütesiegel für Familienfreundlichkeit aus. Mit der erfolgreichen Rezertifizierung verlängert sich die Gültigkeit des Siegels. Darüber hinaus wurde unserem Standort Minden im Berichtsjahr erneut vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke“ verliehen. Unsere österreichische Tochtergesellschaft Citrocasa wurde im Berichtsjahr erneut mit dem Gütesiegel Beruf und Familie 2026-2028 ausgezeichnet. Uns wurde zudem auf dem Internetportal kununu im Berichtsjahr von der Plattform bereits zum fünften Mal in Folge die Auszeichnung „Top Company“ verliehen. Damit gehören wir zu den fünf Prozent der bestbewerteten Unternehmen auf kununu.

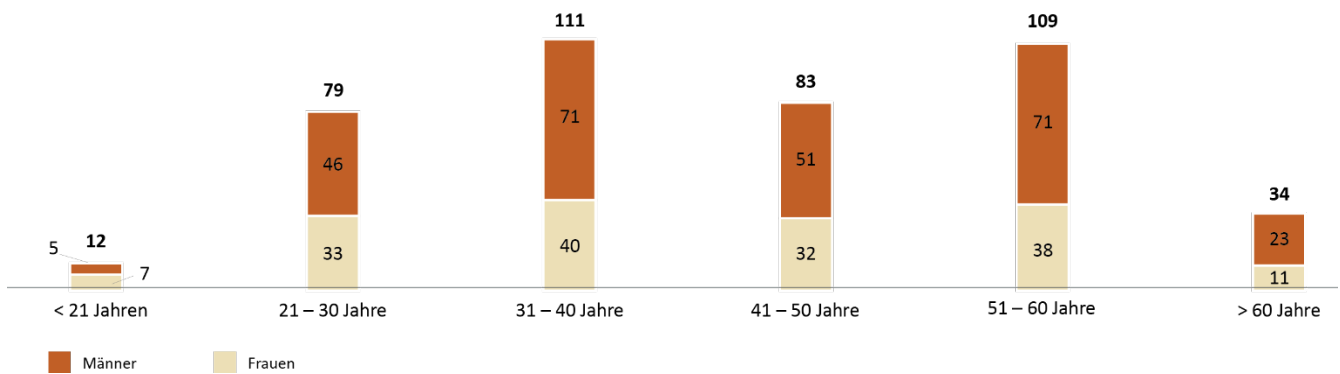
Nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ein Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu führen. Ziel dessen ist es, die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters im Unternehmen wiederherzustellen und somit krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren.

Seit 2017 bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Dienstfahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu leasen. Zum Bilanzstichtag wurden 49 Fahrräder von 37 Mitarbeitern geleast.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir schätzen die Vielfalt sowie Individualität unserer Mitarbeiter. Die Vielfältigkeit unserer Belegschaft prägt unsere Unternehmenskultur und ist zugleich wesentlicher Erfolgsfaktor zur Erreichung unserer Unternehmensziele. Vielfalt bedeutet für uns nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Altersgruppen, Fachkompetenz und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote bei 37,6 % (38,4 % im Geschäftsjahr 2024).

Geschlechterverteilung nach Altersgruppen



Wir dulden keine Diskriminierung und lassen im Umgang miteinander gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Vertrauen walten. Diese Grundsätze sind Teil des konzernweit gültigen Verhaltenskodex und somit für alle Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten. Dieses Verständnis haben wir im Jahr 2021 durch den Beitritt zum UN Global Compact und der Verpflichtung zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien bekräftigt. Bei Verstößen setzen wir arbeitsrechtliche Mittel bis hin zur Abmahnung oder auch Kündigung ein. Betroffene können sich an die Personalabteilung oder an das digitale und anonyme Hinweisgebersystem wenden.

Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe

	2025	2024	2023
≤ 30 Jahre [%]	21,3	24,0	20,2
> 30 - ≤ 50 Jahre [%]	45,3	44,4	44,6
> 50 Jahre [%]	33,4	31,6	35,2
Durchschnittsalter [Jahre]	43,3	43,4	43,9

Die Besetzung offener Positionen erfolgt ausschließlich nach dem Kriterium der Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsprofil der entsprechenden Position. Im Berichtsjahr haben wir eine neue Software zur Durchführung von Online-Assessments eingeführt. Diese findet ihren Einsatz im Recruiting sowie bei internen Weiterentwicklungsmaßnahmen von Mitarbeitern und soll bei der objektiven Beurteilung von Kandidaten durch Eignungsdiagnostik unterstützen. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden von uns nicht geduldet. Betroffene können sich auch in diesem Fall an das digitale und anonyme Hinweisgebersystem wenden. Im Berichtsjahr sind keine Hinweise bezüglich eines gemeldeten Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot eingegangen.

Vielfalt in den Führungsebenen

Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen, denen wir mit der Definition von konkreten Zielgrößen im Folgenden nachkommen.

Diversity-Ziele in den Führungsebenen der Unternehmensgruppe

	Festgelegte Zielgröße bis 31.12.2026
Vorstand [%]	33 ¹⁾
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	29
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	30
Aufsichtsrat [%]	17

¹⁾ Vorstand: Für den Fall einer Besetzung des Vorstands mit nicht mehr als zwei Mitgliedern braucht dem Vorstand kein weibliches Mitglied anzugehören. Ist der Vorstand mit mehr als zwei Mitgliedern besetzt, soll mindestens ein Mitglied des Vorstands eine Frau sein.

Im Geschäftsjahr 2025 bestand der zweiköpfige Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft aus zwei Männern. Ziel des Diversitätskonzepts des Vorstands ist es, diesen mit einem Frauenanteil von mindestens 33 % zu besetzen, sofern er aus mehr als zwei Mitgliedern besteht. Darüber hinaus sieht das Diversitätskonzept eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vor. Zum Mitglied des Vorstands sollen nur Personen bestellt werden, die am Ende der regulären Amtszeit, für die sie entweder erstmalig oder erneut bestellt werden, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Zum Bilanzstichtag lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei 8 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 31 %.

Frauenanteil in den Führungsebenen und Kontrollorganen

	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Vorstand	2	0	2
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	13	1	12
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	26	8	18
Aufsichtsrat	6	2	4

Die Gründe für die insgesamt niedrigen Frauenanteile in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands sind vielschichtig und lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen: Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen zeigt sich zunehmend ein schon grundsätzlich nur geringes quantitatives Angebot an qualifizierten Bewerberinnen. Hintergrund dessen waren und sind nicht zuletzt auch der allgemeine Fach- und Führungskräfte-mangel sowie die traditionell unverändert männlich dominierte Geschlechterstruktur in der Getränke- und Spirituosenindustrie.

Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung

In Deutschland ist das Mitbestimmungsrecht bei Aktiengesellschaften gesetzlich geregelt. Gemäß unseres Verhaltenskodex steht es auch all unseren Mitarbeitern konzernweit frei, sich im Rahmen der nationalen Gesetze in Interessensvertretungen zu engagieren. Vereinigungsfreiheit und Tarifverträge sind wesentliche gelebte Werte und Instrumente der Unternehmensgruppe. Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervertretungen nehmen an Tarifverhandlungen teil.

Alle Beschäftigten werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert. Die Interessen der Arbeitnehmer werden durch Betriebsräte, deren einzelne Gremien und durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wahrgenommen. Auf der Leitungsebene der Unternehmensgruppe arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen.

Unser Social Intranet ist standortübergreifend das gelebte Informations- und Kommunikationsinstrument. Zusätzlich werden die Mitarbeiter durch verschiedene Umfragen und Abstimmungen aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligt.

Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiter erhalten eine Begrüßungsmappe mit ausführlichen Informationen zur Unternehmensgruppe. Um mehr Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen, wurde im Geschäftsjahr 2023 das Format eines Stammtisches aufgenommen. Dieser findet an dem Standort Haselünne einmal pro Quartal statt und dient dem lockeren Austausch und der Vernetzung.

Betriebliche Veränderungen werden in Deutschland nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz im Wirtschaftsausschuss sowie in Betriebsratssitzungen rechtzeitig mitgeteilt, damit der Betriebsrat sein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht sinnvoll ausüben kann. Eine konkrete Mitteilungsfrist ist in Deutschland nicht gesetzlich festgelegt. Das Betriebsverfassungsgesetz, Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen regeln in Deutschland alle wesentlichen Themen, die Mitarbeiterbelange betreffen.

Verhältnis tariflich zu außertariflich Beschäftigten

	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Anzahl tariflich Beschäftigter	304	122	182
Anzahl außertariflich Beschäftigter	124	39	85

Vergütung

Die Vergütung der Berentzen-Gruppe in Deutschland richtet sich nach den jeweils geltenden Tarifvereinbarungen für die verschiedenen Betriebe der Spirituosenindustrie (Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Der Berentzen Hof GmbH) und Erfrischungsgetränkeindustrie (Vivaris Getränke GmbH & Co. KG). In den Tarifverträgen sind unter anderem Leistungen wie Urlaubsgeld, eine Jahressonderzuwendung und zusätzliche Freizeit für ältere Mitarbeiter geregelt. Die Eingruppierung erfolgt konsequent nach dem Aufgabengebiet des Beschäftigten. Dadurch wird sichergestellt, dass bei der Festlegung des Gehalts keine Unterscheidung nach Geschlecht oder sonstigen Diversitätskriterien stattfindet. Für spezielle Funktionen im Unternehmen wird ein außertarifliches Gehalt oder eine übertarifliche Zahlung ergänzend zum Tarifvertrag geleistet. Für die Citroca GmbH in Linz ist grundsätzlich der österreichische Kollektivvertrag für Handelsangestellte gültig. Nach diesem Kollektivvertrag werden Themen wie Arbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc. und die Einstufung in Beschäftigungsgruppen geregelt. Auch hier werden freiwillige Zulagen über den Mindestgehältern gezahlt.

Innerhalb der Berentzen-Gruppe existiert ein Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte, um einen Anreiz für die Erreichung der Unternehmensziele zu bieten. Die Zielvereinbarungen gelten als variabler Bestandteil des Jahresgehältes und werden durch die Vorgesetzten am Anfang eines Jahres schriftlich mit den Mitarbeitern vereinbart und nach Abschluss des Geschäftsjahres bewertet. Die Beurteilung erfolgt sowohl über messbare, kaufmännische Kennzahlen als auch über die persönliche und individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter. Neben den Konzern- und Bereichszielen, mit denen auf eine langfristige Wertschöpfung eingegangen werden kann, können insbesondere bei den individuellen Zielen Nachhaltigkeitsziele in der

Zielvereinbarung berücksichtigt werden. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge arbeitet die Berentzen-Gruppe mit der Hamburger Pensionskasse zusammen. Das Angebot der steuerbegünstigten Entgeltumwandlung wird bereits von vielen Mitarbeitern, teilweise durch die Regelungen des Tarifvertrags, in Anspruch genommen.

(3.2) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir für unsere Beschäftigten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem ein Arbeitsleben ohne Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen möglich ist. Gleichzeitig möchten wir einen gesunden Lebensstil unserer Mitarbeiter fördern.

An unseren deutschen Standorten setzen wir auf ein zentral gesteuertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zur systematischen Steuerung aller gesundheitsrelevanten betrieblichen Prozesse. An unserem österreichischen Standort existiert ein dezentral gesteuertes betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm, welches an die individuellen Bedürfnisse vor Ort angepasst ist.

Krankheitskennzahlen unserer Beschäftigten

	2025	2024	2023
Krankheitstage	6.242	9.393	8.563
Krankenquote [%]	4,1	5,1	4,8
Krankenquote inkl. Langzeiterkrankungen [%]	6,2	7,9	7,0

care@work – unser betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Rahmen von care@work bietet die digitale Gesundheitsplattform „Evermood“ den Beschäftigten Zugang zu virtuellen Events, hilfreichen Übungen, Videokursen, Fachartikeln und vertraulichen Beratungen und Coachings zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Themen. Die Mitarbeiter finden auf dieser Plattform unterschiedliche Angebote zu einer Vielzahl an Themen. Zusätzlich können Mitarbeiter, die Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen oder privaten Problemen benötigen, über Evermood kostenlos und anonym eine therapeutische Beratung in Anspruch nehmen.

Neben diesen Angeboten wurden im Berichtsjahr ein Mobilitätscheck inkl. Einzelberatung durch einen Physiotherapeuten, ein Workshop zum Thema Pflege von Angehörigen sowie ein Kurs für Erste Hilfe am Kind angeboten. Des Weiteren wurden sogenannte Krankenrückkehrgespräche eingeführt. Ziel dieser Gespräche ist möglichst frühzeitig Unterstützung anzubieten und gemeinsam eine Lösung zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit zu finden.

