

E. Corporate Governance

(Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung

In der vorliegenden (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung berichten Vorstand und Aufsichtsrat – jeweils in Zuständigkeit für die sie betreffenden Berichtsangaben – gemäß §§ 315d, 289f des Handelsgesetzbuches (HGB) und im Rahmen dieser ergänzend gemäß dem Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) über die Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2022.

In dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung sind die Erklärung zur Unternehmensführung für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die Konzernklärung zur Unternehmensführung für die Berentzen-Gruppe zusammengefasst. Die Bezeichnung Berentzen-Gruppe oder synonym auch Unternehmensgruppe umfasst die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihre Konzern- bzw. Tochterunternehmen.

Die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Die nachfolgenden Ausführungen gelten dementsprechend für die Berentzen-Gruppe und die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, soweit nachfolgend nicht im Einzelnen abweichend dargestellt. Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der Angaben nach §§ 315d, 289f HGB durch den Abschlussprüfer darauf beschränkt, ob die Angaben gemacht wurden.

(1) Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG)

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft haben sich auch im Geschäftsjahr 2022 mit den im DCGK niedergelegten Empfehlungen befasst. Zuvor hatten Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam im Dezember 2021 die jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG auf der Grundlage der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 abgegeben. Diese wurde – ebenfalls auf der Grundlage der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 – durch gemeinsam abgegebene Erklärung im Februar 2022 aktualisiert.

Nachfolgend ist die von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam abgegebene jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG vom Dezember 2022, welcher die Kodexfassungen vom 28. April 2022 und vom 16. Dezember 2019 zugrunde liegen, wiedergegeben.

Die gemeinsamen Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich.

**Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum
Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG)**

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind gemäß § 161 AktG verpflichtet, jährlich zu erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft haben zuletzt im Dezember 2021 die jährliche Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG gemeinsam abgegeben und diese im Februar 2022 aktualisiert.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft geben nach pflichtgemäßer Prüfung folgende aktualisierte Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG gemeinsam ab:

I.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" (Kodexfassung vom 28. April 2022) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

1. Der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft verfügt über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung im Sinne des § 107 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 100 Abs. 5 AktG und dem insoweit gleichlautenden Grundsatz 15 der Kodexfassung vom 28. April 2022, entgegen der Empfehlungen D.3 Sätze 1 bis 3 der Kodexfassung vom 28. April 2022 jedoch derzeit nicht auch über Sachverstand auf dem Gebiet der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Gemäß § 107 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 100 Abs. 5 AktG und Grundsatz 15 der Kodexfassung vom 28. April 2022 muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen.

Gemäß Empfehlungen D.3 Sätze 1 bis 3 der Kodexfassung vom 28. April 2022 soll der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein.

Beruhend auf der Selbsteinschätzung seiner Mitglieder verfügt ein Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft als dessen weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung im Sinne und entsprechend den aktienrechtlichen Vorschriften des § 107 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 100 Abs. 5 AktG sowie dem insoweit gleichlautenden Grundsatz 15 der Kodexfassung vom 28. April 2022. Den diesbezüglich weitergehenden Empfehlungen D.3 Sätze 1 bis 3 der Kodexfassung vom 28. April 2022, nach denen zur Rechnungslegung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und zur Abschlussprüfung auch deren Prüfung gehören und sich damit der jeweilige Sachverstand auch auf diese erstrecken soll, wird jedoch insoweit nicht entsprochen, als das der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft derzeit nicht auch über Sachverstand auf dem Gebiet der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung verfügt.

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erstellt zwar bereits seit dem Jahr 2017 einen Nachhaltigkeitsbericht, war und ist aber nicht nach den derzeit insoweit einschlägigen Vorschriften der §§ 289b, 315b HGB zur mit den genannten Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex in Bezug genommen nichtfinanziellen (Konzern-) Erklärung verpflichtet, so dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung freiwillig erfolgt. Dementsprechend waren und sind derzeit weder die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gemäß § 317 Abs. 2 Satz 4 HGB noch der Aufsichtsrat bzw. der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gemäß §§ 170 Abs. 1 Satz 3, 171 Abs. 1 Satz 4, 111 Abs. 2 Satz 4 AktG gesetzlich zur Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet.

2. Entgegen der Empfehlung G.12 der Kodexfassung vom 28. April 2022 sehen die Vorstandsverträge eine kurzfristige Fälligkeit von Abfindungszahlungen im Falle der Ausübung eines darin vereinbarten Sonderkündigungsrechts vor.

