



BERENTZEN-GRUPPE

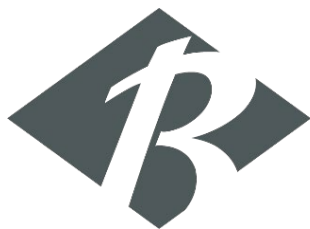
Durst auf Leben

Vergütungsbericht



Inhalt

3	System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder: Kurzzusammenfassung
4	Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025
4	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht
4	Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis im Vergütungskontext
5	Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025
7	Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr
7	Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und des Personalausschusses des Aufsichtsrats
7	Vergütung der Mitglieder des Vorstands
7	System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
22	Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025
33	Sonstige Angaben
34	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
34	System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
36	Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025
39	Sonstige Angaben
39	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern
39	Grundlagen der Darstellung
40	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands
41	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
42	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
44	Impressum



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder: Kurzzusammenfassung

Vergütungsbestandteil	Inhaltliche Parameter	Zweck der inhaltlichen Ausgestaltung
Festgehalt (Grundvergütung)	- Fixes Entgelt - Monatliche Auszahlung (je 1/12 des Jahresbetrages)	- Angemessenes, nicht variables Einkommen - Ausreichende Höhe, um hochqualifizierte Führungskräfte als Vorstandsmitglieder zu binden bzw. für das Unternehmen gewinnen zu können
Nebenleistungen	- Leistungen zur sozialen und rechtlichen Absicherung - Dienstwagen	- Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
STI-Vergütungsbestandteil (Kurzfristige variable Vergütung) 40 % Anteil an variabler Vergütung	- Zwei finanzielle Erfolgsparameter: (1) Konzern-EBIT (bereinigt) (2) Ergebnis je Aktie (EpS) mit progressiver Steigung bei Übererfüllung des Ziel-Konzern-EBIT - Progressive Steigerung des STI-Vergütungsbestands bei Übererfüllung des Zielbetrags des Konzern-EBIT in Abhängigkeit von den EpS - Cap: 200% des STI-Zielbetrags	- Incentivierung für die erfolgreiche Umsetzung der finanziellen Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr - Förderung situativ sachgerechten Handelns auch zur Sicherung des Shareholder Value und einer Dividendenpolitik im Interesse der Aktionäre
LTI-Vergütungsbestandteil (Langfristige variable Vergütung) 60 % Anteil an variabler Vergütung	- Zwei finanzielle Erfolgsparameter (jeweils 40 % LTI-Anteil): (1) Total Shareholder Return (TSR) mit progressiver Steigerung bei Überschreitung bestimmter Schwellenwerte (2) Ergebnis je Aktie (EpS) - Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (20%-LTI-Anteil): - Ableitung der Ziele aus CSR-Strategie und Unternehmensstrategie - Cap: 200% des LTI-Zielbetrags	- Enge Verknüpfung der Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Aktienkursentwicklung, damit umfassende Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre - Intensivierung des Anreizes zur Steigerung des TSR - Incentivierung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmenswerts und des Shareholder Value
Clawback-/Malus-Regelung	- Variable Vergütungsbestandteile (LTI/STI) können entfallen (Malus) und ggf. auch zurückgefordert werden (Clawback)	- Förderung umsichtigen Handelns, Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken
Governance	- Beratung des Aufsichtsrats bei der Erarbeitung und Fortschreibung des Vergütungssystems durch unabhängigen externen Vergütungsexperten	- Sicherstellung der rechts- und kodexkonformen Umsetzung sowie Berücksichtigung der Marktentwicklung - Sicherstellung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit der Gesamtvergütung durch regelmäßige externe Prüfung (zuletzt 2024)

Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2025

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands und die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft von dieser im Geschäftsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und enthält unter deren Namensnennung die dazu erforderlichen Angaben und Erläuterungen, soweit sie inhaltlich tatsächlich vorliegen.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemeinsam vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gemäß den gesetzlichen Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) erstellt.

Gemäß § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG ist der Abschlussprüfer verpflichtet, den Vergütungsbericht zu prüfen. Im Rahmen dieser gesetzlichen Prüfungspflicht hat der Abschlussprüfer zu prüfen, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, d.h. der Abschlussprüfer ist lediglich zu einer formellen Prüfung verpflichtet. Die Prüfung des Vergütungsberichts ist eine gesonderte Prüfung nach dem Aktiengesetz und kein Bestandteil der Abschlussprüfung. Eine freiwillige inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 durch den Abschlussprüfer für den Konzernabschluss und den Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2025, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main (Niederlassung Osnabrück), erfolgte nicht.

(1) Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

(1.1) Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis im Vergütungskontext

Die Berentzen-Gruppe erzielte im Geschäftsjahr 2025 Konzernumsatzerlöse in Höhe von 162,9 Mio. Euro (Vorjahr: 182,5 Mio. Euro). Das um besondere Ergebniseinflüsse (Ergebnisondereffekte) bereinigte Konzern-EBIT lag bei 8,5 Mio. Euro (Vorjahr: 10,6 Mio. Euro), das bereinigte Konzern-EBIT vor Abschreibungen (Konzern-EBITDA) erreichte 17,1 Mio. Euro (Vorjahr: 19,3 Mio. Euro).¹

Hintergrund für die Entwicklung der Konzernumsatzerlöse im Vergleich zum Vorjahr waren zum einen die im Geschäftsjahr 2025 erstmals ganzjährig entfallenen Umsatzerlöse im Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke im Zusammenhang mit einer im Oktober 2024 erfolgten Veräußerung des Mineralbrunnenbetriebs am Standort Grüneberg. Der darüber hinausgehende Rückgang steht insbesondere mit einem veränderten Konsumverhalten im Zusammenhang. Dies zeigte sich vor allem im Markt für Spirituosen in Deutschland, der im Jahresverlauf von signifikanten Absatz- und Umsatzrückgängen geprägt war. Maßgeblich infolgedessen blieben auch das Konzern-EBIT und im Wesentlichen auch das Konzern-EBITDA hinter den ursprünglichen der Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2025 zugrunde gelegten Erwartungen zurück, zeigten aber gleichwohl solide Größenordnungen.

¹ Das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) stellt sich als Ergebnis vor Aufwendungen oder Erträgen aus Ertragsteuern, dem Finanz- und Beteiligungsergebnis sowie Ergebnisondereffekten dar. Als Ergebnisondereffekte werden Auswirkungen aus nicht wiederkehrenden oder außergewöhnlichen Geschäftsvorfällen, d. h. einmalige bzw. in ihrer Art und Höhe nicht regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen oder Erträge, berücksichtigt. Bestandteil der Bereinigungen ist ebenfalls das Ergebnis aus der Nettoposition der monetären Posten gemäß International Accounting Standard (IAS) 29.

Dem seit Beginn des Geschäftsjahres 2025 geltenden System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder liegt wie schon dessen Vorgänger unverändert der Gedanke einer leistungsorientierten Vergütung („Pay for Performance“) zugrunde. Dementsprechend spiegelt sich der Geschäftsverlauf des Geschäftsjahres 2025, in welchem die insoweit vom Aufsichtsrat im Dezember 2024 unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung festgelegten finanziellen Leistungskriterien nicht erreicht wurden, in der Entwicklung der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands für dieses Geschäftsjahr wider.

Mit Ablauf dieses Geschäftsjahres endete zugleich der zweite vierjährige Performancezeitraum für die mehrjährige variable Vergütung unter dem bisherigen, in den Jahren 2021 bis 2024 geltenden Vergütungssystem (Vergütungssystem 2021). Während sich die Leistungskriterien für deren aktienbasierten Erfolgsparameter bereits unmittelbar aus diesem System selbst ergeben, hatte der Aufsichtsrat die Ziele für deren nichtfinanziellen Erfolgsparameter festgelegt. Nach der systemkonformen kombinierten Berechnung der beiden unterschiedlich gewichteten Erfolgsparameter ergab sich ein Gesamtzielerreichungsgrad von rund 65 % (Vorjahr: rund 85 %), womit eine entsprechende Vergütung für den Performancezeitraum 2022 bis 2025 verdient wurde.

Der mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erdiente variable Vergütungsbestandteil wird vorbehaltlich einer entsprechenden Festsetzung durch den Aufsichtsrat, die nach dem Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts erfolgen wird, im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung gelangen.

(1.2) Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat und vorbereitend für diesen dessen Personalausschuss haben das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 turnusgemäß überprüft und unter Fortentwicklung dessen Änderungen mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen (Vergütungssystem 2025).

Bei der Erarbeitung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands wurden der Aufsichtsrat und dessen Personalausschuss von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt. Im Zuge dessen erfolgte zugleich eine Beurteilung der Üblichkeit und Angemessenheit der Vergütung des Vorstands nach dem Vergütungssystem entsprechend den aktienrechtlichen Anforderungen und den diesbezüglichen Empfehlungen des DCGK.

Das vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses am 5. Dezember 2024 beschlossene Vergütungssystem 2025 wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 23. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG zur Billigung vorgelegt.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen im Vergütungssystem 2025 gegenüber dem Vergütungssystem 2021:

Vergütungssystem: Überblick über die wesentlichen Anpassungen

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2025
Variable Vergütung Finanzielle Erfolgsparameter des Short Term Incentive (STI) Ausschließlich bereinigtes Konzern-EBIT als maßgeblicher finanzieller Erfolgsparameter für den STI	Anpassung: Erweiterung des Erfolgsparameters für den STI um einen Faktor, der sich nach dem Ergebnis je Aktie (Earnings per Share (EpS)) richtet. Hintergrund: Die Kennziffer EpS berücksichtigt im Besonderen das aus der operativen Ertragskraft generierte Dividendenpotential des Konzerns. Sie ist für die nachhaltige Wertentwicklung der Aktie von wesentlicher Bedeutung.
Variable Vergütung Berechnung des Zielerreichungsgrads (ZEG) des Short Term Incentive (STI) Erhöhung des ZEG bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT um plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung (= Faktor 5)	Anpassung: In Abhängigkeit von der Höhe der EpS gestufte Faktoren für den ZEG bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT. Aufsteigend gestufte Faktoren: (1) Faktor 1 bei EpS < EUR 0,20, (2) Faktor 3 bei EpS ≥ EUR 0,20 bis ≤ EUR 0,40, (3) Faktor 5 bei EpS EUR > 0,40. Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe des EpS incentiviert in besonderem Umfang das Erreichen eines materiellen Gesamterfolgs pro Aktie für die Aktionäre.
Variable Vergütung Finanzielle Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI) Relative Entwicklung des Kurses der Aktien (unter Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden) der BGAG im Vergleich zu den Kursen der Aktien (unter Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden) der im SDAX gelisteten Unternehmen (Peergroup) als maßgeblicher finanzieller Erfolgsparameter für den LTI (relative Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR))	Anpassung: Inhaltliche Änderung und Erweiterung der finanziellen LTI-Erfolgsparameter auf die beiden neuen aktienbasierten Parameter TSR und EpS. Hintergrund: Die Verbreiterung der finanziellen LTI-Erfolgsparameter ermöglicht eine umfassendere ganzheitliche Bewertungsgrundlage für die variable Vergütung. Auch hier wird die Dividendenfähigkeit im Sinne der Aktionäre besonders in den Fokus gesetzt. Anpassung: Relative Entwicklung des TSR (in %): Positive Entwicklung des Kurses der Aktie der Gesellschaft im LTI-Performancezeitraum (unter Einbeziehung der ausgeschütteten Dividenden) als maßgeblicher LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die Fokussierung auf die Entwicklung des TSR verknüpft die Höhe des LTI in hohem Maße mit der absoluten Aktienkursentwicklung und ist damit umfassend an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Anpassung: EpS als weiterer finanzieller LTI-Erfolgsparameter. Hintergrund: Die Abhängigkeit des ZEG von der Höhe der EpS incentiviert ebenfalls einen Gleichlauf der Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder an einer materiellen Wertschöpfung und nachhaltigen Wertentwicklung der Gesellschaft.
Variable Vergütung Nichtfinanzieller Erfolgsparameter des Long Term Incentive (LTI) Berücksichtigung im LTI mit einer Gewichtung von 12,5 %	Anpassung: Berücksichtigung im LTI mit einer Gewichtung von 20 %. Hintergrund: Die Erhöhung der Gewichtung der nichtfinanziellen Erfolgsparameter setzt die weitere Umsetzung der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie mit Blick auf die relevanten Interessen der Aktionäre weiterhin in den Fokus der Vorstandsvergütung.