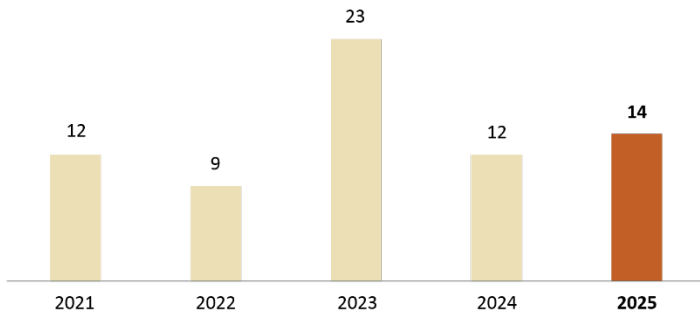
Seit 2013 ist die Unternehmensgruppe Mitglied in einem Firmenfitness-Netzwerk. Es bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, für einen finanziell geförderten monatlichen Beitrag viele Fitnessstudios und Physiotherapiestudios mit Trainingskompetenz unbegrenzt zu nutzen.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms „Citrofit“ wurden im Berichtsjahr bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft Citrocasa ebenfalls unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. So wurden beispielsweise erneut Gesundheitstage durch- und ein Gesundheitszirkel eingeführt, der dazu beitragen soll, aktiv Mitarbeitermeinungen einzuholen und somit das Verbesserungsmanagement zu fördern.

Arbeitssicherheit

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Verletzungen hat für uns oberste Priorität. Wir tragen als Arbeitgeber die Verantwortung für die Sicherheit unserer Beschäftigten und arbeiten aus diesem Grund kontinuierlich an einer sicheren Arbeitsumgebung und einer gelebten Präventivkultur im Unternehmen. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen eigenen Mitarbeitern, Mitarbeitern fremder Firmen und Besuchern.

Entwicklung der Anzahl der Arbeitsunfälle



Kennzahlen zur Arbeitssicherheit

	2025	2024	2023
Anzahl Arbeitsunfälle ¹⁾	12	9	23
Anzahl Arbeitsunfälle mit schweren Folgen	1	0	0
Anzahl Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0	0
Anzahl Wegeunfälle	1	3	0
Unfallhäufigkeit ²⁾	19,5	12,9	31,5

¹⁾ Ein Arbeitsunfall ist ein meldepflichtiger Vorfall, der mit mehr als drei Tagen Arbeitsausfall verbunden ist. Angabe ohne Wegeunfälle und arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

²⁾ Unfallhäufigkeit: Anzahl Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind in der Regel weder vorherbestimmt noch unvermeidbar, aber sie haben stets Ursachen. Durch den Aufbau einer starken Präventivkultur wollen wir diese Ursachen beseitigen und arbeitsbedingte Unfälle und Berufskrankheiten verhindern. Zu diesem Zweck wurden im Berichtsjahr explizit die Produktions- und Schichtleiter geschult.

Wir arbeiten stetig an der Verbesserung unserer Prozesse und investieren in Arbeitssicherheitsmaßnahmen. Im Geschäftsjahr 2025 wurden am Standort Haselünne beispielsweise Umhausungen und Absperrungen von Anlagen errichtet sowie Anlagenübergänge optimiert. Am Standort Minden wurde die sogenannte „Zone Control“ der Gabelstapler eingeführt. Dieses sorgt dafür, dass die Gabelstapler bspw. draußen oder an Gefahrenzonen wie Toren oder Türen automatisch langsamer fahren.

Zur Überwachung der Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tagt in regelmäßigen Abständen der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Im Ausschuss werden die Themen Prävention von Arbeitsunfällen, Gewährleistung der Sicherheit Dritter und die Humanisierung der Arbeitsumgebung ausführlich diskutiert, um so gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Darüber hinaus werden wechselnde Schwerpunktthemen in den Fokus genommen.

Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln ist die Risikobeurteilung. Unsere Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzanalysen erfassen potenzielle gesundheitliche Risiken. Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am

Arbeitsplatz werden somit systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert. Die Gefährdungsbeurteilung folgt dem aktuellen Stand des Wissens unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit. Durch die systematische Analyse der technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen aller Unfälle können wir ebenfalls gezielte präventive Maßnahmen ableiten und umsetzen.

Die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen erfolgt regelmäßig und in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten. Darüber hinaus erfolgt unverzüglich eine Aktualisierung so bald Änderungen im Betriebsablauf zu einer Veränderung der Tätigkeiten von Arbeitnehmern führt.

Eine zentrale Rolle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spielen die Werksleiter. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem sorgen sie für die Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten. Unterstützt werden die Werksleiter an den Produktionsstandorten durch die externe Arbeitssicherheitsfachkraft sowie die internen Sicherheitsbeauftragten. An allen Produktionsstandorten finden regelmäßige Sicherheitsgespräche und Begehungen statt. Zudem werden regelmäßige Fortbildungen und interne Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchgeführt.

Das Auditverfahren SMETA steht für Sedex Members' Ethical Trade Audit und wird bereits seit 2017 regelmäßig an allen deutschen und österreichischen Standorten durchgeführt. Im Rahmen dieses Audits erfolgt u.a. eine freiwillige externe Überprüfung der Einhaltung aller lokal geltenden Gesetze zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

(3.3) Aus- und Weiterbildung

Durch unsere Ausbildungsangebote lernen wir die Fach- und Führungskräfte der Zukunft an und binden sie idealerweise direkt an unser Unternehmen. Darüber hinaus ist die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern nicht nur eine wichtige Voraussetzung, um innerhalb der Unternehmensgruppe gemeinsam erfolgreich zu sein, sondern auch eine Investition in die Zukunft. Neben dem Fachwissen selbst tragen auch überfachliche Kenntnisse zum Erfolg bei.

Verantwortlich für das Thema Personalentwicklung ist der Bereich People and Culture. Der Bereich unterstützt die Fachbereiche bei der ziel- und bedarfsorientierten Qualifizierung unserer Beschäftigten. Ziel ist es, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden.

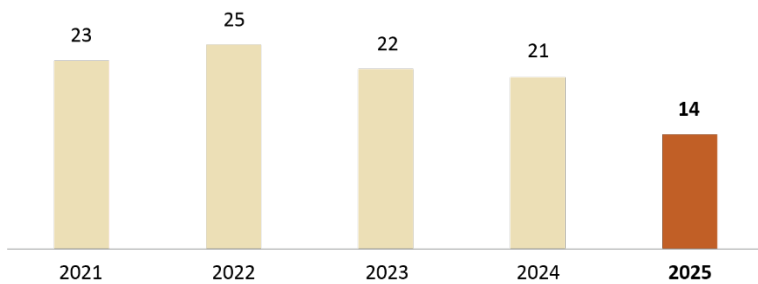
Vor diesem Hintergrund ermitteln wir regelmäßig unseren Personalbedarf für Ausbildungsberufe und bieten eine entsprechende Anzahl an Ausbildungsplätzen an. Zusätzlich wird der Qualifizierungs- und Nachfolgebedarf über die Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess identifiziert, um Fach- und Führungskompetenzen zielgerichtet zu entwickeln und auszubauen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde unser Nachwuchsführungskräfteprogramm mit dem Namen „B-Talent“ wieder aufgenommen. Dieses beinhaltet u.a. eine Vielzahl an Workshops zu unterschiedlichen Themen, wie beispielsweise Zeit- und Selbstmanagement, Rollenbilder in Teamkonstellationen oder auch zu Kommunikations- und Präsentationsskills. Interne Expertenvorträge aus den Fachabteilungen sollen zudem einen Einblick in die Fachbereiche und über die Tätigkeiten und Herausforderungen vermitteln. Zusätzlich arbeiten die Teilnehmer in Gruppen an realen Projekten aus dem Unternehmen.

Ausbildung

Im Berichtsjahr ist die Ausbildungsquote von 4,9 % (2024) auf 3,3 % gesunken. Die Übernahmequote ist von 16,7 % (2024) auf 44,4 % signifikant gestiegen. Bereits seit einigen Jahren konnten nicht mehr alle Lehrstellen mit qualifizierten Bewerbern besetzt werden. Insbesondere im technischen Bereich ist dies in den letzten Jahren zu einer allgemeinen Herausforderung geworden. Mit geeigneten Recruitingmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wirken wir diesem Trend entgegen.

Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Unternehmensgruppe



Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2025 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen gestartet:

- Duales Studium Betriebswirtschaft und nachhaltiges Management
- Industriekaufmann
- Veranstaltungskauffrau
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Maschinen- und Anlagenführer für Lebensmitteltechnik
- Elektroniker für Betriebstechnik

Zum Bilanzstichtag waren insgesamt 14 Auszubildende in der Unternehmensgruppe beschäftigt. Innerhalb des Berichtsjahres haben 7 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen und 9 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

Ausbildungskennzahlen

	2025	2024	2023
Anzahl Auszubildende	14	20	22
Auszubildendenquote [%]	3,3	4,9	4,3
Übernahmequote [%]	44,4	16,7	71,4

Um den Auszubildenden einen bestmöglichen Start in den für sie neuen Lebensabschnitt zu bieten, organisieren wir jedes Jahr eine umfangreiche Einführungswoche, in der die Auszubildenden von allen deutschen Standorten zusammenkommen. Um bestmöglich für den Start vorbereitet zu sein, standen zusätzlich verschiedene EDV-Schulungen und ein Telefonseminar auf dem Programm. Referenten aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen stellten zudem ihre Aufgaben vor. Seit dem Geschäftsjahr 2022 bieten wir den Auszubildenden zusätzlich in regelmäßigen Abständen ein Fahrsicherheitstraining an. Zusätzlich erhalten alle Auszubildenden einen Account beim Audio-Streaming-Dienst Spotify auf Kosten der Berentzen-Gruppe.

Förderung von jungen Menschen

Zur Unterstützung junger Menschen in der Phase der Berufsorientierung erhielten im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 10 Schüler und Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, die Unternehmensgruppe kennenzulernen und erste berufliche Erfahrungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich zu sammeln.

Weiterbildung

Das Prinzip der lernenden Organisation ist für uns Voraussetzung, um in einer sich verändernden Umgebung auch zukünftig erfolgreich zu sein. Die zielgerichtete persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter spielt dabei eine essenzielle Rolle. Wir qualifizieren unsere Mitarbeiter, fördern ihre Entwicklung und stärken ihre Fähigkeiten, unabhängig von Dienstalter und Hierarchiestufe.

Jede Führungskraft ist dazu angehalten, mit ihren Mitarbeitern einmal im Jahr ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch zu führen. Dieses Gespräch dient insbesondere dazu, gemeinsam Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und zu erarbeiten, Feedback zu geben sowie Ziele abzustimmen, die dann im Folgejahr evaluiert werden. Im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs kann die Führungskraft individuell den persönlichen oder fachlichen Entwicklungsbedarf identifizieren und gezielt mit dem Mitarbeiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten beschließen.



(4) Planet

Wesentliche ökologische Auswirkungen entstehen durch den Einsatz von Material, Rohstoffen, Wasser, Strom, Wärme und anderen Komponenten. Neben Kosten ist ihr Einsatz in der Regel mit Emissionen und weiteren Umweltauswirkungen verbunden, deren Verursachung direkt oder indirekt unserer Wertschöpfungskette zugeordnet werden kann. Durch die Wertschöpfungstätigkeit entstehen weiterhin Abfälle, die je nach Art der Entsorgung und der Wiederverwertbarkeit ebenfalls mit Umweltauswirkungen verbunden sind.

Die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen durch einen sparsamen und sorgsamen Einsatz aller Ressourcen ist unabdingbar zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage. Zu diesem Zweck wurde an allen Produktionsstandorten sowie an den deutschsprachigen Verwaltungs- und Vertriebsstandorten ein Umweltmanagementsystem eingeführt und seit dem Geschäftsjahr 2022 jährlich nach ISO 14001 zertifiziert. Wir optimieren kontinuierlich unsere Prozesse und Strukturen, um unsere Ziele zu erreichen. Darüber verfügen wir seit vielen Jahren über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001. Im Berichtsjahr haben wir weitere Zähler und Maschinen an unser Energiedatenerfassungssystem angeschlossen und können somit unsere Produktionsprozesse und die Energieverbräuche noch effizienter steuern.

Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Effizienzsteigerung sind moderne, effiziente und ressourcenschonende Anlagen. Daher haben wir im Geschäftsjahr 2025 am Standort Minden das Projekt zur Wärmerückgewinnung weiterverfolgt. Die Abwärme aus der Kühlanlage wird nun mittels eines Wärmetauschers abgefangen, durch eine Wärmepumpe weiter aufgeheizt und kann somit für das Heizen von Räumlichkeiten genutzt werden. Ferner haben wir unser Digitalisierungsprojekt am Produktionsstandort in Minden auf weitere Anlagen und Prozesse ausgeweitet. Neben der Etablierung von papierlosen Prozessen und der Verringerung der Fehlerquoten steht die Nutzung von künstlicher Intelligenz bei der Produktionsplanung im Zentrum dieses Projektes. Darüber hinaus konnten Spülprozesse reduziert werden, die zu Energie- und Wassereinsparung beitragen.

Im Berichtsjahr haben wir uns intensiv mit dem Thema Wärmeversorgung aus erneuerbaren Quellen auseinandergesetzt. Bisher erfolgt die Wärmeversorgung der Unternehmensgruppe ausschließlich aus fossilen Energieträgern. Aus diesem Grund haben wir für den Standort Minden beschlossen, im Geschäftsjahr 2026 die Wärmeversorgung von Heizöl auf regional erzeugtes Biogas umzustellen – ein wichtiger Meilenstein zur Verringerung unserer Treibhausgasemissionen. Am Produktionsstandort Haselünne

startet 2026 ein Power-to-Heat-Konzept, mit dem überschüssiger Strom aus unseren PV-Anlagen zur Erwärmung des Wassers für die Flaschenreinigungsmaschine genutzt wird. Beide Maßnahmen erhöhen den Einsatz erneuerbarer Energien und reduzieren somit den Verbrauch von fossilen Brennstoffen. Für unseren Stromverbrauch haben wir diesen Umstellungsprozess bereits vor 10 Jahren begonnen. Im Berichtsjahr liegt der Anteil an Strom aus erneuerbaren Quellen bei 97,5 %.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden beispielsweise die nationalen Regelwerke zu Wasser, Abfall, Emissionen und Störfällen. Darüber hinaus stehen für uns die Anforderungen des Qualitätsstandards „International Feature Standard Food“ (IFS Food) und das Sedex Members' Ethical Trade Audit (SMETA) im Vordergrund. Mehr Informationen zu IFS Food und SMETA finden Sie in den Unterkapiteln „[Produktsicherheit und -qualität](#)“ und „[Verantwortungsvolle Beschaffung](#)“.

Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken

Im Rahmen der Erfassung von ESG-Risiken mittels unseres Risikomanagementsystems haben wir Extremwetterereignisse (z. B. infolge des Klimawandels), den Austritt von Chemikalien oder Gefahrstoffen, eine fragile und CO₂-emissionsintensive Energieversorgung sowie Brandgefahr an den Produktionsstandorten als potenzielle Risiken im Handlungsfeld „Planet“ definiert.

Um Risiken vorzubeugen sowie im Eintrittsfall das Schadenspotenzial zu minimieren, ergreifen wir bei allen wesentlichen Risiken entsprechende Abhilfemaßnahmen. Um dem Austritt von Chemikalien und Gefahrstoffen beispielsweise vorzubeugen, gibt es u.a. konkrete Verfahrensweisen im Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen. Darüber hinaus werden Mitarbeiter, die mit diesen Stoffen arbeiten, jährlich sowie anlassbezogen geschult. Sollte dennoch ein Schadensfall eintreten, so existieren entsprechende Notfallpläne, welche die Gefahren für Mensch und Umwelt minimieren. Im Berichtsjahr haben wir zusätzlich unser Brandschutzkonzept überarbeitet, in eine neue Brandmeldeanlage investiert und neue Brandschutztüren angeschafft.

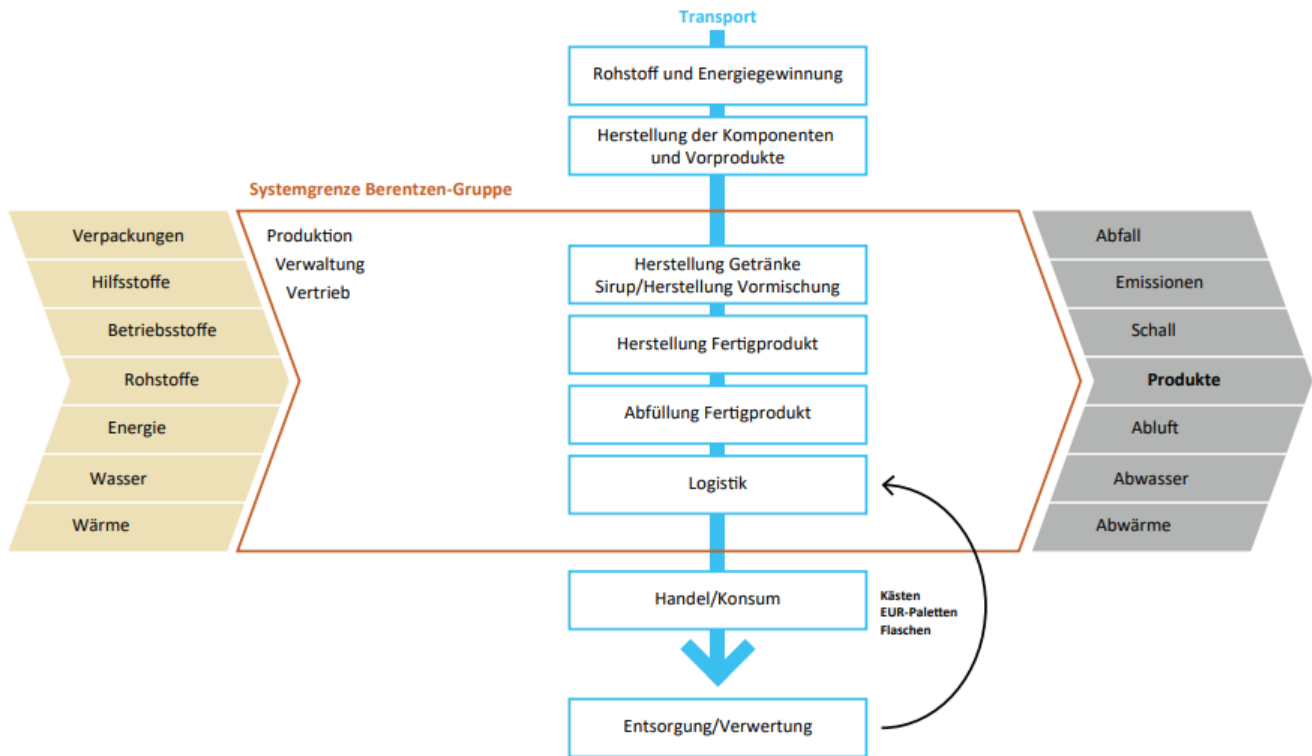
Weitere Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit für die Umwelt ergeben, können grundsätzlich durch die Nichteinhaltung der Umweltvorschriften und -gesetze entstehen. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen gegen die Unternehmensgruppe.

(4.1) Wertschöpfungskette

Unsere Geschäftstätigkeit umfasst die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsystemen. Die Systemgrenze im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hierbei die Werksgrenze des jeweiligen Produktionsstandorts dar. Ebenfalls einbezogen sind die Vertriebsgesellschaften sowie der Logistikstandort in Stadthagen.

Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten *Spirituosen* und *Alkoholfreie Getränke* finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt. Die folgende Grafik veranschaulicht unsere Wertschöpfungskette.

Unsere Wertschöpfungskette Spirituose und Alkoholfreie Getränke



Während der Herstellung der Fertigprodukte innerhalb der Systemgrenze, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. Diese werden entweder verwertet, entsorgt oder an die Umwelt in Form von Abwärme oder Abluft abgegeben. Wasser bildet die Grundlage für die Herstellung von Spirituosen und alkoholfreien Getränke (AFG). Wärme und Energie werden hauptsächlich für den Betrieb der Anlagen und die Umwandlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe in Fertigprodukte benötigt.

Input-Output-Bilanz

Die Input-Output-Bilanz dokumentiert die zur Herstellung und Verpackung der Spirituosen und AFG eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe sowie Verpackungsmaterialien. Die Grundlage bilden die über das ERP-System SAP erfassten Wareneingänge im Geschäftsjahr 2025. Bestandsveränderungen im Laufe des Jahres bleiben unberücksichtigt. Darüber hinaus betrachtet sie ausschließlich Waren und erzeugte Produkte der konzerneigenen Produktionsstätten. Dadurch kann der Trend in einzelnen Kategorien nur über längere Zeiträume beurteilt werden, da neben dem Produktionsartikelmix auch die Lagerhaltung einen Einfluss auf die Entwicklung der Inputkategorien hat. Da zwischen Warenein- und -ausgang nicht immer ein direkter Bezug besteht, sind Rückschlüsse auf die Entwicklung des Sortiments unter Nachhaltigkeitsaspekten durch die gegenwärtige Ermittlungsmethode nicht oder nur über einen sehr langen Betrachtungszeitraum möglich.

Die eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe zur Herstellung unserer Produkte bestehen in der Regel vollständig aus erneuerbaren Materialien. Auch die Papieretiketten und Kartonagen, die zu den Verpackungsbestandteilen unserer Produkte gehören, werden aus erneuerbaren Rohstoffen gefertigt. Die weiteren Verpackungsmaterialien wie beispielsweise Folienetiketten, PET-Flaschen, Metallverschlüsse und Glas-Flaschen bestehen hingegen aus nicht-erneuerbaren Rohstoffen. Bei ordnungsgemäßer Rückgabe bzw. Entsorgung, wie sie in Deutschland durch das Mehrweg- und Pfandsystem sowie die etablierte Altglas-Entsorgung gewährleistet ist, können diese Verpackungsmaterialien jedoch in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden.

Input-Output-Bilanz 2025

Input	Menge	Einheit
Rohstoffe		
Kräuter/Gewürze	8	Tonnen
Öle	50	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	1.803	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	4.125	Tonnen
Destillate	15.949.693	Liter
Halbware	941.233	Liter
Diverse Rohstoffe	48	Tonnen
Hilfsstoffe		
Stickstoff	24.138	Kubikmeter
Kohlensäure	685	Tonnen
Farbstoffe	5	Tonnen
Verpackungsmaterialien		
Papieretiketten	349.910	T Stück
Kartonagen	20.934	T Stück
Kartonaufkleber	6.709	T Stück
Folienetiketten	168.886	T Stück
PET-Flaschen	245	Tonnen
Schrumpfhauben	1.384	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	7	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	0	T Meter
Sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	1.890	T Stück
Kunststoffverschlüsse	48.380	T Stück
Metallverschlüsse	203.627	T Stück
Glasflaschen	30.444	Tonnen
Output		
Fertigprodukt	107.826	Liter
Füllungen	238.647.927	Stück
Durchschnittliche Füllmenge	0,45	Liter/Stück

Da die im Segment *Frischsaftsysteme* operierende Konzerngesellschaft Citrocasa die Herstellung von Geräten an einen externen Drittanbieter ausgelagert hat, beziehen sich die Angaben nur auf die Herstellung von Spirituosen und alkoholfreien Getränken. Die Output-Größe „Fertigprodukt in Litern“ beinhaltet sowohl die Menge der produzierten Spirituosen als auch die der produzierten alkoholfreien Getränke.

Entwicklung der Produktionsmenge

Im Geschäftsjahr 2025 gab es wesentliche Veränderungen bei den Produktionsmengen. Im Segment *Spirituose* ist die Produktionsmenge in Litern nur geringfügig um 4,17 % gesunken. Die Kennzahl „Anzahl der Füllungen“ im Segment *Spirituose* ist jedoch um 6,45 % gestiegen. Dadurch verringerte sich die durchschnittliche Füllmenge von 0,33 (2024) auf 0,29 Liter pro Füllung. Hauptursache dafür waren ein höheres Produktionsvolumen sogenannter Miniaturflaschen.

Durch die Veräußerung des Produktionsstandortes Grüneberg zum 31.10.2024 haben wir im Geschäftsjahr 2025 nur noch einen eigenen Produktionsstandort für das Segment *Alkoholfreie Getränke*. Aus diesem Grund hat sich auch die Produktionsmenge in diesem Segment signifikant um ca. 40 % verringert und ist somit von 101,8 Mio. Liter Fertigprodukt (2024) auf 60,9 Mio. Liter Fertigprodukt (2025) gesunken. Die durchschnittliche Füllmenge ist von 0,73 Litern pro Füllung (2024) auf 0,77 Litern pro Füllung (2025) gestiegen.