Gemäß Empfehlung G.12 der Kodexfassung vom 28. April 2022 soll im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.

Die bestehenden Vorstandsverträge sehen ein Sonderkündigungsrecht im Fall von einzelnen im Vertrag definierten Kontrollwechsel-Sachverhalten vor, die jeweils eine Änderung im Gesellschafterkreis mit einem neuen Mehrheitsgesellschafter beinhalten. Die Vorstandsmitglieder haben im Falle der Ausübung des Sonderkündigungsrechts einen Anspruch auf Abfindung, wobei mit Blick auf die variablen Vergütungsbestandteile deren Geldwert zum Zeitpunkt der Ausübung des Sonderkündigungsrechts ausgezahlt werden sollte. Die Abfindung ist auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt. Sie wird in einer Summe 14 Tage nach Ausübung des Sonderkündigungsrechts fällig. Aufsichtsrat und Vorstand sind der Auffassung, dass ein Kontrollwechsel regelmäßig Veränderungen im Unternehmen bedingt, die es als nicht gerechtfertigt erscheinen lassen, die Höhe der Auszahlung aus langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen von der Entwicklung der Gesellschaft und ihres Aktienkurses nach dem Kontrollwechsel abhängig zu machen. Durch diese vertragliche Regelung wird nach Auffassung des Aufsichtsrats und des Vorstands die Ausrichtung der Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft nicht beeinträchtigt, da die Vorstandsmitglieder während ihrer Vorstandstätigkeit mit einem späteren Kontrollwechsel nicht rechnen können.

II.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erklären, dass seit Abgabe ihrer letzten, aktualisierten Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG im Februar 2022 bis zum 26. Juni 2022 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" (Kodexfassung vom 16. Dezember 2019) und – soweit damit inhaltlich unverändert – ab dem 27. Juni 2022 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex" (Kodexfassung vom 28. April 2022) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

1. Entgegen der Empfehlungen G.7 Satz 1 und G.8 der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 hat der Aufsichtsrat eines der Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 zu dessen Beginn und damit nach dem Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres 2021 aktualisiert festgelegt.

Gemäß Empfehlung G.7 Satz 1 der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.

Gemäß Empfehlung G.8 der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 soll eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ausgeschlossen sein.

Entsprechend dem vom Aufsichtsrat am 10. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossenen und von der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 11. Mai 2021 gebilligten System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder bildet das operative Konzernergebnis der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (Konzern-EBIT) den Erfolgsparameter der einjährigen variablen Vergütung (STI). Damit wird der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (STI-Performancezeitraum) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht insoweit vor, dass der Aufsichtsrat hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBIT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum festlegt. Dieser Zielwert entspricht dem Wert des Konzern-EBIT, der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt.

Der Aufsichtsrat hatte die Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2022 im Dezember 2021 genehmigt und – in Entsprechung der Empfehlung G.7 Satz 1 der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 – dementsprechend zugleich den Zielwert für das Konzern-EBIT für diesen STI-Performancezeitraum festgelegt.

Infolge einer bis zum vorstehenden Zeitpunkt hinsichtlich deren Eintritt und Ausmaß unvorhersehbaren Entwicklung erfolgsrelevanter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen bestand sorgfaltsgemäß die Notwendigkeit, diese Unternehmensplanung zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 zu aktualisieren. Daraus resultierte auch

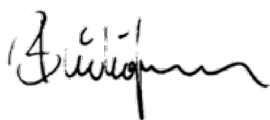
eine moderate Veränderung des geplanten Konzern-EBIT und damit des Erfolgsparameters des STI. Der Aufsichtsrat hat die vom Vorstand vorgelegte, aktualisierte Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 2022 im Januar 2022 genehmigt und – in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder – dementsprechend zugleich den Zielwert für das Konzern-EBIT für diesen STI-Performancezeitraum ebenfalls aktualisiert festgelegt.

2. Entgegen der Empfehlung G.12 der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und 28. April 2022 sahen die Vorstandsverträge aus den unter vorstehendem Abschnitt I., Ziffer 2. beschriebenen Gründen eine kurzfristige Fälligkeit von Abfindungszahlungen im Falle der Ausübung eines darin vereinbarten Sonderkündigungsrechts vor.