(1.3) Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellt und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG einer formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer unterzogen. Die Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 23. Mai 2025 hat dessen Billigung mit einer Mehrheit von 62,26 % der bei dieser Beschlussfassung abgegebenen Stimmen gemäß § 120a Abs. 4 AktG abgelehnt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich mit diesem Votum der Hauptversammlung eingehend auseinandergesetzt. Ihrer Kenntnis nach wurden gegen diesen Vergütungsbericht keine dezidierten, sachlichen Gründe durch die Hauptversammlung vorgebracht. Vor diesem Hintergrund bestand aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat insgesamt kein Anlass, wesentliche Änderungen in der Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und deren inhaltlicher Darstellung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 vorzunehmen.

(1.4) Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und des Personalausschusses des Aufsichtsrats

In der Besetzung des Vorstands hat es im Geschäftsjahr 2025 keine Veränderungen gegeben.

Die Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats in diesem Geschäftsjahr sind in Abschnitt (3.2.1) dieses Vergütungsberichts dargestellt. Veränderungen in der Besetzung von dessen Ausschüssen, in diesem Kontext insbesondere des Personalausschusses, ergaben sich daraus jedoch nicht. Der Personalausschuss ist grundsätzlich vorbereitend für den Aufsichtsrat mit Gegenständen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats befasst.

(2) Vergütung der Mitglieder des Vorstands

(2.1) System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

(2.1.1) Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems

Die Vorstandsvergütung und das System der Vorstandsvergütung wird vom Aufsichtsrat festgelegt, wobei dem Personalausschuss des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen übertragen ist. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater hinzuziehen, wobei auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet wird.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

(2.1.2) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem 2025 gilt seit dem 1. Januar 2025 und berücksichtigt die insoweit einschlägigen gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes sowie mit einer Ausnahme die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Es kam im Geschäftsjahr 2025 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands zur Anwendung. Dazu wurden die bestehenden Vorstandsdienstverträge der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands mit Rückwirkung zum 1. Januar 2025 entsprechend geändert.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte mehrjährige variable Vergütung beruht dagegen auf Zusagen und Festlegungen, die unter dem Vergütungssystem 2021 und nach deren noch unter diesem abgeschlossenen Vorstandsdienstverträgen für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt waren.

Diesem Vergütungssystem gemäß hat der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 in seiner Sitzung am 25. März 2025 die erforderlichen Feststellungen hinsichtlich der Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile getroffen und diese dementsprechend für das Geschäftsjahr 2024 festgesetzt. Von den im Vergütungssystem 2021 gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft vorübergehend vom Vergütungssystem – wie dort im Einzelnen näher festgelegt – abzuweichen, hat der Aufsichtsrat in diesem Geschäftsjahr keinen Gebrauch gemacht.

(2.1.3) Grundzüge und allgemeine Zielsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem 2025 fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines nachhaltigen profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nichtfinanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre an einer angemessenen langfristigen, kontinuierlichen und nachhaltigen Rendite unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket gewährt werden, um qualifizierte Vorstandsmitglieder an die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu binden bzw. neue Vorstandsmitglieder für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem 2025 umfasst erfolgsunabhängige (feste) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungsbestandteile. Das Verhältnis der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) zur langfristig orientierten mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) beträgt bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 % gerundet 40:60. Bei besonderen Leistungen oder bei besonderen Projekterfolgen, durch die jeweils insbesondere ein Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbracht wird, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Sondervergütung beschließen.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems 2025 sowie über die zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Diese werden im nachfolgenden Abschnitt (2.1.5) näher erläutert.

Vergütungsbericht 2025

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter	Zweck / Strategiebezug
Ziel-Gesamtvergütung	Zusammensetzung: Feste und variable Vergütungsbestandteile Verhältnis der einjährigen zur mehrjährigen variablen Vergütung (STI / LTI): rund 40:60 bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 % Freiwillige variable Sondervergütung möglich	
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundvergütung	Jährliche Grundvergütung, Auszahlung in zwölf monatlichen Raten	Bindung und Gewinnung hochqualifizierter Führungskräfte mit einschlägigen fachlichen und managementbezogenen Erfahrungen als Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft, Sicherung eines angemessenen Einkommens der Vorstandsmitglieder, Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken für die Gesellschaft
Nebenleistungen	Dienstwagen, einschließlich Privatnutzung Altersvorsorge: Zweckgebundene Zahlung in Höhe von TEUR 20 p.a. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Unfallversicherung D&O-Versicherung mit Selbstbehalt	Gewährung eines insgesamt marktüblichen und zugleich wettbewerbsfähigen Vergütungspakets
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Performancezeitraum: Geschäftsjahr STI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 151,8 Erfolgsparameter: (1) Konzern-EBIT (bereinigt) (2) Ergebnis je Aktie (EpS) (1) Bandbreite Zielerreichungsgrad Konzern-EBIT: 80 bis 150 % des Zielwerts (2) EpS: Bei Übertreffen des Zielwerts für das Konzern-EBIT (Zielerreichungsgrad > 100 %) Erhöhung des STI mit in Abhängigkeit von den EpS aufsteigend gestuften Faktoren pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung Cap: 200 % des STI-Zielbetrages	Berücksichtigung des operativen Erfolgs eines Geschäftsjahres, Vergütung des jährlichen Beitrags der Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der finanziellen Ziele im Rahmen der Unternehmensstrategie und der Interessen der Aktionäre an einer sicheren Dividende
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Performancezeitraum: 3 Jahre LTI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 226,8 Finanzielle aktienbasierte Erfolgsparameter Total Shareholder Return (TSR) Gewichtung: 40 % des LTI Erfolgsparameter: Relative prozentuale Entwicklung des Kurses der Aktien der Gesellschaft im Performancezeitraum unter Einbeziehung ausgeschütteter Dividenden, ausgedrückt in einem TSR-Faktor (1) Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 % (2) Erhöhung des TSR-Faktors mit in Abhängigkeit von der Überschreitung bestimmter Schwellenwerte des TSR aufsteigend gestuften Faktoren pro Prozentpunkt der Schwellenwertüberschreitung Cap: 200 % des anteiligen LTI-Zielbetrages	Berücksichtigung einer langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie Incentivierung mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Berücksichtigung der kommerziellen Interessen der Aktionäre

Vergütungsbericht 2025

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter	Zweck / Strategiebezug
	Ergebnis je Aktie (EpS) Gewichtung: 40 % des LTI Erfolgssparameter: Ergebnis je Aktie (EpS) (1) Bandbreite Zielerreichungsgrad: 66,67 bis 166,67 % (2) Innerhalb der Bandbreite des Zielerreichungsgrads lineare Erhöhung des anteiligen LTI-Zielbetrages in einer Bandbreite von 50 % bis 200 % des anteiligen LTI-Zielbetrages Cap: 200 % des anteiligen LTI-Zielbetrages	
	Nichtfinanzieller Erfolgssparameter Gewichtung: 20 % des LTI Erfolgssparameter: (1) Ableitung von zwei bis vier, grds. gleich gewichteten nichtfinanziellen Zielen aus der CSR-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie (2) Parameter und Voraussetzungen für Zielerreichungsgrad 100 % werden bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert und können qualitativer und quantitativer Natur sein Bandbreite Zielerreichungsgrad: 80 bis 200 %	
Freiwillige Sondervergütung	Einmalige Leistung ohne Rechtsanspruch Erfolgssparameter: Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder besondere Projekterfolge, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen Festlegung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats - im Einzelfall - sofern besondere Leistung / besonderer Projekterfolg nicht bereits in der für den relevanten Performancezeitraum einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt Cap: Summe freiwillige Sondervergütung + einjährige variable Vergütung < Zielbetrag für mehrjährige variable Vergütung im relevanten Performancezeitraum	Berücksichtigung des Beitrags des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung
Maximalvergütung (Begrenzung der gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)	Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr - unabhängig davon, ob diese in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt zufließen - unter Berücksichtigung der jeweiligen Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite) der ein- und der mehrjährigen Vergütungsbestandteile	
Sonstige Vergütungsregelungen		
Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen	Malus: Möglichkeit zur Reduzierung variabler Vergütungsbestandteile bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen Clawback: Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungen, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen und auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Unterschiedsbetrag)	
Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (Abfindungs-Cap)	Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsmitgliedvertrages aus einem nicht von dem Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund sowie - sofern dienstvertraglich vereinbart - wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes Cap: Maximal in Höhe des Betrages von zwei Gesamtvergütungen oder eines Betrages, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre	

(2.1.4) Ziel-Gesamtvergütung

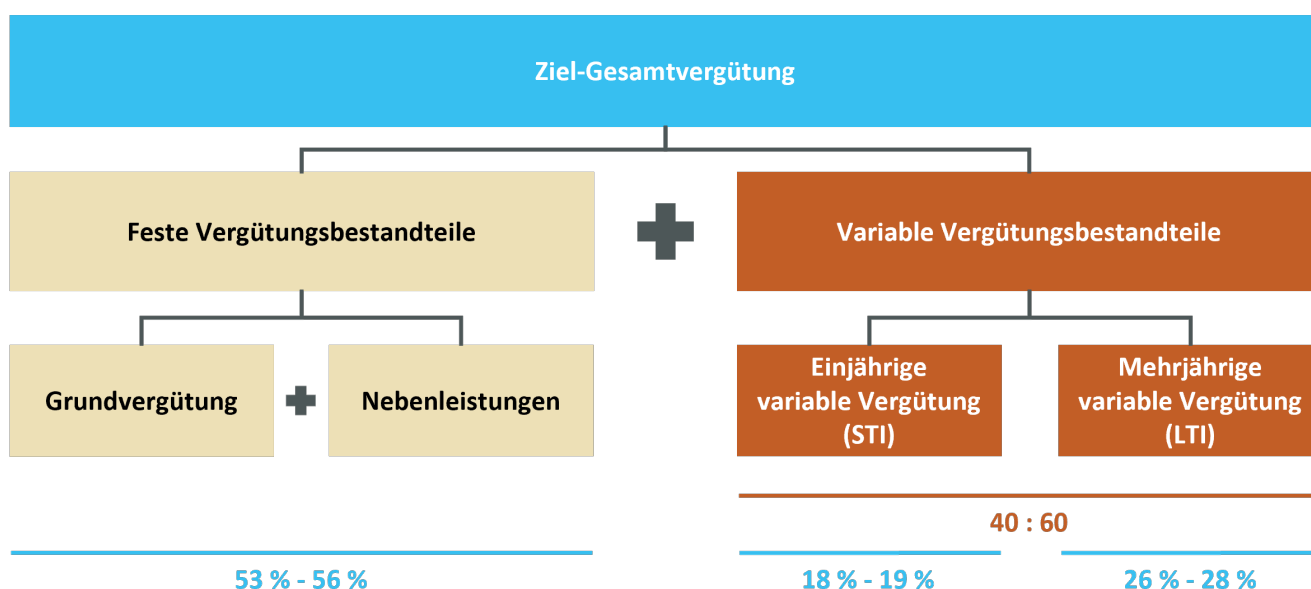
Die Ziel-Gesamtvergütung ist diejenige Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) in der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile insgesamt zufließen würde, wenn der Grad der Zielerreichung bei den beiden variablen Vergütungsbestandteilen STI und LTI jeweils 100 % beträgt. Dies unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt gewährt oder geschuldet wird.

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

Die nachfolgende Grafik zeigt die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung in der Übersicht:

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

bei einem Zielerreichungsgrad in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile von 100 %



(2.1.5) Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht grundsätzlich aus den festen Vergütungsbestandteilen Grundvergütung und Nebenleistungen sowie den variablen Vergütungsbestandteilen STI und LTI. Darüber hinaus kann unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich eine freiwillige variable Sondervergütung gezahlt werden.