Produktionsmenge

	2025	2024	2023	2015
AFG				
Fertigprodukt [l]	60.869.495	101.826.597	109.863.613	148.754.399
Füllungen [Stück]	78.600.702	139.466.778	151.049.752	163.049.443
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,77	0,73	0,73	0,91
Spirituose				
Fertigprodukt [l]	46.956.587	49.000.579	53.024.149	54.701.144
Füllungen [Stück]	160.047.225	150.344.334	153.454.786	156.715.803
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,29	0,33	0,35	0,64
Gesamt Fertigprodukt [l]	107.826.082	150.827.176	162.887.762	203.455.543
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,45	0,52	0,53	0,64

Entwicklung der Produktionsmenge der Berentzen-Gruppe

In Mio. Liter Fertigprodukt



(4.2) Wasser

Als Betreiber von Mineralbrunnen wissen wir, wie kostbar die Ressource Wasser ist. Sie ist für unsere Unternehmenstätigkeit essenziell. Auch wenn an unseren Produktionsstandorten keine Wasserknappheit herrscht und die Regionen ebenfalls nicht zu den Wasserstressgebieten gehören, minimiert der ressourcenschonende Umgang mit den konzerneigenen Brunnen und anderen Wasserquellen Umweltauswirkungen und sichert langfristig die Grundlage der Getränkeherstellung.

Um unsere eigenen Mineralbrunnen zu schützen und auch zukünftig zu erhalten, betreiben wir aufwendige Messungen und Berechnungen. Der Entstehungsprozess von natürlichem Mineralwasser ist ein langwieriger und zeitintensiver Prozess. So muss ein Regentropfen über Jahrzehnte viele verschiedene Erd- und Gesteinsschichten durchdringen. Bei diesem Prozess wird der Regentropfen auf natürliche Art und Weise kontinuierlich gefiltert und zugleich mit Mineralien angereichert. Darüber hinaus werden unsere Brunnen in Haselünne über unterirdische Wasseradern von der Nordsee gespeist. Nach vielen Jahrzehnten wird auch so auf natürliche Art und Weise aus Salzwasser Mineralwasser.

In unserem Geschäftsbereich *Alkoholfreie Getränke* setzen wir zum größten Teil auf umweltfreundliche Mehrweg-Gebinde. Neben den ökologischen Vorteilen bedeutet dies aber auch einen erhöhten Wasserverbrauch, da alle Flaschen vor dem nochmaligen Befüllen intensiv gereinigt werden müssen.

Absoluter Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2025	2024	2023	2015
Brunnenwasser [m ³]	81.076	187.845	216.303	276.825
Stadtwasser [m ³]	170.802	206.147	208.634	207.109
Gesamt Wasserverbrauch [m³]	251.878	393.992	424.937	483.934
Abwasser [m³]	149.362	239.129	263.772	224.340

Über 99 % des konzernweiten Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens fallen direkt in der Produktion an. Im Geschäftsjahr 2025 ist der Wasserverbrauch von 393.992 m³ (2024) auf 251.878 m³ signifikant gesunken. Das Abwasseraufkommen ist von 239.129 m³ im Geschäftsjahr 2024 auf 149.362 m³ in 2025 ebenfalls deutlich gesunken. Bezogen auf die spezifischen Verbräuche je Liter Fertigprodukt haben wir uns verbessert. So ist der spezifische Wasserverbrauch von 2,61 Liter je Liter Fertigprodukt (2024) auf 2,34 Liter je Liter Fertigprodukt gesunken. Das spezifische Abwasseraufkommen ist ebenfalls von 1,59 Liter (2024) auf 1,39 Liter je Liter Fertigprodukt (2025) gesunken.

Aufgrund der Veräußerung unseres Produktionsstandorts Grüneberg zum 31.10.2024 ist der Vorjahresvergleich nicht für die Beurteilung der Entwicklungen geeignet. Auch die Entwicklung der spezifischen Verbräuche ist nicht repräsentativ, da der Wasserverbrauch und das Abwasseraufkommen zwischen den Segmenten AFG und Spirituose stark variiert.

Spezifischer Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2025	2024	2023	2015
Wasserverbrauch je Liter Fertigprodukt [l/l]	2,34	2,61	2,61	2,38
Abwasseraufkommen je Liter Fertigprodukt [l/l]	1,39	1,59	1,62	1,10
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,45	0,52	0,53	0,64

(4.3) Klimaschutz

Die Bekämpfung des Klimawandels gehört zu den wesentlichen Herausforderungen unserer Zeit. Wir leisten unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels, indem wir sowohl auf Energie- und Ressourceneffizienz als auch auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien setzen. Darüber hinaus arbeiten wir an der kontinuierlichen Reduktion der durch unsere Unternehmenstätigkeit verursachten Treibhausgasemissionen.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase – insbesondere im Bereich Produktion – durch die Inanspruchnahme von Energie. Um den Energieverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt.

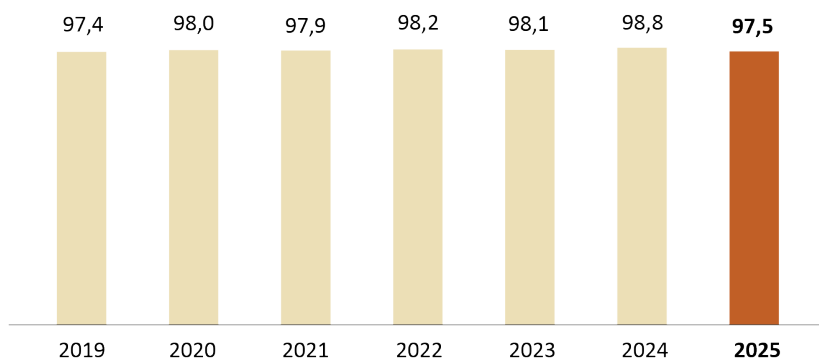
Erneuerbare Energie

Wir setzen auf den Einsatz von erneuerbaren Energien, um damit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Bereits seit dem Geschäftsjahr 2018 liegt der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtstromverbrauch bei über 95 %. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei 97,5 % und ist damit leicht im Vergleich zum Vorjahr gesunken (98,8 %).

Neben der Einsparung von Energie ist ein weiterer wesentlicher Baustein unserer Bestrebungen die eigenständige Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien. Zu diesem Zweck wurden im Geschäftsjahr 2022 Photovoltaikanlagen auf ausgewählten Dachflächen der Berentzen-Gruppe an den Standorten Minden und Haselünne errichtet. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Photovoltaikanlage in Haselünne von 570 kWp auf 749 kWp erweitert. Am Standort Minden hat die Anlagenerweiterung von 550 kWp auf 749 kWp im Geschäftsjahr 2024 stattgefunden. Auch an unserem historischen Stammsitz in Haselünne wurde im Geschäftsjahr 2024 eine PV-Anlage mit einer Leistungstärke von 50 kWp errichtet. Diese Anlage fällt im Vergleich zu den anderen beiden PV-Anlagen klein aus, da an diesem Standort bereits ein energieeffizientes BHKW betrieben wird und kein Produktionsbetrieb herrscht. Alle drei PV-Anlagen zusammen haben im Berichtsjahr insgesamt 1.321.386 kWh an Strom produziert. Davon wurden insgesamt 1.026.550 kWh des erzeugten Stroms selbst verbraucht und die restlichen 294.864 kWh ins Netz eingespeist.

Anteil Strom aus erneuerbaren Energien im Jahresvergleich

In Prozent



Strom aus fossilen Energieträgern wird nur noch teilweise bei der Versorgung für angemietete Verwaltungsgebäude eingesetzt sowie im Rahmen von Strom-Eigenproduktion durch ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW). Im Rahmen der neuen ESG-Strategie wollen wir systematisch unsere Treibhausgasemissionen reduzieren. Zu diesem Zweck planen wir am Standort Minden für das Geschäftsjahr 2026 die vollständige Umstellung von Heizöl auf regionales Biogas.

Corporate Carbon Footprint

Seit dem Geschäftsjahr 2017 berechnen wir den Corporate Carbon Footprint der gesamten Unternehmensgruppe. So ermitteln wir, wie viele und wodurch Emissionen von CO₂e (CO₂-Äquivalente) von der Berentzen-Gruppe verursacht werden. Diese Informationen helfen uns, Maßnahmen zum Klimaschutz abzuleiten und langfristig die CO₂e-Emissionen zu verringern. Im Berichtsjahr haben wir umfangreich an der Vervollständigung unserer THG-Bilanzierung gearbeitet. Erstmals haben wir alle indirekten Emissionen (Scope 3) bilanziert.

Die Ermittlung unseres Corporate Carbon Footprint basiert auf dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG) und wird soweit möglich gemäß dem marktbasieren Ansatz erstellt. Bei diesem Ansatz werden die spezifischen Emissionsfaktoren herangezogen. In den Fällen, in denen diese Informationen (z. B. bei Mietobjekten) nicht zur Verfügung stehen,

wird der ortsbasierte Ansatz verwendet und damit auf durchschnittliche Emissionsfaktoren auf Länderebene zurückgegriffen. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die eindeutige Definition von organisatorischen und operativen Systemgrenzen.

Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. Wir beziehen alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025 in die Bilanzierung ein. Der Standort Grüneberg wurde bis zum Veräußerungszeitpunkt in der Bilanzierung berücksichtigt.

Die operativen Systemgrenzen zeigen die Emissionsquellen auf, die innerhalb der organisatorischen Grenzen Berücksichtigung finden. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) unterscheidet zur Abgrenzung verschiedener Emissionsquellen zwischen drei Kategorien, den sogenannten Scopes:

Scope 1

In Scope 1 werden alle CO₂e-Emissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte CO₂e-Emissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), CO₂e-Emissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie Kältemittelleckagen aus Klimaanlage.

Scope 2

In Scope 2 werden indirekte CO₂e-Emissionen dargestellt, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden. Durch den Ausweis in einer separaten Kategorie wird eine Doppelzählung beim Vergleich von CO₂e-Emissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden.

Scope 3

Alle übrigen CO₂e-Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 aufgeführt (andere indirekte CO₂e-Emissionen). Hierunter fallen z. B. CO₂e-Emissionen, die mit Einkauf von Gütern und Dienstleistungen verbunden sind, die durch das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Hinzu kommen CO₂e-Emissionen, die mit der Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen verknüpft sind, wenn dabei direkte CO₂e-Emissionen verursacht werden.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 ermitteln wir die CO₂e-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport. Seit dem Geschäftsjahr 2021 berücksichtigen wir zudem die Emissionen, die durch Geschäftsreisen, Pendeln der Arbeitnehmer, Abfall sowie eingeschränkt durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen entstehen. Im Berichtsjahr wurden elf der fünfzehn Scope 3 Kategorien als wesentlich identifiziert und ermittelt.

Emissionen 2025

Im Geschäftsjahr 2025 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 Emissionen bei insgesamt 153.673,8 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Treibhausgas-Bilanz der Berentzen-Gruppe

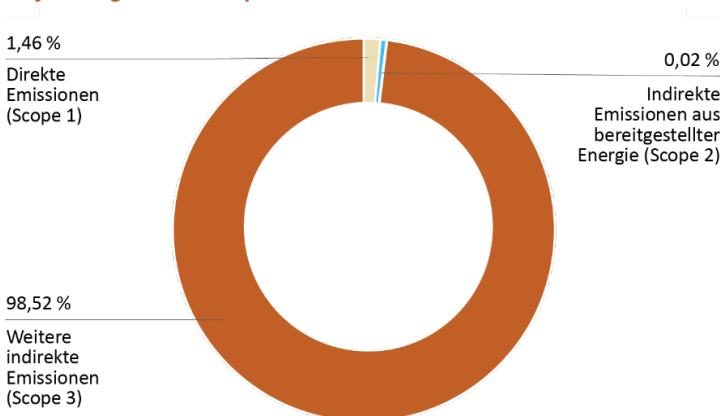
		2025	2024	2023	2017
Scope 1:	Direkte Emissionen	2.241,6	3.006,2	3.983,1	4.271,0
	Energieemissionen der Berentzen-Gruppe [t CO ₂ e]	2.241,6	3.006,2	3.983,1	4.271,0
Scope 2:	Indirekte Emissionen aus bereitgestellter Energie (marktbasierter Ansatz)¹⁾	23,5	21,0	23,0	1.416,0
	Eingekaufte Energie [t CO ₂ e]	23,5	21,0	23,0	1.416,0
Scope 3:	Weitere indirekte Emissionen - Kategorien²⁾	151.408,7	1.589,4	2.038,4	900,0
	1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen [t CO ₂ e] ³⁾	106.066,2	10,6	137,1	900,0
	2: Kapitalgüter [t CO ₂ e]	2.237,4	-	-	-
	3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen aus der Vorkette [t CO ₂ e]	717,0	1.043,2	976,3	-
	4: Transport und Verteilung (vorgelagert) [t CO ₂ e]	37.613,3	-	-	-
	5: Abfälle aus dem Betrieb [t CO ₂ e]	24,7	80,5	46,0	-
	6: Geschäftsreisen [t CO ₂ e]	51,0	64,4	52,0	-
	7: Pendeln der Mitarbeitenden [t CO ₂ e]	363,8	390,7	827,0	-
	9: Transport und Verteilung (nachgelagert) [t CO ₂ e]	1.569,0	-	-	-
	11: Nutzung der verkauften Produkte [t CO ₂ e]	2.476,9	-	-	-
	12: Entsorgung der verkauften Produkte [t CO ₂ e]	288,8	-	-	-
	13: Vermietete oder verleaste Sachanlagen [t CO ₂ e]	0,6	-	-	-
	Gesamt Emissionen [t CO₂e]	153.673,8	4.616,6	6.044,5	6.587,0

¹⁾ Nach dem standortbasierten Ansatz liegen die Scope 2 Emissionen für das Geschäftsjahr 2025 bei 1.376,77 t CO₂e.