(2.1.5.1) Feste Vergütungsbestandteile

(2.1.5.1.1) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste jährliche Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

Zweck der Grundvergütung ist es, hochqualifizierte Führungskräfte mit einschlägigen fachlichen und managementbezogenen Erfahrungen als Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu halten und zu gewinnen. Sie sichert den Vorstandsmitgliedern zudem ein angemessenes Einkommen und vermeidet das Eingehen unangemessener Risiken für die Gesellschaft.

(2.1.5.1.2) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Einzelnen:

- Dienstwagen, einschließlich Privatnutzung,
- zweckgebundene Zahlung in Höhe von TEUR 20 jährlich zur Verwendung eines zur Altersvorsorge geeigneten Finanzinstruments,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Unfallversicherung (im Rahmen der Gruppen-Unfallversicherung),
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes.

Die Nebenleistungen sollen dazu beitragen, den Vorstandsmitgliedern insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket zu gewähren.

(2.1.5.2) Variable Vergütungsbestandteile

(2.1.5.2.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Zielsetzung, Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des STI

Erfolgsparameter des STI bilden das bereinigte Konzern-EBIT und die Dividendenfähigkeit, die sich in dem auf Ebene des Konzerns errechneten Ergebnis je Aktie (Earnings per Share, EpS) ausdrückt. Damit wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (STI-Performancezeitraum) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag zur Umsetzung der finanziellen Ziele im Rahmen der Unternehmensstrategie sowie das Interesse der Aktionäre an einer sicheren Dividende vergütet.

Der Aufsichtsrat legt hierzu vor Beginn des jeweiligen STI-Performancezeitraums einen Zielwert für das Konzern-EBIT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung dieses Zielwerts erfolgt unter Berücksichtigung der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr. Die für den STI maßgeblichen, in der nachfolgenden Berechnungsmatrix dargestellten Schwellenwerte sind fix und gelten für sämtliche STI-Performancezeiträume unter diesem Vergütungssystem. Die Feststellung der Zielerreichung für das Konzern-EBIT als Vergleich des Zielwerts mit dem tatsächlich erzielten Konzern-EBIT und der tatsächlich erreichten EpS erfolgt nach Ende des STI-Performancezeitraumes auf Basis des geprüften Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr.

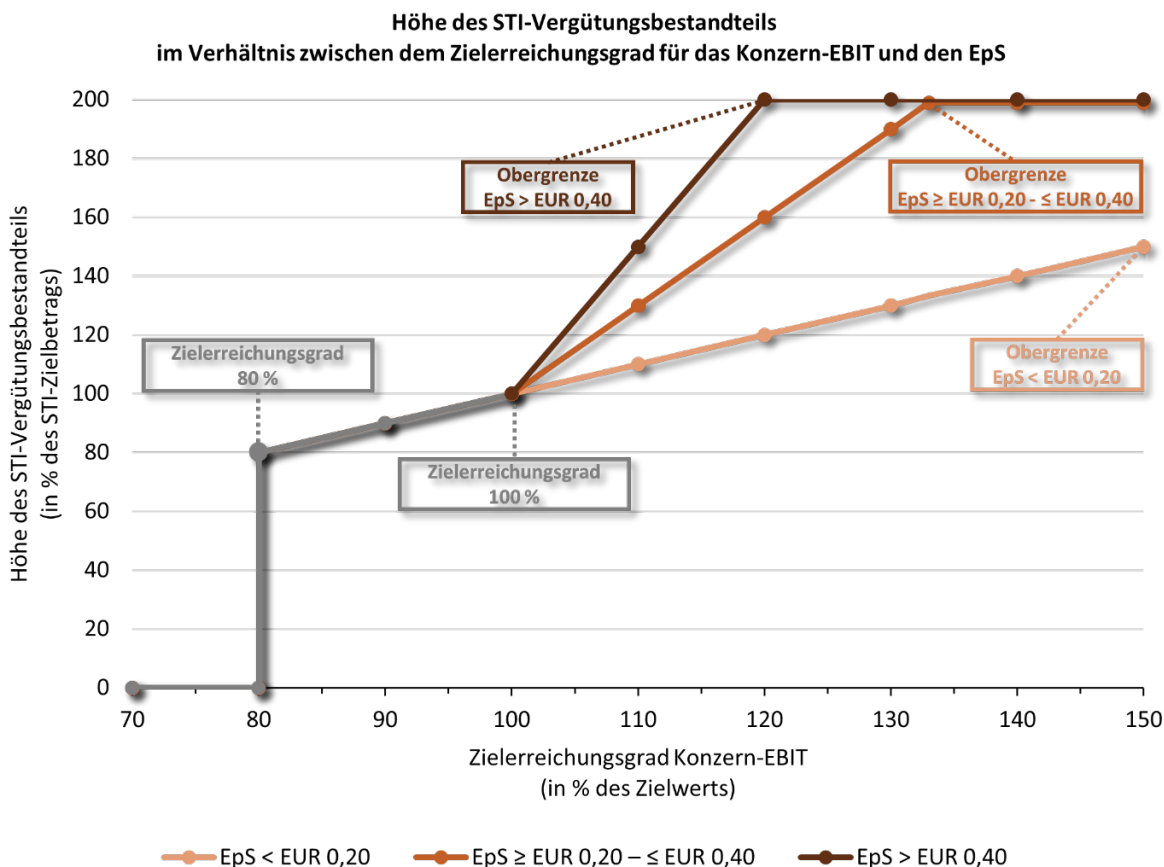
Die Bandbreite des für das Konzern-EBIT relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 80 % und 150 % des Zielwertes, die Höhe des STI ist damit verbunden auf 200 % des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Die EpS sind für die Höhe des STI-Vergütungsbestandteils nur dann relevant, wenn der Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT größer als 100 % ist.

Das Verhältnis zwischen dem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT und der Höhe des STI korreliert ab einem Zielerreichungsgrad von 80 % linear, bis der Zielwert für das Konzern-EBIT erreicht ist. Wenn dieser Zielwert übertroffen wird, d.h. der Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT größer als 100 % ist, stellt sich die Korrelation zwischen dem Zielerreichungsgrad des Konzern-EBIT und der Höhe des STI in Abhängigkeit von den EpS im Einzelnen wie folgt dar:

Zielerreichungsgrad Konzern-EBIT (in % des Zielwerts)	Höhe des STI-Vergütungsbestandteils
< 80	Es wird kein STI-Vergütungsbestandteil gewährt
≥ 80	Linear steigend 80 % bis 100 % des STI-Zielbetrages
> 100 bis ≤ 150	EpS < EUR 0,20 EpS ≥ EUR 0,20 bis ≤ EUR 0,40 EpS > EUR 0,40
	100 % des STI-Zielbetrages plus 1 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 150 % des STI-Zielbetrages 100 % des STI-Zielbetrages plus 3 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages 100 % des STI-Zielbetrages plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, maximal 200 % des STI-Zielbetrages

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen dem Zielerreichungsgrad für das Konzern-EBIT, den EpS und der daraus resultierenden Höhe des STI, vorbehaltlich einer etwaigen Anpassung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen:



Festsetzung und Auszahlung des STI

Die Festsetzung des STI-Vergütungsbestandteils für das jeweilige Geschäftsjahr als jeweiligen STI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt wird die prozentuale Höhe des STI-Vergütungsbestandteils anhand des Zielerreichungsgrads für das Konzern-EBIT und in Abhängigkeit von den EpS entsprechend der vorstehend dargestellten Berechnungsmatrix ermittelt und mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Der Aufsichtsrat kann den Erfolgsparameter des Konzern-EBIT bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % anpassen; eine Anpassung auf mehr als 200 % des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im STI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten STI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte STI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des STI in der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung des dem STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Er ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

(2.1.5.2.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Zielsetzung sowie Erfolgsparameter des LTI und deren Gewichtung

Mit dem LTI soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie im Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre berücksichtigt werden. Er setzt sich zusammen aus zwei finanziellen, aktienbasierten Erfolgsparametern (KPI I und KPI II) und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter (KPI III). Im Rahmen des LTI-Vergütungsbestandteils werden die finanziellen Erfolgsparameter mit je 40 % und der nichtfinanzielle Erfolgsparameter mit 20 % gewichtet. Der Performancezeitraum für den LTI-Vergütungsbestandteil beträgt drei Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI-Vergütungsbestandteil zugesagt wird.

Die Höhe des LTI-Vergütungsbestandteils ermittelt sich damit nach der Entwicklung bzw. dem Grad der Zielerreichung der folgenden finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsparameter:

Erfolgsparemeter		Gewichtung Anteil am LTI- Zielbetrag		Erfolgsparemeter für die Incentivierung
3-jähriger LTI- Performancezeitraum	Finanzielle aktienbasierte Erfolgsparemeter des LTI	KPI I	40%	Total Shareholder Return (TSR): Entwicklung des Kurses der Aktien der BGAG (inklusive ausgeschütteter Dividenden) (LTI-TSR-Vergütungsbestandteil)
		KPI II	40%	Earnings per Share (EpS): Grad der Zielerreichung hinsichtlich des Zielwerts der EpS der BGAG (LTI-EpS-Vergütungsbestandteil)
	Nichtfinanzieller Erfolgsparemeter des LTI	KPI III	20%	Grad der Zielerreichung hinsichtlich zwei bis vier aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie der BGAG abgeleiteten Zielen (LTI-NF-Vergütungsbestandteil).

Finanzielle aktienbasierte Erfolgsparemeter (KPI I und KPI II)

Die aktienbasierten Erfolgsparemeter bezwecken die Incentivierung der Vorstandsmitglieder zur Erzielung einer nachhaltigen Aktienrendite und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre an einer erfolgreichen Entwicklung der Aktie der Gesellschaft.

LTI-TSR-Vergütungsbestandteil (KPI I)

Der LTI-TSR-Vergütungsbestandteil bemisst sich nach dem Erfolgsparemeter des Total Shareholder Return (TSR), der zugleich einen Teil der aktienbasierten variablen Vergütung abbildet. Er wird mit einem Anteil von 40 % des LTI-Zielbetrags gewichtet (LTI-TSR-Zielbetrag).

Die Höhe des LTI-TSR-Vergütungsbestandteils ist abhängig von der relativen prozentualen Entwicklung des Aktienkurses der Aktie der Gesellschaft während des LTI-Performancezeitraums unter Einbeziehung der während des LTI-Performancezeitraums ausgeschütteten Dividenden.

Der in Prozent ausgedrückte TSR der Aktie der Gesellschaft während des LTI-Performancezeitraums wird ermittelt unter Heranziehung des Quotienten aus (1) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft im letzten Geschäftsjahr des LTI-Performancezeitraums zuzüglich der während des LTI-Performancezeitraums ausgeschütteten Dividenden (Endwert), und (2) dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft in dem dem LTI-Performancezeitraum unmittelbar vorangehenden Geschäftsjahr (Basiswert).

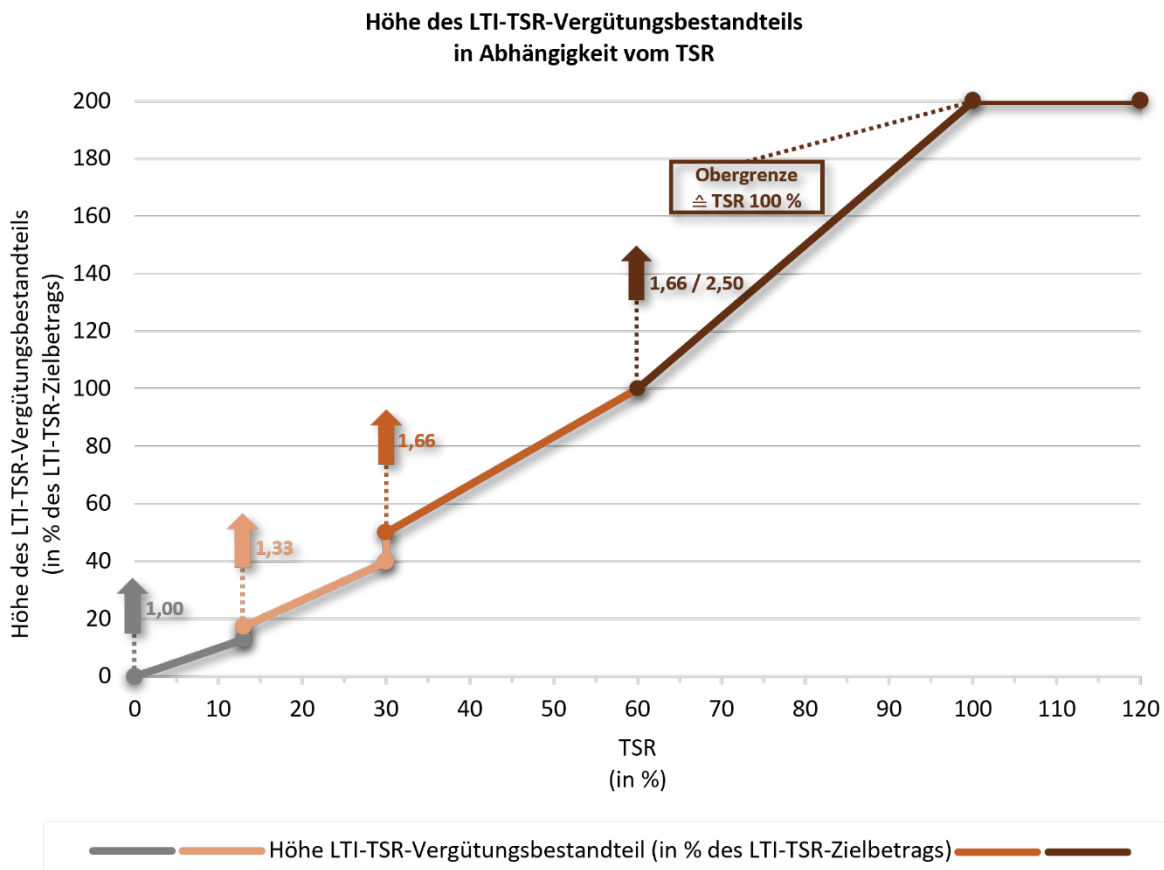
Um Effekte von zufälligen und nicht nachhaltigen Kursentwicklungen zu reduzieren, werden die für den TSR maßgeblichen Aktienkurse wie folgt berechnet: Der Basiswert bemisst sich nach dem durchschnittlichen, kaufmännisch gerundeten Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im börslichen Handel auf dem Handelsplatz Xetra der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main, (Xetra-Handel) im letzten Geschäftsjahr vor dem Beginn des LTI-Performancezeitraums. Der für den Endwert maßgebliche Aktienkurs bemisst sich nach dem durchschnittlichen, kaufmännisch gerundeten Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft im Xetra-Handel im letzten Geschäftsjahr des LTI-Performancezeitraums.

Der so ermittelte TSR wird in einen prozentualen TSR-Faktor umgerechnet, der sich überproportional erhöht, wenn der TSR bestimmte Schwellenwerte überschreitet. Die Schwellenwerte und die Berechnung des TSR-Faktors gestalten sich wie folgt:

TSR %	TSR-Faktor %
> 0 bis < 13	1,00 pro Prozentpunkt TSR
≥ 13 bis < 30	1,33 pro Prozentpunkt TSR
≥ 30 bis < 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR
≥ 60	1,66 pro Prozentpunkt TSR für die ersten 60 Prozentpunkte des TSR zuzüglich 2,50 pro Prozentpunkt TSR > 60 %

Der LTI-TSR-Vergütungsbestandteil ermittelt sich aus dem Produkt des erreichten TSR-Faktors mit dem LTI-TSR-Zielbetrag und ist begrenzt auf 200 % des LTI-TSR-Zielbetrags.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung von der möglichen Höhe des LTI-TSR-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit von der Höhe des im LTI-Performancezeitraums erzielten TSR:



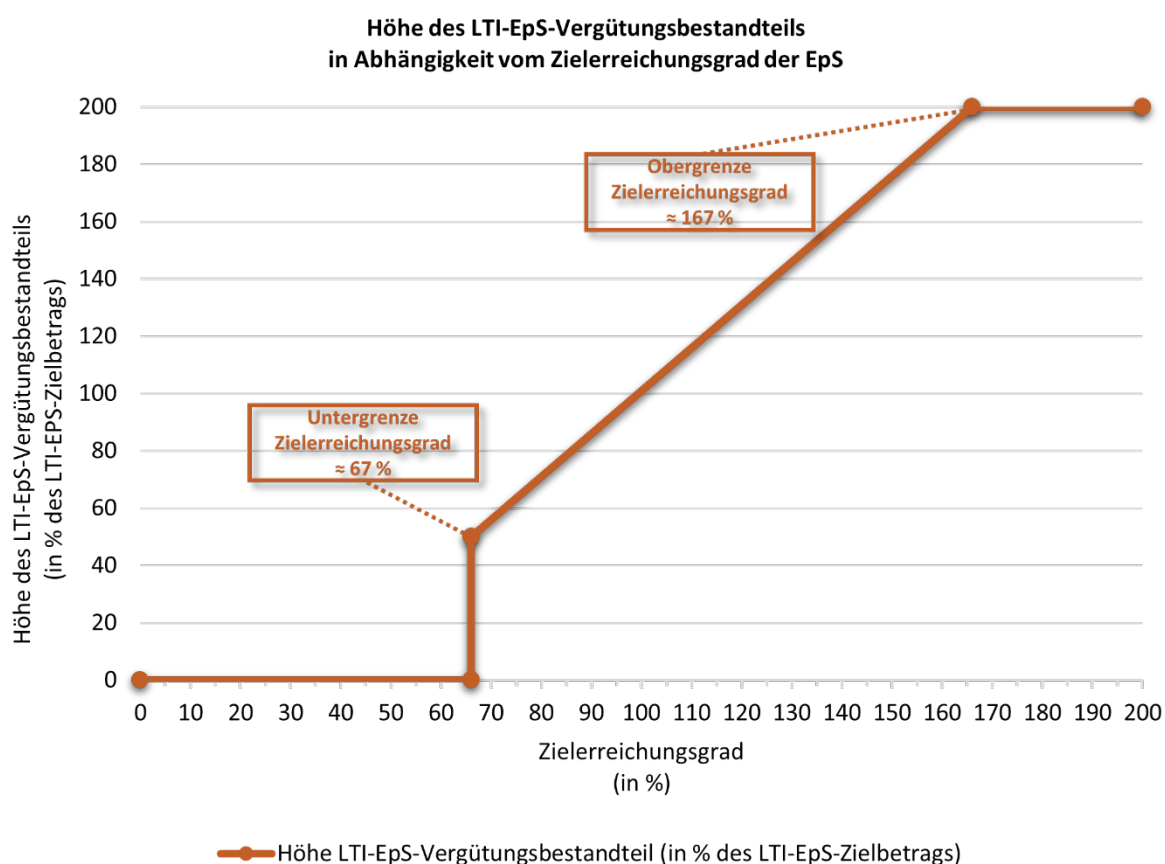
LTI-EpS-Vergütungsbestandteil (KPI II)

Der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil fokussiert sich auf die Entwicklung des Erfolgsparameters Earnings per Share (EpS) im LTI-Performancezeitraum als weiteren aktienbasierten Erfolgsparameter. Er wird mit einem Anteil von 40 % des LTI-Zielbetrags gewichtet (LTI-EpS-Zielbetrag).

Der Aufsichtsrat legt hierzu vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraumes einen Zielwert für die kumulierten EpS für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum fest. Die Festlegung dieses Zielwerts erfolgt auf Ebene des Konzerns unter Berücksichtigung der dem Aufsichtsrat vorgelegten Unternehmensplanung für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des LTI-Performancezeitraums auf Basis der geprüften Konzernabschlüsse als Vergleich des Zielwerts mit den tatsächlich erzielten, kumulierten EpS für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad. Dazu werden die in den jeweiligen Geschäftsjahren des LTI-Performancezeitraums tatsächlich erzielten EpS addiert. Betragen die EpS eines Geschäftsjahres weniger als EUR 0, fließt für dieses ein EpS-Wert von EUR 0 in die Berechnung ein.

Ein Zielerreichungsgrad von 66,67 % bildet die Untergrenze für den LTI-EpS-Vergütungsbestandteil, d.h. bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 66,67 % des Zielwerts wird der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil rechnerisch auf EUR 0 festgesetzt. Bei Erreichung der Untergrenze beträgt der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil 50 % seines Zielbetrags. Die Obergrenze des Zielerreichungsgrads beträgt 166,67 % des Zielwerts und entspricht einem LTI-EpS- Vergütungsbestandteil in Höhe von 200 % seines Zielbetrags. Die Höhe des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils ist damit verbunden auf 200 % des LTI-EpS-Zielbetrags begrenzt. Zwischen der Untergrenze und der Obergrenze erhöht sich der LTI-EpS-Vergütungsbestandteil jeweils linear.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung von der möglichen Höhe des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad der EpS:



Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (KPI III)

LTI-NF-Vergütungsbestandteil

Der LTI-NF-Vergütungsbestandteil berücksichtigt den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Er wird mit einem Anteil von 20 % des LTI gewichtet (LTI-NF-Zielbetrag).

Die nichtfinanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie oder aus der Unternehmensstrategie der Gesellschaft abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nichtfinanziellen Ziele vor Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis vier nichtfinanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. Bei der Festlegung der konkreten nichtfinanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100 %) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Die Zielerreichung für das einzelne nichtfinanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

Ziel	Zielerreichungsgrad (in %)
Sehr erheblich übertroffen	200
Erheblich übertroffen	150
Übertroffen	125
Voll erfüllt	100
Weitgehend erfüllt	80
Nicht erfüllt	0

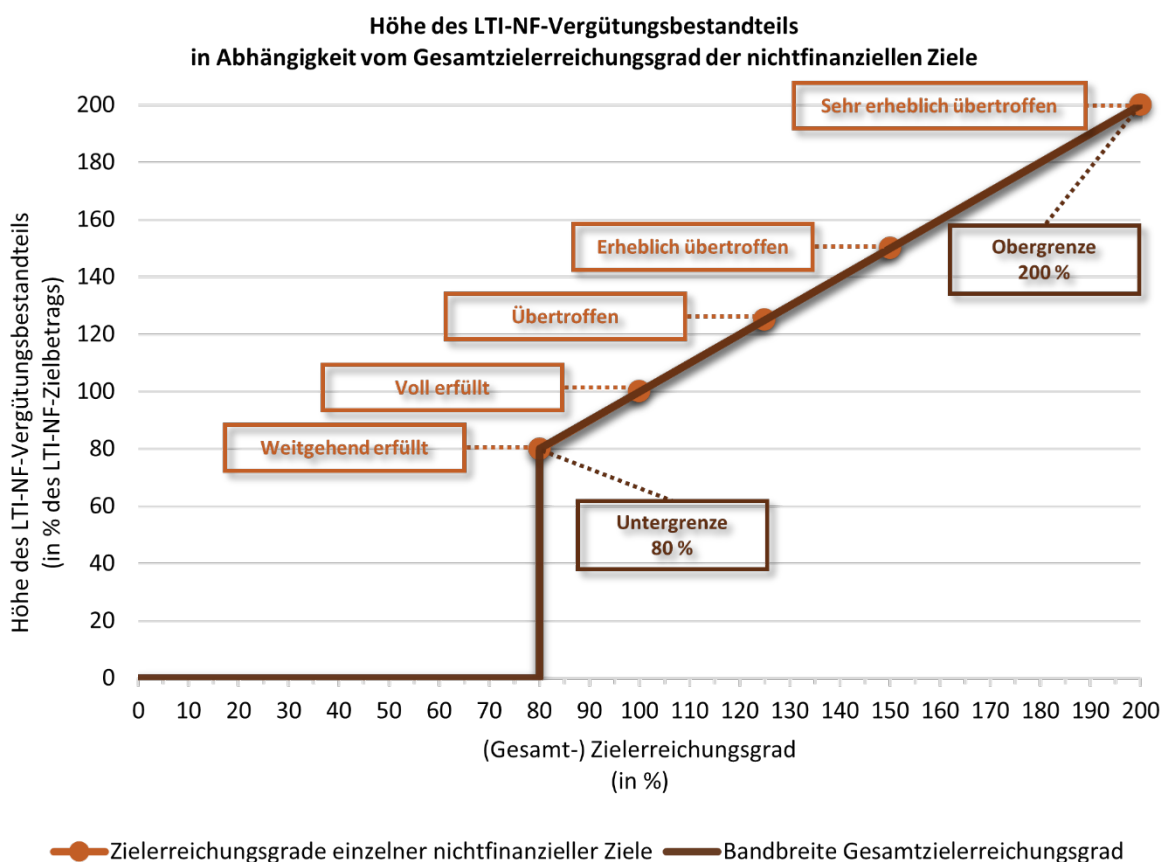
Die Bewertung des Grades der Zielerreichung für jedes einzelne Ziel sowie die Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrades für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil erfolgen nach Ende des LTI-Performancezeitraums.