²⁾ Die Kategorien 3.08 angemietete oder geleaste Sachanlagen, 3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte, 3.14 Franchises und 3.15 Investitionen, werden nicht berichtet, da diese Aktivitäten entweder nicht in der Unternehmensgruppe vorkommen oder unwesentlich sind.

Ein Vorjahresvergleich lässt sich aufgrund der Ausweitung der Treibhausgas (THG)-Bilanzierung nur in Bezug auf die Scope 1 und Scope 2 Emissionen ziehen. Die Scope 1 Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr signifikant gesunken. Dies begründet sich in der Veräußerung des Produktionsstandortes in Grüneberg. Dagegen sind die Scope 2 Emissionen leicht gestiegen. Bei Betrachtung der einzelnen Scope 3 Kategorien wird deutlich, dass der überwiegende Anteil der Emissionen durch den Einkauf von Gütern und Dienstleistungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette verursacht werden. Einen weiteren wesentlichen Anteil machen die Kategorien 3.4 und 3.9 aus, die den Transport und die Distribution umfassen.

Aufteilung der CO₂-Äquivalente



Datenerfassung und Berechnung

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von unterschiedlicher internen Datenquellen sowie externen Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente. Hierfür arbeiten wir mit einer speziellen Software zur THG-Bilanzierung, welche zur Umrechnung der Daten in CO₂-Äquivalente auf wissenschaftliche Emissionsdatenbanken wie beispielsweise Agribalyse, Ökobaudat, Exiobase PxP, DBEIS und BAFA zurückgreift.

Die Vorkette des bezogenen Ökostroms und damit die Scope 3 Emissionen waren im Geschäftsjahr 2017 nicht mit in der Bilanz enthalten und wurden erst für das Geschäftsjahr 2018 aufgenommen. Ebenfalls erstmals berücksichtigt wurden im Geschäftsjahr 2018 die flüchtigen Treibhausgas-Emissionen aus Kältemitteln und Leckagen.

(4.4) Umgang mit Ressourcen

Nachhaltig zu handeln ist die globale Herausforderung von heute für ein lebenswertes Morgen. Wir stellen uns dieser Verantwortung, indem wir uns kontinuierlich verbessern wollen.

Energiemanagement nach ISO 50001

Bereits im Jahr 2013 haben wir an ersten Produktionsstandorten erfolgreich ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und im Jahr 2016 auf alle deutschen Standorte der Unternehmensgruppe ausgeweitet. Im Jahr 2020 wurde zusätzlich unsere österreichische Tochtergesellschaft integriert.

Durch das systematische Energiemanagement werden alle Energieflüsse in der Unternehmensgruppe auf Basis von Messungen und anderer Daten erfasst und die Verbräuche der wichtigsten Anlagen und Prozesse bewertet. Die dadurch entstehende Transparenz über Energieverbräuche bietet uns die Möglichkeit, Optimierungspotenziale zu identifizieren und diese schrittweise umzusetzen. Auf dieser Grundlage werden sowohl technische als auch strategische und organisatorische Maßnahmen abgeleitet, um die energiebezogene Leistung kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig die Energienutzung systematisch und längerfristig effizienter zu gestalten. Darüber hinaus finden im Rahmen des Energiemanagements regelmäßige Mitarbeiterschulungen zum Thema Energieeinsparung statt.

Umweltmanagement nach ISO 14001

Im Geschäftsjahr 2022 wurde der bestehende Managementansatz um ein Umweltmanagementsystem erweitert und somit ein integriertes Managementsystem geschaffen. Dies unterstützt uns systematisch bei der Minimierung von Umweltauswirkungen sowie der effizienteren Ressourcennutzung. Im Berichtsjahr hat die erfolgreiche Rezertifizierung nach ISO 14001 stattgefunden. Durch das Umweltmanagementsystem werden alle Umwelteinflüsse, die innerhalb der Unternehmensgruppe anfallen, in Form von Daten gesammelt. Negative Auswirkungen auf die Umwelt können so bewertet und anschließend minimiert werden. Durch die stetige Überwachung der Umweltdaten kann eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung erreicht werden. Neben der Schulung von Mitarbeitern wird auch eine Zielsetzung festgelegt, die den Rahmen für zukünftige Umweltleistungen vorgibt.

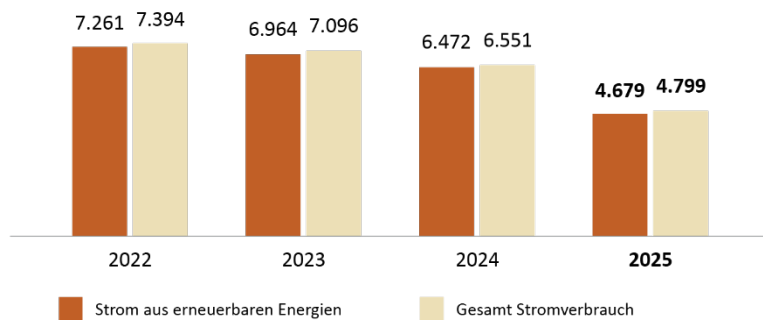
Stromverbrauch

Im Geschäftsjahr 2025 ist der absolute Stromverbrauch von 6.550.498 kWh (2024) auf 4.798.714 kWh (2025) signifikant gesunken. Dies liegt insbesondere an der Veräußerung unseres Produktionsstandorts Grüneberg zum 31.10.2024. Das zeigt auch der spezifische Stromverbrauch, der von 43,43 kWh (2024) auf 44,50 kWh je Kubikmeter Fertigprodukt (2025) im Vergleich zu dem absoluten Verbrauch sogar leicht gestiegen ist.

Der Stromverbrauch aus fossilen Energieträgern ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen, gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 jedoch gesunken. Dies begründet sich darin, dass im Geschäftsjahr 2024 die erzeugte Strommenge aus dem Blockheizkraftwerk (BHKW) überwiegend ins Netz eingespeist wurde und somit nicht dem Eigenverbrauch zugeführt wurde. Im Berichtsjahr wurde hingegen wieder ein größerer Anteil der vom BHKW selbst erzeugten Strommenge dem Eigenverbrauch zugeführt.

Entwicklung des Stromverbrauchs im Jahresvergleich

In Tausend kWh



Absoluter und spezifischer Stromverbrauch auf Konzernebene

	2025	2024	2023	2015
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh] ¹⁾	120.155	78.215	132.138	8.695.980
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	4.678.559	6.472.283	6.964.031	591.991
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	4.798.714	6.550.498	7.096.169	9.287.971
Spez. Stromverbrauch [kWh/m ³]	44,50	43,43	43,56	45,65
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-2,5%	-4,9%	-4,6%	Basisjahr

¹⁾ Inklusive selbsterzeugter Strom durch das BHKW.

Gesamtenergieverbrauch

Unser Gesamtenergieverbrauch an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2025 bei 15.473.637 kWh. Damit verringerte sich der absolute Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr signifikant um 28,2 %. Das diese Entwicklung ebenfalls auf die Veräußerung des Produktionsstandorts Grüneberg zum 31.10.2024 zurückzuführen ist, zeigt der spezifische Energieverbrauch, der mit 143,51 kWh je m³ Fertigprodukt im Geschäftsjahr 2025 (2024: 142,98 kWh je m³ Fertigprodukt) nahezu gleich geblieben ist.

In Summe ist der Erdgasverbrauch von 11.280.597 kWh (2024) auf 6.685.206 kWh (2025) signifikant gesunken und der Heizölverbrauch von 1.460.370 kWh (2024) auf 1.954.770 kWh (2025) gestiegen. Da der Heizölverbrauch anhand der Einkaufsmengen an Heizöl berechnet wird, variiert die Menge je nach Einkaufszeitpunkt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde kurz vor dem Jahreswechsel noch einmal vorsorglich eine größere Menge Heizöl für den Winter eingekauft.

Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene

	2025	2024	2023	2015
Erdgas [kWh]	6.685.206	11.280.597	13.118.700	15.186.172
Heizöl [kWh]	1.954.770	1.460.370	2.526.000	2.226.590
Diesel [kWh]	1.707.930	1.764.280	1.819.800	3.216.150
Benzin [kWh]	364.890	517.399	456.357	72.496
Strom [kWh] ¹⁾	4.688.293	6.472.283	6.981.902	9.287.972
Fernwärme [kWh]	72.548	70.901	114.076	48.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	15.473.637	21.565.830	25.016.835	30.037.380
Spez. Energieverbrauch [kWh/m ³]	143,51	142,98	153,58	147,64
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-2,8%	-3,2%	4,0%	Basisjahr

¹⁾ Um eine Doppelzählung zu vermeiden, wird bei der Gesamtaufstellung des Energieverbrauchs der Erdgasverbrauch des BHKWs berücksichtigt. Die dadurch selbst erzeugte Strom- und Wärmemenge wird nicht berücksichtigt.

Energieerzeugung

Neben den in Abschnitt 1.3 *Klimaschutz* detailliert beschriebenen Photovoltaikanlagen erzeugen wir durch ein erdgasbefeuertes BHKW Strom. Das effiziente BHKW hat einen höheren Gesamtnutzungsgrad gegenüber der Kombination aus lokaler Heizung und Strom durch die zentrale Kraftwerksversorgung. Dieser resultiert daraus, dass die Abwärme aus der Stromerzeugung zu großen Teilen und ortsnah genutzt werden kann. Neben einer Kosteneinsparung können so langfristig Emissionen vermieden werden. Im Geschäftsjahr 2025 wurde das bestehende BHKW durch ein neues, effizienteres ausgetauscht.

Im Berichtsjahr erzeugte das BHKW 213.457 kWh Strom sowie 492.122 kWh Wärmeenergie. Die Wärmeenergie wurde vollständig zur Gebäudeheizung genutzt. Darüber hinaus wurden 110.421 kWh des durch das BHKW erzeugten Stroms dem Eigenverbrauch zugeführt. Die restlichen 103.036 kWh wurden eingespeist. Aus den PV-Anlagen wurden 294.864 kWh Strom in das Netz eingespeist. Diese eingespeiste Energie findet keine Berücksichtigung im Stromverbrauch der Unternehmensgruppe.

Kraftstoffverbrauch

Zur Einsparung von Kraftstoffen in der Produktion und Logistik haben wir in den vergangenen Jahren die Dieselstapler weitestgehend durch Elektrostapler ausgetauscht. Im Bereich des Firmenfuhrparks arbeiten wir sukzessiv an der Umstellung von Pkws mit Verbrennungsmotor auf E-Fahrzeuge. So haben wir auch im Berichtsjahr weitere Fahrzeuge umgestellt und Ladeinfrastruktur am Standort Minden errichtet. Zum Bilanzstichtag lag der Anteil an E-Fahrzeugen im Firmenfuhrpark bei 12,7%. Dies begründet sich darin, dass der Großteil des Firmenfuhrparks dem Außendienst zuzuordnen ist. Diese Kolleginnen und Kollegen haben bisher ein Fahrprofil aufgewiesen, welches suboptimal für E-Fahrzeuge ist. Aufgrund der zunehmenden Reichweiten planen wir für das Geschäftsjahr 2026 weitere Firmenfahrzeuge auf E-Fahrzeuge umzustellen.