Zur Feststellung des Gesamtzielerreichungsgrades für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil werden die Grade der Zielerreichung für jedes einzelne Ziel unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung addiert.

Die Bandbreite des für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil relevanten Gesamtzielerreichungsgrades beträgt zwischen 80 % und 200 % des LTI-NF-Zielbetrags.

Ein Gesamtzielerreichungsgrad von 80 % bildet die Untergrenze für den LTI-NF-Vergütungsbestandteil. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von weniger als 80 % wird der LTI-NF-Vergütungsbestandteil rechnerisch auf EUR 0 festgesetzt. Bei Erreichung der Untergrenze beträgt der LTI-NF-Vergütungsbestandteil 80 % seines Zielbetrags. Die Obergrenze des Zielerreichungsgrads beträgt 200 % und entspricht einem LTI-NF-Vergütungsbestandteil in Höhe von 200 % seines Zielbetrags. Die Höhe des LTI-NF-Vergütungsbestands ist damit verbunden auf 200 % des LTI-NF-Zielbetrags begrenzt. Zwischen der Untergrenze und der Obergrenze erhöht sich der LTI-NF-Vergütungsbestandteil jeweils linear.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung von der möglichen Höhe des LTI-NF-Vergütungsbestandteils in Abhängigkeit vom Gesamtzielerreichungsgrad der nichtfinanziellen Ziele:



Festsetzung und Auszahlung des LTI

Die Festsetzung des LTI für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

In einem ersten Schritt werden die rechnerisch jeweils separat ermittelten Einzelbeträge des LTI-TSR -Vergütungsbestandteils, des LTI-EpS-Vergütungsbestandteils und des LTI-NF-Vergütungsbestandteils addiert.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Er ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss zu diesem Zeitpunkt gebilligt ist, andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

(2.1.5.3) Freiwillige Sondervergütung

Bei besonderen Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder bei besonderen Projekterfolgen, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen, kann der Aufsichtsrat einem Vorstandsmitglied oder mehreren Vorstandsmitgliedern eine zusätzliche freiwillige, variable Sondervergütung gewähren. Mit der etwaigen Gewährung der freiwilligen Sondervergütung soll der Beitrag des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung berücksichtigt werden.

Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur im Einzelfall Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in der konkreten Sondersituation sicherzustellen, wenn zugleich der Gesellschaft durch die Gewährung der konkreten freiwilligen Sondervergütung ein zusätzlicher materieller und/oder immaterieller Vorteil zufließt, und wenn die besondere Leistung bzw. der besondere Projekterfolg nicht bereits in dem für den relevanten Performancezeitraum gewährten STI berücksichtigt ist. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der etwaigen Festlegung der freiwilligen Sondervergütung die ermessensleitenden Parameter, dass die Summe einer etwaigen für den relevanten Performancezeitraum festgelegten freiwilligen Sondervergütung und der tatsächlich festgelegten einjährigen variablen Vergütung (STI) geringer als der Zielbetrag der mehrjährigen variable Vergütung (LTI) ist (Cap).

Im Falle der konkreten Festlegung der freiwilligen Sondervergütung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Der Aufsichtsrat nimmt die Beurteilung und etwaige Festlegung der freiwilligen Sondervergütung für den relevanten Performancezeitraum in der Aufsichtsratssitzung vor, in der er den STI für den relevanten Performancezeitraum festlegt. Die festgesetzte freiwillige Sondervergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt. Sie ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung folgenden Kalendermonats, sofern der Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu diesem Zeitpunkt gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses.

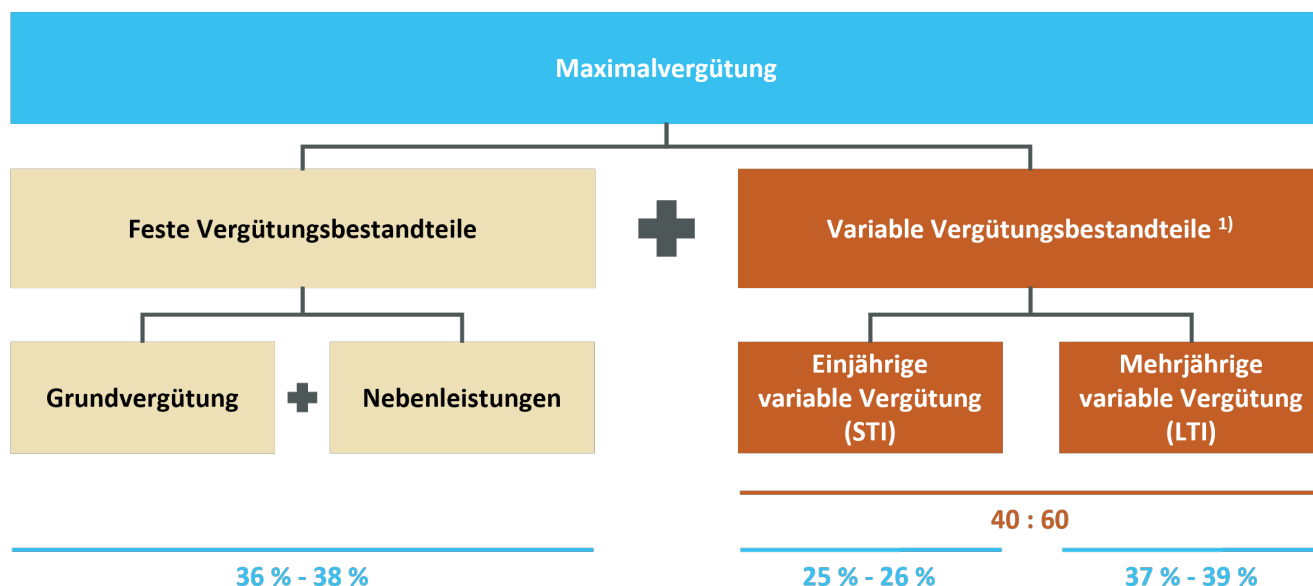
(2.1.6) Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – unter Berücksichtigung der jeweiligen Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite von jeweils 200 % des Zielbetrages) der ein- und der mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI). Die Maximalvergütung wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Die nachfolgende Grafik zeigt die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung in der Übersicht:

Zusammensetzung der Maximalvergütung

bei einem maximalen Zielerreichungsgrad in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile von 200 %



¹⁾ Variable Vergütungsbestandteile ohne etwaige freiwillige Sondervergütung. Die etwaige freiwillige Sondervergütung kommt bei der Betrachtung der Maximalvergütung bereits dem Grunde nach nicht zur Anwendung, da im Fall der Maximalvergütung der für den konkreten Performancezeitraum tatsächlich festgelegte STI den LTI-Zielbetrag übersteigt.

(2.1.7) Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen

Malus

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Clawback

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, behält sich die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft das Recht vor, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

(2.1.8) Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsdienstvertrages erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die - einschließlich Nebenleistungen - den Betrag von zwei Gesamtvergütungen oder einen Betrag, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre, übersteigen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in dem die vorzeitige Beendigung des Vorstandsdienstvertrages erfolgt, abgestellt. Wird der Vorstandsdienstvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsdienstvertrag des einzelnen Vorstandsmitglieds kann vorsehen, dass nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes eine Abfindung in der vorstehend genannten Maximalhöhe gewährt wird. Ein „Change of Control“-Tatbestand im vorgenannten Sinne liegt vor (1) bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG), bezogen auf die Aktien der Gesellschaft, oder (2) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, bei der die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen Aktionäre der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder (3) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft als abhängigem Unternehmen.

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen werden nicht gewährt.

(2.2) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

(2.2.1) Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2025 setzte sich der Vorstand satzungsgemäß durchgängig aus zwei Mitgliedern zusammen:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand	Ressorts
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands		
Ralf Brühöfner	seit 18. Juni 2007	Finanzen, Controlling, Personal, Informationstechnologie, Recht, Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Corporate Social Responsibility
Oliver Schwegmann	seit 1. Juni 2017	Marketing, Vertrieb, Produktion, Logistik, Einkauf, Forschung und Entwicklung

(2.2.2) Ziel- und Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Darstellung enthält eine Übersicht über die vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegten absoluten und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und an der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Vorstandsmitgliedern.

Die den Mitgliedern des Vorstands tatsächlich gewährten und geschuldeten Vergütungen für variable Vergütungsbestandteile fließen diesen in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 bzw. des jeweils relevanten Performancezeitraums zu.

Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2025				2025			
	Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung		Ziel-Gesamtvergütung		Maximalvergütung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	432,0	51,2	432,0	35,3	388,8	48,7	388,8	33,0
Nebenleistungen ¹⁾	33,8	3,9	33,8	2,8	32,0	4,0	32,0	2,8
	465,8	55,2	465,8	38,1	420,8	52,7	420,8	35,8
Variable Vergütungsbestandteile ²⁾								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2025	151,2	17,9	302,4	24,8	151,2	18,9	302,4	25,6
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2025 - 2027	226,8	26,9	453,6	37,1	226,8	28,4	453,6	38,6
	378,0	44,8	756,0	61,9	378,0	47,3	756,0	64,2
Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung	843,8	100,0	1.221,8	100,0	798,8	100,0	1.176,8	100,0

¹⁾ Nebenleistungen: 4 % der Ziel-Gesamtvergütung (pauschale Annahme).

²⁾ Variable Vergütungsbestandteile ohne etwaige freiwillige Sondervergütung. Die etwaige freiwillige Sondervergütung kommt bei der Betrachtung der Maximalvergütung bereits dem Grunde nach nicht zur Anwendung, da im Fall der Maximalvergütung der für den konkreten Performancezeitraum tatsächlich festgelegte STI den LTI-Zielbetrag übersteigt.

(2.2.3) Gewährte und geschuldete Vergütung

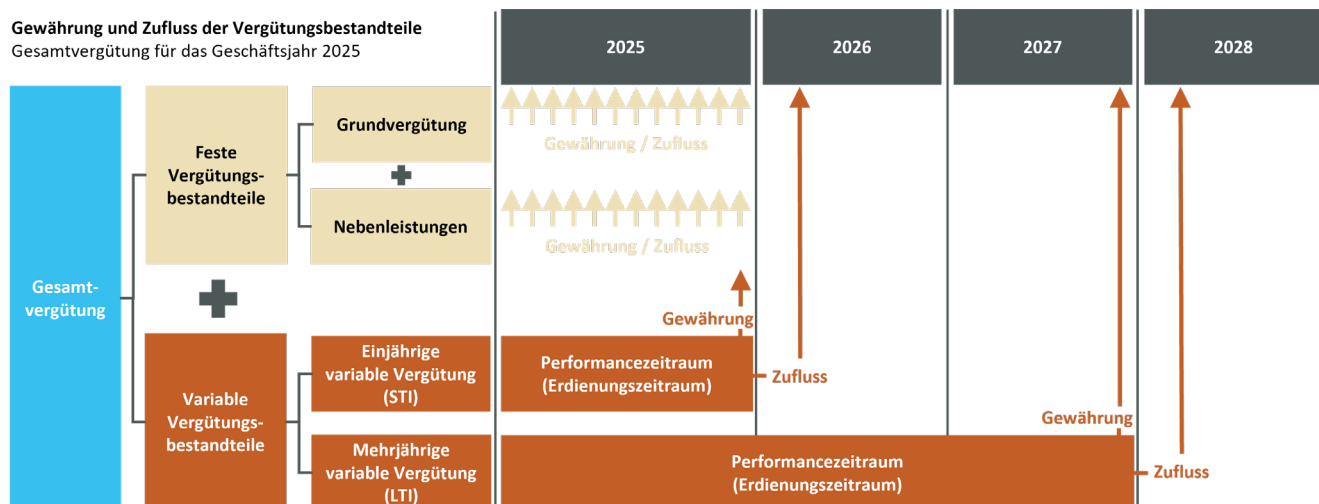
(2.2.3.1) Erläuterungen zum Begriffsverständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung

Gemäß § 162 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Hierbei wird die sog. erdienungsorientierte Betrachtungsweise zugrunde gelegt. Danach werden Vergütungsbestandteile im Vergütungsbericht unabhängig von deren tatsächlichem Zuflusszeitpunkt für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die dem jeweiligen Vergütungsbestandteil zugrunde liegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dementsprechend gilt ein Vergütungsbestandteil nicht nur bei faktischem Zufluss, sondern auch dann als „gewährt“, wenn die

diesem zugrunde liegende Tätigkeit zum Ende des Geschäftsjahres abschließend geleistet worden ist. Ein Vergütungsbestandteil ist „geschuldet“, wenn dieser fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr umfasst daher sämtliche durch die Tätigkeit erdienten Vergütungsbestandteile. Diese Betrachtungsweise ermöglicht eine transparente und periodengerechte Darstellung der Verbindung zwischen Vergütung und Performance des Unternehmens für bzw. während desselben Geschäftsjahres und trägt damit dem Gedanken der „Pay for Performance“ zusätzlich Rechnung.

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht das hier zugrunde gelegte Begriffsverständnis der gewährten Vergütung im Sinne von § 162 AktG nach der erdienungsorientierten Betrachtungsweise:



(2.2.3.2) Übersicht über die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird dargestellt, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet wurde.

Die Angaben zur Vergütung beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile, denen die im vorstehenden Abschnitt (2.2.3.1) genannten Begriffsverständnisse zugrunde liegen.

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 – ausschließlich von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2025		2024		2025		2024	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	432,0	71,0	400,0	44,9	388,8	68,6	360,0	42,3
Nebenleistungen	41,0	6,7	33,6	3,8	42,3	7,5	33,0	3,9
	473,0	77,7	433,6	48,7	431,1	76,1	393,0	46,2
Variable Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2025 ¹⁾	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-
STI 2024	-	-	280,0	31,4	-	-	280,0	32,9
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2022 - 2025 ¹⁾	135,4	22,3	-	-	135,4	23,9	-	-
LTI 2021 - 2024	-	-	177,6	19,9	-	-	177,6	20,9
	135,4	22,3	457,6	51,3	135,4	23,9	457,6	53,8
Gesamtvergütung	608,4	100,0	891,2	100,0	566,5	100,0	850,6	100,0

¹⁾ Höhe und Auszahlung der gewährten einjährigen variablen Vergütungen (STI) für das Geschäftsjahr 2025 und der mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem 2025 bzw. 2021.

(2.2.3.3) Feste Vergütungsbestandteile

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte Grundvergütung und die im Geschäftsjahr 2025 gewährten Nebenleistungen entsprechen dem Vergütungssystem 2025. Ihre Gewährung erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der in Abschnitt (2.1.5.1) beschriebenen Weise zu fördern. Leistungskriterien sind weder in Bezug auf die Grundvergütung noch in Bezug auf die Nebenleistungen anzuwenden, da es sich jeweils um eine Festvergütung handelt.

(2.2.3.4) Variable Vergütungsbestandteile

(2.2.3.4.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Ebenso entspricht die im Geschäftsjahr 2025 gewährte einjährige variable Vergütung dem Vergütungssystem 2025. Den dementsprechenden, insoweit maßgeblichen Vergütungsvereinbarungen liegen zwei Zielsetzung zugrunde: Erstens die Förderung der Entwicklung der Gesellschaft, indem die Höhe des Konzern-EBIT und damit die operative Ertragskraft des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung für die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung ist. Zweitens soll die Verknüpfung des Konzern-EBIT mit dem weiteren für diesen Vergütungsbestandteil maßgeblichen Erfolgsparameter, dem Ergebnis je Aktie (Earnings per Share, EpS), mit dem die Dividendenfähigkeit ausgedrückt wird, dem Interesse der Aktionäre an einer sicheren Dividende dienen.

Die in den vorstehenden Abschnitten (2.1.3) und (2.1.5.2.1) beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil STI - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Variable Vergütung STI							2025
	Konzern-EBIT				EpS	STI STI- Zielbetrag	Höhe des STI	
	Zielwert	Tatsächlich erzielter Wert	Zielerreichungsgrad (rechner- isch)	(relevant) ²⁾				
	TEUR	TEUR	%	%				
Oliver Schwegmann								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2025 ¹⁾	11.016	8.458	76,8	0,0	0,25	151,2	0,0	0,0
Ralf Brühöfner								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2025 ¹⁾	11.016	8.458	76,8	0,0	0,25	151,2	0,0	0,0

¹⁾ Höhe und Auszahlung der gewährten einjährigen variablen Vergütungen (STI) für das Geschäftsjahr 2025 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem 2025.

²⁾ Die Bandbreite des für die einjährige variable Vergütung (STI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem Vergütungssystem 2025 zwischen 80 % und 150 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (2.1.5.2.1).

(2.2.3.4.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte mehrjährige variable Vergütung richtete sich dagegen nicht nach dem Vergütungssystem 2025, sondern nach dem Vergütungssystem 2021.

Die insoweit nachstehend dargestellten Festlegungen dieses Vergütungssystems und die dementsprechenden Vergütungsvereinbarungen verfolgen das Ziel einer insgesamt langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie, gemessen anhand eines finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsparameters.

Erfolgsparameter des LTI

Mit dem LTI soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden. Er setzt sich zusammen aus einem aktienbasierten Erfolgsparameter und einem nichtfinanziellen Erfolgsparameter. Der Performancezeitraum für den LTI beträgt vier Jahre (LTI-Performancezeitraum), beginnend mit dem Geschäftsjahr, für das der konkrete LTI zugesagt wird.

Aktienbasierter Erfolgsparameter (LTI-TSR) – Zielsetzung, rechnerische Ermittlung und Gewichtung

Der aktienbasierte Erfolgsparameter bezweckt die Incentivierung der Mitglieder des Vorstands mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der quantitativen Interessen ihrer Aktionäre. Die konkrete Incentivierung erfolgt mit dem Erfolgsparameter des Total Shareholder Returns (TSR), der zugleich den aktienbasierten Teil der variablen Vergütung abbildet. Der LTI-TSR wird mit einem Wert von 87,5 % des LTI gewichtet.

Der TSR inkludiert die Gesamaktionärsrendite über den LTI-Performancezeitraum und berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung der Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden am Ende des LTI-Performancezeitraums zum Aktienkurs zum Beginn des LTI-Performancezeitraums.

Um Effekte von zufälligen und nicht nachhaltigen Kursentwicklungen zu reduzieren, werden die maßgeblichen Aktienkurse wie folgt berechnet: Als Anfangsaktienkurs dient der durchschnittliche, kaufmännisch gerundete Schlusskurs im Xetra-Handel der letzten 90 Handelstage vor Beginn des LTI-Performancezeitraums. Als Endaktienkurs wird analog der Durchschnitt der Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor dem Ende des LTI-Performancezeitraums bestimmt.

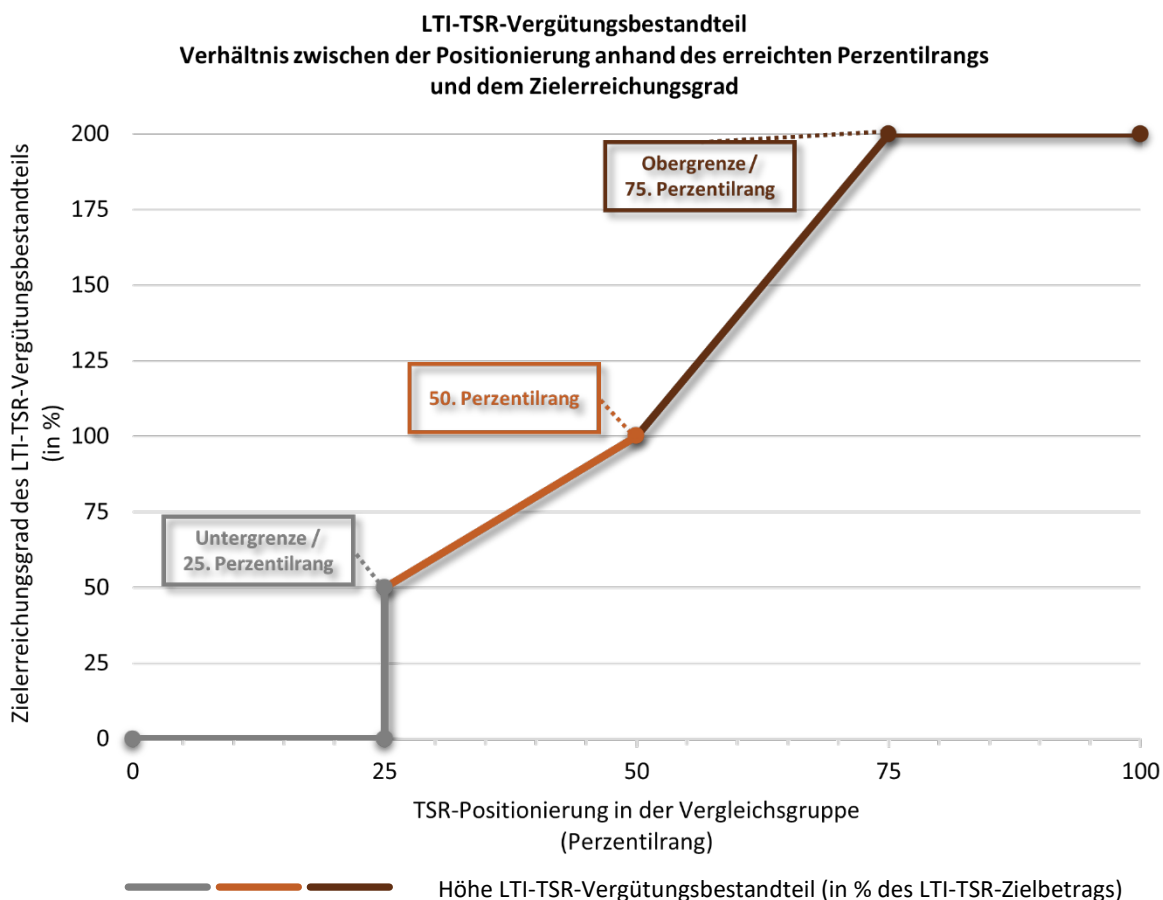
Der Durchschnittszeitraum zur Berechnung des Anfangsaktienkurses ist nicht Teil des LTI-Performancezeitraums.