Absoluter Kraftstoffverbrauch auf Konzernebene

	2025	2024	2023	2015
Diesel [l]	170.793	176.428	181.980	321.615
Benzin [l]	39.662	56.239	49.604	7.880
Gesamt Kraftstoffverbrauch [l]	210.455	232.667	231.584	329.495

Abfall- und Wertstoffaufkommen

In der Produktion lässt sich das Entstehen von Abfällen nicht vollständig vermeiden. Jegliche Abfälle und Wertstoffe werden mit Hilfe von Mehrwegbehältern bereits an Ort und Stelle sorgfältig und soweit möglich sortenrein getrennt. Dies ermöglicht es, die Wertstoffe dem Recyclingprozess zuzuleiten und somit in den Wertstoffkreislauf zurückzuführen. Dadurch werden wertvolle Ressourcen aus nicht nachwachsenden Materialien geschont. Die fachgerechte Entsorgung und das Recycling der Wertstoffe erfolgen durch entsprechend qualifizierte Fachbetriebe.

Im Berichtsjahr wurden Mitarbeiterschulungen zur Abfalltrennung durchgeführt. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen ergriffen, um das Recycling von Wertstoffen zu verbessern. Beispielweise haben wir die Abfalltrennung optimiert und Maßnahmen zur Reduktion von Fehlwürfen ergriffen.

Unser absolutes Abfall- und Wertstoffaufkommen ist im Berichtsjahr von 1.715,9 Tonnen (2024) auf 845,6 Tonnen (2025) signifikant gesunken. Das spezifische Abfall- und Wertstoffaufkommen ist mit 7,84 Gramm pro Liter Fertigprodukt ebenfalls deutlich gesunken (2024: 11,38 Gramm pro Liter Fertigprodukt). Zwar ist der Vorjahresvergleich aufgrund der Veräußerung des Produktionsstandorts in Grüneberg zum 31.10.2024 nur bedingt aussagekräftig; dennoch zeigen das bereinigte Abfallaufkommen des Vorjahres und das spezifische Abfallaufkommen je Liter Fertigprodukt, dass wir das Abfallaufkommen senken konnten.

Absolutes und spezifisches Wertstoff- und Abfallaufkommen

	2025	2024	2023	2015
Glasabfall [t] ¹⁾	321,3	596,4	574,1	1.250,7
Papier und Pappe [t] ¹⁾	74,8	146,0	154,6	560,0
Kunststoff [t] ¹⁾	76,1	53,6	48,0	603,3
Metall [t] ¹⁾	19,3	19,6	23,0	139,2
Altholz [t] ³⁾	4,5	10,1	9,2	36,5
Kompostierbare Abfälle [t] ¹⁾	58,6	209,4	179,0	44,9
Gefährliche Abfälle [t] ²⁾	116,1	235,7	106,3	3,4
Sonstige Abfälle zur Verwertung [t] ¹⁾	58,6	209,4	179,0	135,3
Sonstige Abfälle zur Beseitigung [t] ³⁾	116,1	235,7	106,3	172,7
Gesamt Abfall- und Wertstoffmenge [t]	845,6	1.715,9	1.379,3	2.946,0
Abfall- und Wertstoffaufkommen je Liter Fertigprodukt [g/l]	7,84	11,38	8,47	14,48
Recyclingfähiger Abfall je Liter Fertigprodukt [g/l]	5,65	8,25	7,16	13,61
Abfall zur Beseitigung je Liter Fertigprodukt [g/l]	2,20	3,13	1,30	0,87

¹⁾ Durch Recycling / Verwertung von Entsorgung umgeleitete Abfälle.

²⁾ Sonstige zur Entsorgung weitergeleitete gefährliche Abfälle.

³⁾ Entsorgung durch Verbrennung.



(5) Products

Produkte bilden das Kernangebot eines Unternehmens und sind zugleich wirksamer Hebel für Nachhaltigkeit. Entscheidungen zu Produktgestaltung, Materialauswahl und Beschaffungspraktiken bestimmen maßgeblich ökologische und soziale Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Verantwortlich für die Entwicklung, Produktion, Kontrolle sowie Vermarktung unserer Produkte sind die verschiedenen Fachabteilungen. Zuständig für die Themen Produktsicherheit und -qualität ist beispielsweise das Qualitätsmanagement (QM) bzw. der QM-Beauftragte. Dieser hat sicherzustellen, dass die Anforderungen der zugrunde gelegten Norm erfüllt werden, das Qualitätsmanagementsystem laufend überprüft wird und ggf. Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Die Überprüfung erfolgt durch die Anwendung des Qualitätsstandards IFS Food.

(5.1) **Produkte und Verpackungen**

Verantwortungsvolle Produkt- und Verpackungsgestaltung hat aufgrund verschiedener Aspekte an Bedeutung gewonnen. Darüber hinaus sind wir uns bewusst, dass unsere Produkte positive oder negative Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft haben können. Daher wollen wir aktiv negative Auswirkungen minimieren und positive Auswirkungen fördern.

Verpackungen erfüllen wichtige Funktionen wie Produktschutz, Transportfähigkeit und Informationsvermittlung. Gleichzeitig verursachen sie erhebliche Umweltauswirkungen (Rohstoffverbrauch, Emissionen, Abfallströme). Im Geschäftsbereich *Spirituosen* ist die Glasflasche seit vielen Jahrzehnten das vorwiegend eingesetzte Verpackungsmittel. Verwendungseinschränkungen für Glasbehälter — z. B. auf öffentlichen Veranstaltungen — machen es allerdings erforderlich, einen vergleichsweise geringen Anteil unseres Produktportfolios in PET-Miniaturflaschen anzubieten. Bei fachgerechter Entsorgung können diese in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden. Im Berichtsjahr lag der Anteil abgefüllter Glas-Gebinde, bemessen an der gesamten Produktionsmenge im Segment *Spirituosen*, bei 98,31 %.

Entwicklung der Verpackungsformen im Segment Spirituosen ¹⁾

	2025	2024	2023
Glas-Gebinde	98,31 %	98,93 %	99,12 %
Sonstige Gebinde	1,69 %	1,07 %	0,88 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %	100,00 %

¹⁾ Auf Basis produzierter Liter.

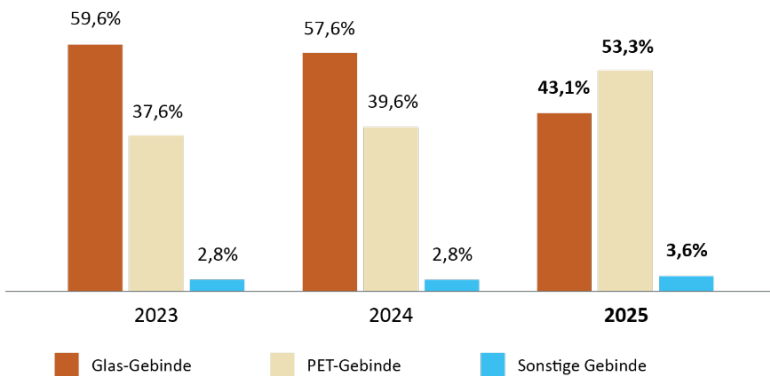
Aufgrund der sehr heterogenen Kunden- und Verbraucherwünsche füllen wir im Segment *Alkoholfreie Getränke* unsere Produkte in vielfältigen Verpackungsformen ab. Mit einem Mehrweg-Anteil von 98,77 % (93,23 % im Geschäftsjahr 2024) setzen wir überwiegend auf Mehrweg-Gebinde. Den größten Anteil macht dabei die Mehrweg-Glasflasche aus. Im Mehrweg-Bereich setzen wir fast ausschließlich Poolflaschen der Genossenschaft Deutscher Brunnen (GDB) sowie Einheitsleergut ein. Das bedeutet, dass mehrere Unternehmen die gleichen Flaschen zur Abfüllung ihrer Produkte nutzen. Dies hat Vorteile für die Umwelt, da die Flaschen in der Regel zum nächstgelegenen Abfüller zurückgebracht und neu befüllt werden. Das verkürzt Transportwege, entlastet die Straßen von Schwerlast und spart somit CO₂-Emissionen ein.

Entwicklung des Mehrweganteils im Segment Alkoholfreie Getränke

	2025	2024	2023
Mehrweg	98,77 %	93,23 %	92,11 %
Einweg	1,23 %	6,77 %	7,89 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Entwicklung der Verpackungsformen im Segment Alkoholfreie Getränke

Auf Basis produzierter Liter



Im Bereich der PET-Flaschen werden verschiedene Einweg- und Mehrweg-Gebinde als Verpackungsmittel eingesetzt, u.a. sogenannte PETCYCLE-Flaschen, welche einen Recyclinganteil von durchschnittlich 75 % haben. Im Berichtsjahr ist der Glasanteil von 57,63 % (2024) auf 43,06 % (2025) gesunken und der Anteil an PET-Flaschen von 39,60 % (2024) auf 53,33 % (2025) gestiegen. Dies ist auf die Veräußerung des Produktionsstandorts Grüneberg zum 31.10.2024 sowie einer Regionalwasser Marke zurückzuführen. Im Segment *Spirituose* beschäftigen wir uns regelmäßig mit der Verpackungsoptimierung. Im Berichtsjahr haben wir uns intensiv mit den Umverpackungen unterschiedlicher PET-Miniaturflaschen beschäftigt und den Möglichkeiten auf Plastikbestandteile zu verzichten oder diese durch Papier zu ersetzen.

In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen zur Verringerung des Materialeinsatzes umgesetzt. Durch die Umstellung der Kartonqualitäten von Vollpappe auf Wellpappe mit reduzierten Flächengewichten wurde so eine deutliche Reduzierung des Materialeinsatzes erreicht. Zusätzlich haben wir Farbreduktionen bei Umverpackungen durchgeführt und verzichten bei ausgewählten Umverpackungen auf Veredelungsmaßnahmen. Dies fördert die Kreislaufwirtschaft und bietet die Möglichkeit, Umverpackungen zu vereinheitlichen und somit Wertstoff einzusparen und Abfälle zu reduzieren. Ferner wurde der Einsatz von Verpackungsfolie im Segment *Spirituose* signifikant reduziert, da durch eine Optimierung des Produktionsprozesses die Anzahl der Wicklungen gesenkt wurde. Bei der Flaschenbeschaffung setzen wir vermehrt bepfandete Kunststoffzwischenlagen statt Einwegkartonzwischenlagen ein. Diese werden nach der Nutzung an den Händler zurückgegeben und wiederverwendet. Gemeinsam mit den Flaschenproduzenten haben wir an der Gewichtsreduktion von Flaschen gearbeitet. Je nach Flasche wurde eine Gewichtsreduktion von 10-20 % erreicht und somit signifikant der Materialeinsatz und das Transportgewicht reduziert. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* verwenden wir für einen Großteil der Glasflaschen Etiketten aus recyceltem Material.

Lohnfüllpartnerschaften

Lohnfüllpartnerschaften bestehen mit externen Abfüllern, die Produkte in unserem Auftrag und gemäß unserer Vorgabe herstellen und abfüllen. Im Segment *Spirituosen* übernehmen Lohnfüllpartner die Abfüllung unserer Produkte in die Dose.

Entwicklung Produktionsvolumen durch Lohnfüllpartner

	2025	2024	2023
Spirituose			
Fertigprodukt [l]	2.750.186	4.562.011	4.106.487
Füllungen [Stück]	8.178.360	13.661.718	12.247.596
AFG			
Fertigprodukt [l]	14.701.089	5.860.200	4.887.210
Füllungen [Stück]	29.869.398	11.720.400	9.774.420
Gesamt Fertigprodukt [l]	17.451.275	10.422.211	8.993.697
Gesamtanzahl Füllungen [Stück]	38.047.758	25.382.118	22.022.016

Im Segment *Alkoholfreie Getränke* arbeiten wir in Bezug auf die Marke *Mio Mio* mit Lohnfüllpartnern zusammen. Dadurch erreichen wir eine nationale Distribution der *Mio Mio*-Artikel und sparen gleichzeitig Transportwege sowie CO2-Emissionen ein. Der überwiegende Anteil erfolgt dabei in Mehrweg-Gebinde. Da in vielen europäischen Ländern kein zentrales Mehrwegsystem existiert, werden für das Exportgeschäft geringe Mengen der *Mio Mio*-Artikel in Einweg-Glasflaschen gefüllt. Zur Erschließung neuer Absatzkanäle wurde im Berichtsjahr die 0,33l Dose als neues Gebinde unserer Marke *Mio Mio* eingeführt. Die Einführung der Dose erhöht zwar den Einweganteil, dennoch steht der Einsatz von Mehrweg-Gebinden weiterhin im Fokus.