Der nach diesen Kalkulationsparametern ermittelte TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wird – für die abschließende Verwendung im LTI – verglichen mit der Entwicklung des TSR der dafür ausgewählten Vergleichsunternehmen im LTI-Performancezeitraum. Zur Gruppe der Vergleichsunternehmen werden die während des gesamten LTI-Performancezeitraums im deutschen Aktienindex SDAX der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main, notierten Unternehmen herangezogen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung für den LTI-TSR werden der TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der TSR der Vergleichsgruppe in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung anhand des erreichten Perzentilrangs ausgedrückt. Die Zielerreichung für den LTI-TSR ermittelt sich nach folgender Perzentil-Systematik: Der mögliche Zielerreichungsgrad hat eine Bandbreite von 0 % bis maximal 200 %. Bei einer Positionierung unterhalb des 25. Perzentils beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei einer Positionierung am 25. Perzentil (Schwellenwert) beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Entspricht der erreichte relative TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Für den maximalen Zielerreichungsgrad von 200 % muss mindestens das 75. Perzentil erreicht werden. Zwischenwerte werden sowohl im Fall einer positiven als auch einer negativen Abweichung jeweils linear interpoliert.

Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des SDAX am letzten Tag des LTI-Performancezeitraums, bereinigt um die Unternehmen, die erst nach Beginn des LTI-Performancezeitraums in den SDAX aufgenommen worden sind. Die Zusammensetzung der Gruppe der Vergleichsunternehmen kann bei etwa sich zukünftig ändernden Markt- bzw. Unternehmensbedingungen angepasst werden.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen der Positionierung anhand des erreichten Perzentilrangs und dem Zielerreichungsgrad in Bezug auf die Zielerreichung für den LTI-TSR:



Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (LTI-NF) – Zielsetzung, Ermittlung und Gewichtung

Der nichtfinanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Er wird mit einem Wert von 12,5 % des LTI gewichtet.

Die nichtfinanziellen Ziele wurden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgeleitet.

Der Aufsichtsrat hat die konkreten nichtfinanziellen Ziele zu Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums, in dem das Vergütungssystem 2021 anwendbar war bzw. ist, festgelegt. Insgesamt konnten zwei bis vier nichtfinanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. In der Festlegung der konkreten nichtfinanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100 %) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Die Zielerreichung für das einzelne nichtfinanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

Ziel	Zielerreichungsgrad (in %)
Sehr erheblich übertroffen	200
Erheblich übertroffen	150
Übertroffen	125
Voll erfüllt	100
Weitgehend erfüllt	75
Teilweise erfüllt	50
Nicht erfüllt	0

Festsetzung und Auszahlung des LTI

Die Festsetzung des LTI für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

In einem ersten Schritt wird der gewichtete Gesamterreichungsgrad für den LTI, bestehend aus den Zielerreichungsgraden für den aktienbasierten Erfolgsparameter und für den nichtfinanziellen Erfolgsparameter, ermittelt. Anschließend wird dieser Gesamtzielerreichungsgrad mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung folgenden Kalendermonats.

Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrades und der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Die vorstehend beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in den nachfolgenden Übersichten dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Variable Vergütung LTI							2025 TEUR
	Aktienbasierter Erfolgsparameter (LTI-TSR)		Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (LTI-NF)		LTI Gesamtzielerreichungsgrad ²⁾	LTI-Zielbetrag	Höhe des LTI % des Zielbetrages	
	Zielerreichungsgrad	Gewichtung Anteil am LTI	Zielerreichungsgrad	Gewichtung Anteil am LTI				
	%	%	%	%	%	TEUR		TEUR
Oliver Schwegmann								
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2022 - 2025 ¹⁾	57,0	87,5	116,7	12,5	64,5	210,0	64,5	135,4
Ralf Brühöfner								
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2022 - 2025 ¹⁾	57,0	87,5	116,7	12,5	64,5	210,0	64,5	135,4

¹⁾ Höhe und Auszahlung der gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem 2021.

²⁾ Die Höchstgrenze des für die mehrjährige variable Vergütung (LTI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem Vergütungssystem 2021 zwischen 0 % und 200 % des Zielwertes.

Ermittlung des Zielerreichungsgrades für den aktienbasierten Erfolgsparameter (TSR)

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Variable Vergütung LTI Aktienbasierter Erfolgsparameter (LTI-TSR)		
	TSR ¹⁾	Perzentilrang ²⁾	Zielerreichungsgrad
	%		%
Oliver Schwegmann			
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)			
LTI 2022 - 2025	69,8	28,5	57,0
Ralf Brühöfner			
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)			
LTI 2022 - 2025	69,8	28,5	57,0

¹⁾ Total Shareholder Return (TSR) der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im LTI-Performancezeitraum 2022 bis 2025, ermittelt gemäß dem Vergütungssystem 2025.

²⁾ Perzentilrang des TSR der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Vergleich zum TSR der Gruppe der Vergleichsunternehmen (während des gesamten LTI-Performancezeitraums im deutschen Aktienindex SDAX der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main, notierte Unternehmen) im LTI-Performancezeitraum 2022 bis 2025, gemäß dem geltenden Vergütungssystem 2025.

Ermittlung des Zielerreichungsgrades für den nichtfinanzieller Erfolgsparameter

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien	Variable Vergütung LTI				
	Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (LTI-NF)				
	Nichtfinanzielles Ziel (NFZ) ¹⁾	Zielerreichungsgrad NFZ		Gewichtung NFZ Anteil am LTI-NF	Zielerreichungsgrad LTI-NF
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Handlungsfeld / Ziel		%	%	%
Oliver Schwegmann					
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)					
LTI 2022 - 2025	People Zero accidents and improved health	Übertroffen	125,0	33,3	116,7
	Planet Hundred percent resource efficiency	Übertroffen	125,0	33,3	
	Products One hundred sustainable products	Voll erfüllt	100,0	33,3	
Ralf Brühöfner					
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)					
LTI 2022 - 2025	People Zero accidents and improved health	Übertroffen	125,0	33,3	116,7
	Planet Hundred percent resource efficiency	Übertroffen	125,0	33,3	
	Products One hundred sustainable products	Voll erfüllt	100,0	33,3	

¹⁾ Aus der bis einschließlich des Geschäftsjahres 2025 geltenden Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgeleitete nichtfinanzielle Ziele, gemäß dem Vergütungssystem 2021.

(2.2.3.4.3) Freiwillige Sondervergütung

Den Mitgliedern des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2025 eine freiwillige Sondervergütung weder gewährt noch geschuldet.

(2.2.4) Einhaltung der Maximalvergütung**(2.2.4.1) Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025**

Die nach dem Vergütungssystem 2025 geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 sind im Einzelnen in den vorstehenden Abschnitten (2.2.2) bzw. (2.1.6) dargestellt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist danach in zweifacher Hinsicht begrenzt. Zunächst sind für die ein- und mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) jeweils Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite von jeweils 200 % des Zielbetrages) bestimmt. Unter Berücksichtigung dieser wird bzw. wurde vom Aufsichtsrat ferner eine betragsmäßige Maximalvergütung je Vorstandsmitglied festgelegt, die der Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – entspricht.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann insgesamt erst dann rückwirkend überprüft werden, wenn die der Vergütung zugrundeliegende ein- und mehrjährige Tätigkeit – hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung – vollständig erbracht worden ist. Das ist der Fall, sobald die Performancezeiträume sämtlicher den

Mitgliedern des Vorstands für das betreffende Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile geendet haben. Da für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile ein dreijähriger Performancezeitraum gilt, kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr folglich insgesamt erst rückwirkend nach Ablauf dieses Performancezeitraums überprüft werden.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 in Anwendung der erdienungsorientierten Betrachtungsweise gewährten festen und die einjährigen variablen Vergütungsbestandteile richteten sich nach dem Vergütungssystem 2025. Die dementsprechend jeweils festgelegten bzw. sich rechnerisch ergebenden Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2025 gewährten festen und einjährigen variablen Vergütungsbestandteile ausnahmslos eingehalten.

Hinsichtlich der für das Geschäftsjahr 2025 zugesagten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile mit ihrem dreijährigen Performancezeitraum ist dagegen im vorliegenden Vergütungsbericht noch keine Berichterstattung zur Einhaltung der festgelegten bzw. sich rechnerisch ergebenden Höchstgrenzen möglich, da deren LTI-Performancezeitraum erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 endet und dieser Vergütungsbestandteil somit in Anwendung der erdienungsorientierten Betrachtungsweise im Geschäftsjahr 2025 weder gewährt noch geschuldet wurde.

Dementsprechend wird die Einhaltung der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 überprüft und im Vergütungsbericht für jenes Geschäftsjahr darüber berichtet werden können.

(2.2.4.2) Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2025 ist mit der Erdienung der mehrjährigen variablen Vergütung für den LTI-Performancezeitraum 2022 bis 2025 der letzte Bestandteil der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet.

Die Festlegung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 richtete sich nach den seinerzeit geltenden Bestimmungen des Vergütungssystems 2021.

Dieses sah – ebenso wie im vorstehenden Abschnitt (2.2.4.1) zum Vergütungssystem 2025 beschriebenen – in einer Kombination aus Höchstgrenzen für die ein- und mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) einerseits sowie der Festlegung einer diese berücksichtigenden betragsmäßigen Maximalvergütung je Vorstandsmitglied durch den Aufsichtsrat andererseits eine zweifache Begrenzung vor.

Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 für sämtliche gegenwärtigen und zugleich auch im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands wurde hinsichtlich der diesen gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung eingehalten. Die nachfolgende Übersicht stellt die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 zusammengefasst dar:

Einhaltung der Maximalvergütung bei der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2022				2022			
	Ziel- vergütung	Maximalv- ergütung	Gewährte / geschuldete Vergütung		Ziel- vergütung	Maximalv- ergütung	Gewährte / geschuldete Vergütung	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	TEUR	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	400,0	400,0	400,0	100,0	360,0	360,0	360,0	100,0
Nebenleistungen	50,0	50,0	43,8	87,6	40,0	40,0	30,3	75,8
	450,0	450,0	443,8	98,6	400,0	400,0	390,3	97,6
Variable Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2022	140,0	280,0	280,0	100,0	140,0	280,0	280,0	100,0
	140,0	280,0	280,0	100,0	140,0	280,0	280,0	100,0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2022 - 2025 ¹⁾	210,0	420,0	135,4	32,2	210,0	420,0	135,4	32,2
	210,0	420,0	135,4	32,2	210,0	420,0	135,4	32,2
Gesamtvergütung	800,0	1.150,0	859,2	74,7	750,0	1.100,0	805,7	73,2

¹⁾ Höhe und Auszahlung der gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem 2021.

(2.2.5) Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2025 erfolgte weder eine Reduzierung noch eine Rückforderung gewährter und geschuldeter variabler Vergütungsbestandteile, da dazu nach Feststellung des Aufsichtsrats insoweit jeweils kein Anlass bestand.

(2.2.6) Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit

Mit den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands ist im Rahmen ihrer bestehenden Vorstandsdiensverträge ein Sonderkündigungsrecht im Fall des Vorliegens eines „Change of Control“-Tatbestandes – wie im geltenden Vergütungssystem definiert und im Abschnitt (2.1.8) beschrieben – vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Leistungen im Zusammenhang mit hierunter zu subsumierenden Sonderkündigungsrechten gewährt.

(2.3) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2025 für die Tätigkeit als gegenwärtiges oder früheres Mitglied des Vorstands Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Ebenso wurden den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 weder von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse von diesen eingegangen.

(3) Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

(3.1) System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

(3.1.1) Rechtsgrundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Grundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist § 14 der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt. Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

Die nachfolgende Übersicht fasst die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats überblicksartig zusammen:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Festvergütung Aufsichtsrat	Jahresvergütung TEUR 17,0
	Vorsitzender: Doppelte Jahresvergütung (TEUR 34,0)
	Stellvertretender Vorsitzender: Eineinhalbfache Jahresvergütung (TEUR 25,5)
	Mitglieder: Einfache Jahresvergütung (TEUR 17,0)
Festvergütung Ausschüsse des Aufsichtsrats	Vorsitzender: Zusätzlich 50 % der jeweiligen Jahresvergütung
	Mitglieder: Zusätzlich 25 % der jeweiligen Jahresvergütung
Maximalvergütung	Das Aktiengesetz sieht die Festlegung einer Maximalvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht vor. Eine solche ist ohnehin entbehrlich, da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt.
Sonstige Vergütungsregelungen	
Fälligkeit der Vergütung	Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres
Auslagen	Auslagenersatz
Umsatzsteuer	Erstattung der auf die Festvergütung entfallenden Umsatzsteuer
D&O-Versicherung	D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt

(3.1.2) Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüft – bei Bedarf unter Hinzuziehung unabhängiger externer Vergütungsexperten – regelmäßig, spätestens alle vier Jahre, die Angemessenheit der Struktur und Höhe seiner Vergütung.

Hierzu wertet der Aufsichtsrat die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch der Höhe der Vergütung (horizontaler Vergleich).

Auf der Basis dieser Analyse entscheidet der Aufsichtsrat über etwa erforderliche Änderungen seiner Vergütung. Im Falle einer danach erforderlichen Befassung der Hauptversammlung (§ 113 Abs. 3 Satz 1 AktG) werden Vorstand und Aufsichtsrat dieser das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang auch einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung von § 14 der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft vorlegen.

Im Rahmen seiner letzten Überprüfung der Angemessenheit der Struktur und Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats im vierten Quartal 2024 wurde der Aufsichtsrat von unabhängigen externen Vergütungsexperten unterstützt.

(3.1.3) Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 19. Mai 2017 in § 14 der Satzung festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat haben die in § 14 der Satzung geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des Systems, auf dem diese Vergütung basiert, der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 23. Mai 2025 gemäß § 113 Abs. 3 AktG turnusgemäß erneut zur Bestätigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde von dieser Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 96,21 % der abgegebenen Stimmen bestätigt.

(3.1.4) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das in der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft festgelegte und von der Hauptversammlung bestätigte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats kam im Geschäftsjahr 2025 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie ein früheres, im Verlauf dieses Geschäftsjahrs noch amtierendes Mitglied des Aufsichtsrats zur Anwendung.

(3.1.5) Inhaltliche Ausgestaltung und allgemeine Zielsetzung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem ist einfach, klar und verständlich ausgestaltet. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten die in der Satzung festgelegte Festvergütung. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieser Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen wird eine zusätzliche Vergütung in Höhe eines Viertels für die einzelnen Ausschussmitglieder und für den jeweiligen Vorsitz im Ausschuss die Hälfte der Jahresvergütung für jedes volle Geschäftsjahr gewährt.

Der Aufsichtsrat ist anders als der Vorstand nicht operativ tätig und trifft keine Entscheidungen zur Geschäftsstrategie. Vielmehr leistet der Aufsichtsrat durch seine Überwachungs- und Beratungstätigkeit einen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die Gewährung einer reinen Festvergütung ohne variable Bestandteile hat sich bewährt und entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften sowie der entsprechenden Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Eine ausschließliche Festvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist am besten geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat kann mit einer solchen Vergütungssystematik seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit ausgerichtet an der langfristigen Geschäftsstrategie und an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft treffen, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält daher keine variablen Vergütungsbestandteile und auch keine aktienbasierten Bestandteile.

Die Vergütung ist gemäß § 14 Abs. 2 der Satzung jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar. Es bestehen keine Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist abschließend in der Satzung geregelt; Nebenvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

(3.2) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

(3.2.1) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat besteht gemäß § 8 der Satzung aus sechs Mitgliedern, von denen vier Mitglieder auf einer Hauptversammlung in Einzelwahl gewählt werden (Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre oder Vertreter der Anteilseigner). Zwei Mitglieder werden in Übereinstimmung mit dem Drittelbeteiligungsgesetz durch die Arbeitnehmer des Unternehmens gewählt (Aufsichtsratsmitglieder oder Vertreter der Arbeitnehmer).

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Aufsichtsrat der Gesellschaft die folgenden Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre / Arbeitnehmer	Funktion im Aufsichtsrat / in einem Ausschuss des Aufsichtsrats
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats		
Uwe Bergheim	seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Vorsitzender des Aufsichtsrats Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Hendrik H. van der Lof	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses
Kai Bendix	seit 23. Mai 2025 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	-
Heike Brandt	seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Mitglied des Personalausschusses
Adolf Fischer	seit 17. Mai 2024, zuvor vom 3. Juni 2009 bis zum 22. Mai 2019 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	-
Theresia Stöbe	seit 10. Mai 2023 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats		
Dagmar Bottenbruch	seit 5. Oktober 2024 bis zum 23. Mai 2025, zuvor vom 2. Juli 2020 bis zum 10. Mai 2023 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	-

(3.2.2) Gewährte und geschuldete Vergütung

(3.2.2.1) Erläuterungen zum Begriffsverständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung

Gemäß § 162 AktG ist im Vergütungsbericht über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Aufsichtsrats im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Zum Begriffsverständnis der „gewährten und geschuldeten“ Vergütung im Sinne des § 162 AktG wird auf die Ausführungen im Abschnitt (2.2.3.1) verwiesen, welche vorliegend entsprechend gelten.

Nach der insoweit maßgeblichen Regelung in § 14 der Satzung wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig.

(3.2.2.2) Übersicht über die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 – ausschließlich von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ¹⁾	Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat				Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats				Gesamtvergütung			
	2025		2024		2025		2024		2025		2024	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Uwe Bergheim	34,0	57,1	34,0	57,1	25,5	42,9	25,5	42,9	59,5	100,0	59,5	100,0
Hendrik H. van der Lof	25,5	57,2	22,7	59,3	19,1	42,8	15,6	40,7	44,6	100,0	38,3	100,0
Kai Bendix	11,3	100,0	-	-	-	-	-	-	11,3	100,0	-	-
Heike Brandt	17,0	79,8	17,0	80,0	4,3	20,2	4,3	20,0	21,3	100,0	21,3	100,0
Adolf Fischer	17,0	100,0	11,3	100,0	-	-	-	-	17,0	100,0	11,3	100,0
Theresia Stöbe	17,0	66,7	17,0	69,6	8,5	33,3	7,4	30,4	25,5	100,0	24,4	100,0
	121,8	68,0	102,0	65,9	57,4	32,0	52,8	34,1	179,2	100,0	154,8	100,0
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats												
Dagmar Bottenbruch	7,1	100,0	4,3	100,0	-	-	-	-	7,1	100,0	4,3	100,0
Bernhard Düing	-	-	7,1	100,0	-	-	-	-	-	-	7,1	100,0
José S. de la Iglesia García-Guerrero	-	-	7,1	80,0	-	-	1,8	20,0	-	-	8,9	100,0
Frank Schübel	-	-	10,6	66,7	-	-	5,3	33,3	-	-	15,9	100,0
	7,1	100,0	29,0	80,4	-	-	7,1	19,6	7,1	100,0	36,1	100,0
	128,9	69,2	131,0	68,6	57,4	30,8	59,9	31,4	186,3	100,0	190,9	100,0

¹⁾ Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in dieser Übersicht nicht genau zur jeweils angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Die Festvergütungen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in dessen drei Ausschüssen entsprachen dem nach der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft maßgeblichen und von deren Hauptversammlung am 23. Mai 2025 bestätigten Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Gewährung dieser Vergütungen erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im vorstehenden Abschnitt (3.1.5) beschriebenen Weise zu fördern.

Erläuterungen zu den angewendeten Leistungskriterien erübrigen sich, da auf die Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung Leistungskriterien nicht anzuwenden sind.

(3.3) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2025 für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Des Weiteren hat kein gegenwärtiges oder früheres Mitglied des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 gegenüber der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch gegenüber einem Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs direkt oder indirekt andere Leistungen als die Tätigkeit im Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen erbracht und dementsprechend von diesen auch keine Vergütung für solche Leistungen erhalten. Hiervon unberührt bleiben die im Rahmen ihres jeweiligen Arbeitsverhältnisses erbrachten Leistungen derjenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die diesem als Aufsichtsratsmitglieder bzw. Vertreter der Arbeitnehmer angehören und für die diese entsprechend ihren Dienstverträgen mit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft bzw. mit einem Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs vergütet wurden.

Schließlich wurden den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 weder von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse von diesen eingegangen.

(4) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

(4.1) Grundlagen der Darstellung

Nachfolgend wird die prozentuale Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie der Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils verglichen mit der Ertragsentwicklung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis. Betrachtet wird jeweils die Veränderung über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die Darstellung berücksichtigt die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach der erdienungsorientierten Betrachtungsweise, also im Sinne des Begriffsverständnisses von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wie es auch der Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands in Abschnitt (2.2.3) und des Aufsichtsrats in Abschnitt (3.2.2) zugrunde gelegt ist.

Soweit bei der Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft auf die Entwicklung des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB) abgestellt wird, ist Grundlage für die angegebene jährliche Veränderung das im nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches aufgestellten Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

ausgewiesene Jahresergebnis. Soweit bei der Ertragsentwicklung auf das Konzern-EBIT abgestellt wird, ist Grundlage der jeweiligen Veränderung das im nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellten Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowie im Zusammengefassten Lagebericht der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgewiesene bereinigte Konzern-EBIT.

Für den Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer ist auf einen Kreis abgestellt, der die im jeweiligen Geschäftsjahr in Deutschland und in Österreich im Konzern der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beschäftigten Mitarbeitenden, beginnend mit der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, umfasst. Dieser Kreis wurde auch bei der in Abschnitt (1.2) genannten Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands als Vergleichsgruppe herangezogen. Die Umrechnung der Anzahl der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis für ein Geschäftsjahr erfolgte analog der im Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft angewendeten Methodik auf der Grundlage des jeweiligen Durchschnitts zum Ende eines jeden Quartals des jeweiligen Geschäftsjahres. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wurde analog zur Vergütung der Organmitglieder ebenfalls nach der erdienungsorientierten Betrachtungsweise und als Durchschnittswert eines Geschäftsjahres ermittelt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erhalten, wurde diese Vergütung dabei nicht berücksichtigt.

(4.2) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands	2025 2024 %	2024 2023 %	2023 2022 %	2022 2021 %
Vergütung der Mitglieder des Vorstands ¹⁾				
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Ralf Brühöfner	- 33,4	+ 47,5	- 16,1	- 3,1
Oliver Schwegmann	- 31,7	+ 41,6	- 13,0	- 2,6
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	+ 234,6	+ 259,4	+ 60,0	- 466,6
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	- 19,9	+ 37,0	- 7,6	+ 24,2
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern ¹⁾				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 2,0	+ 7,8	+ 5,3	+ 4,3

¹⁾ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG.

(4.3) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	2025 2024 %	2024 2023 %	2023 2022 %	2022 2021 %
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ^{1) 2)}				
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Uwe Bergheim	0,0	0,0	0,0	0,0
Hendrik H. van der Lof	+ 16,7	+ 50,0	0,0	0,0
Kai Bendix	-	-	-	-
Heike Brandt	0,0	0,0	0,0	0,0
Adolf Fischer	+ 50,0	-	-	-
Theresia Stöbe	+ 4,4	+ 43,7	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dagmar Bottenbruch	+ 66,6	- 52,0	- 58,5	0,0
Bernhard Düing	- 100,0	- 62,3	- 11,7	0,0
José S. de la Iglesia García-Guerrero	- 100,0	-	-	-
Frank Schübel	- 100,0	- 58,3	0,0	0,0
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	+ 234,6	+ 259,4	+ 60,0	- 466,6
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	- 19,9	+ 37,0	- 7,6	+ 24,2
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern ¹⁾				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 2,0	+ 7,8	+ 5,3	+ 4,3

¹⁾ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

²⁾ Veränderungsraten nicht bereinigt um Veränderungen im Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen, der Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen und dem jeweiligen Ausscheiden aus diesen.

Haselünne, den 18. März 2026

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Ralf Brühöfner

Oliver Schwegmann

Uwe Bergheim

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Osnabrück, den 19. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Volker Voelcker
Wirtschaftsprüfer

ppa. Maik Schure
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Unternehmenskommunikation

& Investor Relations

T: +49 (0) 5961 502 215

E: pr@berentzen.de

E: ir@berentzen.de

Veröffentlichungsdatum: 26. März 2026

Disclaimer

Die innerhalb dieses Berichts verwendeten und etwaig durch Dritte geschützten Marken und sonstige Kennzeichen unterliegenden 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.