Entwicklung des Mehrweganteils lohnabgefüllter Artikel im Segment *Alkoholfreie Getränke* ¹⁾

	2025	2024	2023
Mehrweg	80,29 %	98,91 %	100,00 %
Einweg	19,71 %	1,09 %	0,00 %
Gesamt	100 %	100 %	100,00 %

¹⁾ Auf Basis produzierter Liter

Citrocasa

Im Geschäftsbereich *Frischsaftsysteme* bedeutet Nachhaltigkeit, langlebige und effiziente Maschinen zu entwickeln und das verantwortungsbewusste Konzept für die Orangen unter der Marke *frutas naturales* weiter umzusetzen. Im Berichtsjahr wurde die Umstellung auf eine Mehrweg-Kiste im Bereich der Orangenbelieferung vorbereitet. Die Umsetzung erfolgt im Geschäftsjahr 2026. Im Bereich der Flaschen setzen wir überwiegend auf rPET-Flaschen – bestehend aus 100 % Recyclingmaterial. Ausschließlich unsere norwegischen Kunden erhalten Flaschen aus Neukunststoff. Wesentliches Merkmal unseres Nachhaltigkeitskonzeptes im Zusammenhang mit unserem Angebot an Saftorangen ist es, die Früchte ausschließlich bei Vollreife zu ernten. Durch die vollständige Ausreifung am Baum gewährleisten wir die vollständige Entwicklung der wertvollen Vitalstoffe unserer Orangen. Zusätzlich sind alle Orangen nach der Ernte unbehandelt. Durch den Verzicht auf haltbarkeitsverlängernde Wachse und Fungizide vermeiden wir die Ausbringung dieser Stoffe in die Umwelt und die Aufnahme in den Körper.

Verantwortungsvolle Vermarktung

Wir sind stolz auf unsere Produkte, die Genuss bereiten und mit denen wir für Lebensfreude sorgen. Bei übermäßigem Konsum können gerade alkoholhaltige und zuckerhaltige Getränke aber auch negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben. Aus diesem Grund sehen wir es als unsere gesellschaftliche Verpflichtung an, für unsere Produkte verantwortungsbewusst zu bewerben und zu vermarkten. Dabei steht Transparenz für uns an oberster Stelle.

Um dieser Verantwortung gegenüber den Verbrauchern gerecht zu werden, haben wir mit dem Marketingkodex Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation festgelegt. So wird beispielsweise in der Werbung keine Verknüpfung zwischen Alkohol und dem Führen von Fahrzeugen, der Ausübung sportlicher Betätigung oder dem Arbeitsplatz hergestellt. Zudem müssen Art und Alkoholgehalt von Getränken unserem Kodex zufolge klar und eindeutig deklariert sein.

Der Marketingkodex steht im Einklang mit den jeweiligen nationalen Gesetzen und orientiert sich an den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats in der jeweils aktuellen Fassung. Diese Verhaltensregeln werden vom Marketingkodex bzw. durch die jeweils geltenden freiwilligen Selbstverpflichtungen der Branche vervollständigt. Der Marketingkodex gilt für die gesamte Berentzen-Gruppe und ihre Mitarbeiter, alle Marketing- und Kommunikationspartner sowie alle Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Marketings.

(5.2) Produktsicherheit und -qualität

Schwerpunkte unserer Geschäftstätigkeit sind selbstverständlich die Themen Produktsicherheit und -qualität. Wir arbeiten stetig an der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unserer hohen Qualitätsstandards in den Produktionsprozessen. Aus diesem Grund wenden wir in allen Segmenten der Unternehmensgruppe den Qualitätsstandard IFS Food (International Feature Standard Food) an. Die erstmalige Zertifizierung erfolgte im Jahr 2003 am Standort Minden.

Ziel der jährlichen Zertifizierungen durch anerkannte unabhängige Prüfstellen ist die stetige Verbesserung von Produktionsprozessen, um hierdurch sowohl höchste Produktsicherheit zu gewährleisten als auch die Qualität der Wertschöpfung in der gesamten Prozesskette zu erhöhen.

Damit schaffen wir nicht nur Transparenz und sorgen für kontrollierte Sicherheit, sondern erfüllen neben den Anforderungen unserer Direktkunden auch den Endverbraucherwunsch nach nachweislich sicheren, geprüften und hochwertigen Lebens- und Genussmitteln.

In unserem Werk in Minden erfolgte die jährliche IFS-Rezertifizierung im März 2025. Das Audit für die jährliche IFS-Rezertifizierung des Geschäftsbereichs *Alkoholfreie Getränke* erfolgte für die Betriebsstätte in Haselünne im November 2025. Beide Betriebsstätten wurden hierbei unangekündigt von der Zertifizierungsstelle TÜV-Süd geprüft und nach dem IFS-Versionsstand 8 auditiert. Die Zertifizierung des Geschäftsbereichs *Frischsaftsysteme* nach dem Standard IFS Broker Version 2 erfolgte im November 2025.

ISO 9001

Der Geschäftsbereich *Frischsaftsysteme* ist neben dem IFS Food auch nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese legt umzusetzende Mindestanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem von Unternehmen fest, um Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungsqualität gerecht zu werden. So dient sie unter anderem der Erhöhung der Transparenz betrieblicher Abläufe und der Kundenzufriedenheit sowie der Senkung von Fehlerquoten und damit verbundenen Kosten. ISO 9001 ist ein prozessorientiertes Qualitätsmanagementsystem, das alle betrieblichen Prozesse auf den Prüfstand stellt und Optimierungspotenziale aufdeckt. Ebenso wie bei ISO 50001 wird bei der Qualitätsmanagementnorm ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess implementiert. Im Juni 2025 wurde das Überwachungsaudit für ISO 9001:2015 erfolgreich absolviert.

Forschung und Entwicklung

Die konzerneigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung hat im Geschäftsjahr 2025 an der Qualitäts- und Geschmacksverbesserung bestehender Spirituosenprodukte sowie an der Entwicklung innovativer Neuprodukte gearbeitet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2025 wurden hierzu 229 (177) Rezepturen für Spirituosen im Marken- und Handelsmarkenbereich entwickelt und begutachtet. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* wurden im Geschäftsjahr 2025 insgesamt 40 (44) Rezepturen für Neuprodukte und Rezepturoptimierungen an bestehenden Produktlinien getestet und mit entsprechenden sensorischen Tests sowie Marktforschungstests bewertet. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Segment *Frischsaftsysteme* konzentrierten sich auf eine neue Maschinengeneration für die sog. Fantastic-Modellreihe. Die Entwicklung wurde im Jahr 2025 weitestgehend abgeschlossen, die Vorstellung der Maschine ist für Anfang 2026 vorgesehen.

(5.3) Verantwortungsvolle Beschaffung

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten. Wir wollen uns für eine verantwortungsbewusste Beschaffung einsetzen und über die herkömmlichen Aspekte wie Kosten, Qualität und Liefertermine hinausschauen. Aus diesem Grund arbeiten wir kontinuierlich daran, ethische, arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Themen langfristig stärker in unserer Lieferkette zu berücksichtigen.

Die potentiellen Risiken des Handlungsfelds „Products“ haben wir im Rahmen der ESG-Risikoanalyse identifiziert. Dies sind der Einfluss von Extremwetterereignissen auf unsere interne und externe Lieferkette, negative Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit externen Lieferketten, Auswirkungen des Klimawandels und des Bevölkerungswachstums auf die Warenverfügbarkeit sowie Menschenrechtsverletzungen bzw. schlechte Arbeitsbedingungen in der Lieferkette.

Wir pflegen mit unseren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Mit wichtigen Lieferanten bestehen darüber hinaus Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Zusätzlich legen wir großen Wert auf eine sorgfältige Auswahl der Lieferanten im In- und Ausland. Um uns vor einer zu großen Abhängigkeit zu schützen, beziehen wir unsere Rohstoffe von einer Vielzahl an Lieferanten.

Ein weiteres Instrument zur Sicherstellung verantwortungsvoller Beschaffung ist unser Lieferantenkodex. Der Lieferantenkodex ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen und muss dadurch von allen Lieferanten verpflichtend eingehalten werden. Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen. Der Lieferantenkodex wurde im Berichtsjahr aktualisiert. Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In diesen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Verstöße gegen die Grundsätze unseres Lieferantenkodex können direkt dem Bereich Einkauf oder über unser digitales Hinweisgebersystem gemeldet werden. Interne sowie externe Personen können dort Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Kodizes vertraulich und auf Wunsch auch anonym melden.

Sedex Members Ethical Trade Audit

Das Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) ist ein Audit Standard, der auf den Grundsätzen des ETI-Base Code basiert und von den Mitgliedern der Lieferantenplattform SEDEX entwickelt wurde. SEDEX selbst ist eine weltweit aktive Online-Plattform, bei der die Berentzen-Gruppe Mitglied ist.

Im Geschäftsjahr 2023 fand an unserem österreichischen Standort die erfolgreiche Re-Auditierung gemäß des Sedex Members Ethical Trade Audit statt. Kernthemen des Sozialaudits waren Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Bezahlung und Arbeitszeit, Geschäftspraktiken und Umweltmanagement. Im April 2024 wurde das SMETA Audit am Standort Haselünne sowie im November am Standort Minden erfolgreich absolviert.

Zertifizierte Fruchtlieferanten

Wir achten auf die Einhaltung unserer hohen Standards bei der Fruchtbeschaffung. Aus diesem Grund fordern wir von allen Fruchtlieferanten eine aktuell gültige Zertifizierung nach einem der anerkannten Sozialstandards wie beispielsweise GRASP. Je nach Jahreszeit und Erntezyklus werden die Früchte aus südeuropäischen, aber auch aus außereuropäischen Anbaugebieten bezogen. Durch die Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung und Auditierung nach einem Sozialstandard können wir die Beachtung von einheitlichen Sozialstandards gewährleisten.

Business Partner-Screening

Vor dem Hintergrund des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), haben wir uns im Geschäftsjahr 2024 freiwillig zur Einführung eines Business Partner-Screenings entschieden. Wir fallen zwar nicht in den Anwendungsbereich des LkSGs, doch wir verfolgen aus intrinsischer Motivation das Ziel, die Menschenrechte und Umweltbelange zu schützen. Im Rahmen des Business Partner-Screenings erfolgt regelmäßig eine abstrakte und konkrete Risikoanalyse, gefolgt von der Ergreifung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Konkret bedeutet dies, dass alle Lieferanten des direkten Einkaufs einer evidenzbasierten Risikobewertung unterzogen werden. Anhand von Branchen- und Länderrisiken zu den Themenfeldern Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung wird ein Nachhaltigkeitsrisikoscore ermittelt. Unter Berücksichtigung eines spezifischen Beschaffungsrisikos erfolgt ein Risikomapping der Lieferanten. Von Lieferanten mit hohem Risikoscore und hohem Einkaufsvolumen wird die Vorlage eines Social Compliance Audits oder die Durchführung eines Nachhaltigkeitsassessments verlangt. In Abhängigkeit vom Ergebnis ist der Lieferant zur Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen verpflichtet.

Grundsätzlich streben wir mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die gemeinsame Lösungsfindung zu Problemen an, da wir der Überzeugung sind, dass dies im gegenseitigen Interesse liegt. In kritischen Fällen sowie bei Kenntnis von konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex behalten wir uns dennoch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder gezielt ein Sozialaudit durch Dritte bei dem Lieferanten oder Geschäftspartner durchführen zu lassen.

(6) Anhang

(6.1) Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und allen verbundenen Tochterunternehmen berichten wir zum neunten Mal über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Bericht wendet sich an alle interessierten Stakeholder der Unternehmensgruppe. Als Rahmenwerk zur Berichterstattung wurden die GRI-Standards und der deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) herangezogen. Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt. Darüber hinaus orientiert sich dieser Bericht an den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Im März 2026 haben wir den Geschäftsbericht 2025 veröffentlicht. Kennzahlen und Inhalte des Geschäftsberichts werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht daher nur wiedergegeben, wenn sie zum unmittelbaren Verständnis zwingend erforderlich sind. Um zu viele Doppelnennungen zu vermeiden, erfolgt in der Regel ein Verweis auf die entsprechende Seite des Geschäftsberichts, auf der weiterführende Informationen zu finden sind.

Die Auswahl der Berichtsinhalte basiert auf den Handlungsfeldern und wesentlichen Themen, die im Geschäftsjahr 2019 und 2024 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse definiert wurden. Aufgrund der neuen Wesentlichkeitsanalyse gab es Änderungen der wesentlichen Themen. Zwar hat sich die Bezeichnung der wesentlichen Themen im Vergleich zum Vorjahr verändert, jedoch sind die inhaltlichen Themen und damit auch die im vorliegenden Bericht behandelten Informationen und Daten nahezu identisch geblieben.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird in einem jährlichen Turnus erstellt. Bei inhaltlichen Fragen zu dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stehen die Leiter der Abteilungen Nachhaltigkeit sowie Unternehmenskommunikation und Investor Relations zur Verfügung. Die Kontaktdaten sind im Impressum am Ende dieses Berichts zu finden.

Ein einheitlicher Schreibstil für die Berücksichtigung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten hat sich noch nicht durchgesetzt. Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird daher die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Der Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Annahmen und Erwartungen beruhen. Jedoch können verschiedene Faktoren, Risiken und Ungewissheiten dazu führen, dass die Ergebnisse von den hier dargelegten Einschätzungen abweichen.

Die Berichterstattung erfolgt auf Konzernebene; sie umfasst damit alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte der Unternehmensgruppe sowie die operativen Tochtergesellschaften der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Der Produktionsstandort Grüneberg unserer Tochtergesellschaft Vivaris wurde zum 31.10.2024 veräußert und somit lediglich bis zu diesem Zeitpunkt berücksichtigt. Ein Teil unserer Produkte wird durch Kooperationspartner produziert. Die Aktivitäten und

Umweltauswirkungen unserer Kooperationspartner finden in dem vorliegenden Bericht keine Berücksichtigung. Die produzierten Mengen durch Kooperationspartner sind im Kapitel „Produkte und Verpackungen“ ausgewiesen.

Datenerhebung

Der Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – das Geschäfts- und Kalenderjahr 2025. Die Ausnahme bilden der abweichende Abrechnungszeitraum des Strom- und Wasserverbrauchs unserer Tochtergesellschaft Citrocasa. Da es sich um einen Verwaltungsstandort handelt, sind keine wesentlichen Änderungen im Verhältnis zur kalendarischen Betrachtung zu erwarten. Standortbezogene Daten werden in der Regel über die gesamte Unternehmensgruppe aggregiert oder auf Länderebene dargestellt. Dies hat den Hintergrund, dass insbesondere die Darstellung von Personaldaten bei einer standortbezogenen Darstellung gegebenenfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Personengruppen zulässt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die gesamte Unternehmensgruppe.

Die Angaben zu den Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die Kopfzahl und sind, falls nicht anders gekennzeichnet, Stichtagsangaben zum 31.12.2025. Die Kennzahl der Fluktuationsquote wurde ohne die natürliche Fluktuation berechnet. Dementsprechend wurden Auszubildende, Leiharbeitsnehmer, Praktikanten sowie Renteneintritte nicht mitberücksichtigt.

Die zugrunde gelegten Daten stammen grundsätzlich aus dem Jahr 2025. Um die Entwicklung wichtiger Kennzahlen (z. B. Strom- und Erdgasverbrauch) aufzeigen zu können, werden für ausgewählte Indikatoren auch die vorangegangenen Geschäftsjahre 2024, 2023 und das Basisjahr 2015 dargestellt. Bei den Mitarbeiterkennzahlen werden lediglich die vorangegangenen zwei Jahre als Vergleichsbasis herangezogen.

Die Daten für diesen Nachhaltigkeitsbericht wurden zu großen Teilen dem Warenwirtschaftssystem in SAP entnommen. Bestandsveränderungen wurden dabei grundsätzlich nicht berücksichtigt, da ihre Ermittlung einen unverhältnismäßigen Aufwand darstellen würde.

Bei den Energieverbräuchen erfolgte die Mengenermittlung über Messprotokolle und Rechnungen der Energieversorger. In wenigen Fällen lagen Daten zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht vor. In diesen Fällen wurden Schätzwerte anhand des Vorjahresverbrauchs gebildet. Die Schätzwerte werden in den folgenden Berichten durch die Verbrauchswerte ersetzt. Wesentliche Veränderungen der in diesem Bericht ausgewiesenen Werte sind nicht zu erwarten.

Vergleichbarkeit

Um eine bessere Vergleichbarkeit und Einschätzung der Verbräuche im Handlungsfeld „Planet“ zu ermöglichen, führen wir neben den absoluten Verbräuchen auch die spezifischen Verbräuche, bezogen auf die jeweilige Produktionsmenge, auf. Durch die Vielzahl der Produkte, deren Abfüllung in unterschiedlichen Verpackungseinheiten von 0,02 Litern bei den Spirituosen bis hin zum Keg (Mehrwegfass) mit 20 Litern bei alkoholfreien Getränken reicht, wird als Bezugswert für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die Menge des hergestellten Fertigprodukts in Litern betrachtet.

Die Veräußerung des Standorts Grüneberg im Geschäftsjahr 2024 führte zu wesentlichen Veränderungen der Produktionsmenge und Verbrauchsdaten. Dies beeinträchtigt die Vergleichbarkeit dieser Daten und führt ebenfalls dazu, dass der Vorjahresvergleich nicht aussagekräftig ist.

Für die Berechnung spezifischer Verbräuche (z. B. spezifischer Stromverbrauch) wird der jeweilige Verbrauch zur gesamten Produktionsmenge in Liter bzw. Kubikmeter Fertigprodukt ins Verhältnis gesetzt.

Neben der Produktionsmenge muss auch die durchschnittliche Füllmenge betrachtet werden, da Aussagen bzgl. Effizienz, wenn überhaupt, nur unter Berücksichtigung beider Größen getroffen werden können. So kann sich beispielsweise die Effizienz bei gleichbleibender Produktionsmenge verschlechtern, wenn die durchschnittliche Füllmenge sinkt. Ursache hierfür ist der höhere Energieverbrauch für die Herstellung und Aufbereitung der Verpackungseinheiten und die höhere Anzahl der Abfüllprozesse. Eine sinkende Füllmenge bei gleichbleibender Produktionsmenge ist außerdem grundsätzlich mit einem höheren Materialeinsatz für Verpackungen und einem höheren Abfallaufkommen verbunden.

Die Ermittlung der Verbrauchswerte und des Abfall- und Abwasseraufkommens erfolgte unter Einbeziehung der Vertriebs- und Verwaltungsstandorte. Zwar besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten an diesen Standorten und der Herstellung des Fertigprodukts in Litern, die Verbräuche sollen jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, da keine eigenen Kenngrößen für diese Tätigkeiten gebildet werden. Grundsätzlich ist der Anteil der Vertriebs- und Verwaltungsstandorte an den Verbrauchswerten und dem Abfall- und Abwasseraufkommen jedoch nicht wesentlich. So macht beispielsweise das Abwasseraufkommen unserer Vertriebsgesellschaft in der Türkei weniger als 0,01 % des gesamten Abwasseraufkommens aus.

Weitere Auswirkungen auf die spezifischen Verbrauchswerte ergeben sich aus dem Produktmix: So ist beispielsweise die Abfüllung von Mehrwegflaschen durch die zusätzlichen Reinigungsprozesse wärmeintensiver als die Abfüllung von Einwegflaschen. Die Darstellung der spezifischen Verbrauchswerte auf Konzernebene ist durch die benannten Besonderheiten nur bedingt aussagekräftig.

(6.2) GRI-Inhaltsindex

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
Universelle Standards			
GRI 1: Grundlagen 2021			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
2-1	Organisationsprofil	Unternehmensporträt; Geschäftsbericht S. 18-21	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht; Geschäftsbericht S. 84	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht; Impressum	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht	

→ Über diesen Bericht → [GRI Inhaltsindex](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
2-5	Externe Prüfung	Über diesen Bericht	Eine freiwillige inhaltliche Prüfung des vorliegenden Berichts durch externe Dritte hat nicht stattgefunden.
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unternehmensporträt; Wertschöpfungskette; Geschäftsbericht S. 18-21	
2-7	Angestellte	Über diesen Bericht; People; Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeitsmanagement; Erklärung zur Unternehmensführung S. 4 ff.	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement; Erklärung zur Unternehmensführung S. 6 ff.	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-19	Vergütungspolitik	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorstandsvorwort	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Compliance; Verantwortungsvolle Beschaffung	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Planet	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Stakeholder-Engagement	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Engagement	
2-30	Tarifverträge	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsstrategie;	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie	

→ Über diesen Bericht → [GRI Inhaltsindex](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
Energie			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Planet; Über diesen Bericht;	
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umgang mit Ressourcen	
302-3	Energieintensität	Umgang mit Ressourcen	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.
Klima			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Planet; Über diesen Bericht;	
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimaschutz	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimaschutz	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimaschutz	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Klimaschutz	
Wasser			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Planet; Über diesen Bericht;	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Planet Wasser	
303-3	Wasserentnahme	Planet; Wasser	
303-5	Wasserverbrauch	Planet; Wasser	
Ressourcenverbrauch			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Planet; Products; Über diesen Bericht;	
GRI 301: Materialien 2016			
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Produkte und Verpackungen	
GRI 306: Abfall 2020			
306-3	Angefallener Abfall	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	

→ Über diesen Bericht → [GRI Inhaltsindex](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogene Rechte der Beschäftigten aus der Wertschöpfungskette			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Products; Verantwortungsvolle Beschaffung	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Products; Verantwortungsvolle Beschaffung	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Verantwortungsvolle Beschaffung	
408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Verantwortungsvolle Beschaffung	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Verantwortungsvolle Beschaffung	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Verantwortungsvolle Beschaffung	
Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit; Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit;	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit;	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitsgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit;	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	

→ Über diesen Bericht → [GRI Inhaltsindex](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Aus Vertraulichkeitsgründen berichten wir diesen Indikator nicht für Beschäftigte von Fremdfirmen.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit;	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit;	Im Berichtsjahr sind keine Hinweise bezüglich eines gemeldeten Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot eingegangen.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnte.
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem ein Risiko von Kinderarbeit besteht.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem ein Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit besteht.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		Die Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte erfolgt im Rahmen des Sozialaudits SMETA. Grundsätzlich wird das Audit alle drei Jahre durchgeführt.
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Products; Produktsicherheit und -qualität	

→ Über diesen Bericht → [GRI Inhaltsindex](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Alle Produktkategorien werden den gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren zur Produktsicherheit unterzogen und somit die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit überprüft. Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße und Produktrückrufaktionen.
Verantwortliche Vermarktungspraktiken			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement: Products; Produktsicherheit und -qualität	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Alle Produktkategorien werden den gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren für Produktinformationen und Kennzeichnung unterzogen. Im Berichtszeitraum gab es keine relevanten Verstöße gegen Produktkennzeichnungsvorschriften.
Weitere wichtige Themen			
Wirtschaftliche Leistung			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Erklärung zur Unternehmensführung S. 4-12	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht S. 26–34	
Compliance			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance	Im Berichtszeitraum waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht zu verzeichnen.

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Corporate Social Responsibility

T: +49 (0) 5961 502 575

E: csr@berentzen.de

Unternehmenskommunikation

& Investor Relations

T: +49 (0) 5961 502 215

E: pr@berentzen.de

E: ir@berentzen.de

Veröffentlichungsdatum: 15. April 2026

Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die Berentzen-Gruppe betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen. Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden, die insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – im Rahmen der Lageberichterstattung im Risiko- und Chancenbericht sowie im Prognosebericht benannt und erläutert werden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ. Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der zukunftsgerichteten Aussagen keine Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.

In Ergänzung zu den im Jahres- bzw. Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit den einschlägigen Rechnungslegungsrahmenwerken ermittelten Finanzkennzahlen enthält der vorliegende Bericht ferner Finanzkennzahlen, die in den einschlägigen Rechnungslegungsrahmenwerken nicht oder nicht exakt definiert sind und sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Alternative Leistungskennzahlen, die von anderen Unternehmen unter einer identischen oder vergleichbaren Bezeichnung dargestellt oder berichtet werden, können von diesen abweichend berechnet sein oder werden. Die innerhalb dieses Berichts verwendeten und etwaig durch Dritte geschützten Marken und sonstige Kennzeichen unterliegen den Bestimmungen des jeweils geltenden Markenrechts sowie den Rechten der eingetragenen Eigentümer. Die Urheber- und Vervielfältigungsrechte für von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft selbst erstellte Marken und sonstige Kennzeichen verbleiben bei ihr, soweit sie nicht ausdrücklich etwas Anderem zustimmt.

Dieser Bericht liegt zu Informationszwecken auch in englischer Sprachfassung vor. Im Falle von Abweichungen ist allein die deutschsprachige Fassung maßgeblich und geht der englischsprachigen Fassung vor.