Haselünne, im Dezember 2022

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



Ralf Brühöfner


Mitglied des Vorstands



Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

(2) Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat – Vergütungsbericht / Vergütungssystem

Das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG, das von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligt wurde, sowie der von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gefasste Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Bestätigung der Vergütung und über das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft öffentlich zugänglich. Unter derselben Internetadresse werden der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2022 und der diesbezügliche Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

(3) Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

(3.1) Grundlagen der Unternehmensverfassung

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit dem Sitz in Haselünne, Deutschland, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Osnabrück (HRB 120444), ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und verfügt dementsprechend über drei Organe: Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Deren Aufgaben und Befugnisse ergeben sich vornehmlich aus dem deutschen Aktiengesetz und der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Weitergehende Ausführungen dazu enthalten die nachfolgenden Abschnitte (3.2) in Bezug auf die Hauptversammlung sowie (4) in Bezug auf Vorstand und Aufsichtsrat.

Die Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Konzern- bzw. Tochterunternehmen umfasst die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsystemen.

(3.2) Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft üben ihre Mitgliedschaftsrechte regelmäßig in der Hauptversammlung aus. Die Hauptversammlung ist das wesentliche Forum für Aktionäre insbesondere zur Stimmrechtsausübung, zur Informationsbeschaffung sowie zum Dialog mit Vorstand und Aufsichtsrat. Die jährliche ordentliche Hauptversammlung findet satzungsgemäß in den ersten acht, faktisch aber üblicherweise in den ersten fünf Monaten des Geschäftsjahres statt.

Die Hauptversammlung entscheidet über alle ihr durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben, insbesondere über die Gewinnverwendung, die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Wahl der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat und des Abschlussprüfers, Satzungsänderungen sowie über wesentliche unternehmerische Maßnahmen wie Kapitalmaßnahmen, Unternehmensverträge und Umwandlungen. Ferner beschließt die Hauptversammlung grundsätzlich mit beratendem Charakter über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, über die konkrete Vergütung des Aufsichtsrats und mit empfehlendem Charakter über die Billigung des aktienrechtlichen Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

Den Vorsitz der Hauptversammlung führt grundsätzlich der Vorsitzende des Aufsichtsrats.

Organisation und Durchführung der jährlichen Hauptversammlung erfolgen bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit dem Ziel, sämtliche Aktionäre vor und während der Hauptversammlung zügig, umfassend und effektiv über die Lage des Unternehmens zu informieren. Die Einberufung der Hauptversammlung nebst Tagesordnung wird im Bundesanzeiger veröffentlicht und ist den Aktionären und allen sonstigen Interessierten zusammen mit weiteren Unterlagen, insbesondere vom Gesetz für die Hauptversammlung verlangten Berichten, Dokumenten und sonstigen Informationen, über die Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung zugänglich. Im Anschluss an die Hauptversammlung finden sich dort insbesondere auch die Präsenz und die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung.

Um den Aktionären die persönliche Wahrnehmung ihrer Rechte und die Stimmrechtsvertretung bei der Ausübung ihrer Stimmrechte zu erleichtern, besteht nach deren Wahl die Möglichkeit zur Bevollmächtigung z. B. eines Intermediärs wie dem depotführenden Kreditinstitut, einer Aktionärsvereinigung, eines Stimmrechtsberaters, einer anderen Person ihrer Wahl oder der von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter.

Darüber hinaus enthält die aktuelle Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft Ermächtigungsklauseln für den Vorstand zur Zulassung einer sogenannten Online-Teilnahme zur Hauptversammlung, der Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts auf schriftlichem oder im Wege elektronischer Kommunikation (Briefwahl).

Vor dem Hintergrund der im Jahr 2020 entstandenen weltweiten Coronavirus-Pandemie wurde zudem rechtlich die Abhaltung von Hauptversammlungen ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (virtuelle Hauptversammlungen) in den Jahren 2020, 2021 und bis einschließlich August 2022 ermöglicht, für die gegenüber einer üblichen, als Präsenzveranstaltung abgehaltenen Hauptversammlung Sonderbestimmungen in Bezug auf bestimmte dafür geltende Fristen sowie die Antrags- und Fragerechte der Aktionäre galten. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat davon zum Schutz der Gesundheit ihrer Aktionäre, Mitarbeiter und Dienstleister für ihre ordentlichen Hauptversammlungen in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in angemessenem Umfang Gebrauch gemacht.

(3.3) Corporate Governance und Kodizes der Berentzen-Gruppe

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beachtet sämtliche gesetzlichen Anforderungen an die Unternehmensführung und – mit den in der Erklärung gemäß § 161 AktG genannten und begründeten Ausnahmen – auch die Empfehlungen des DCGK.

Zur Umsetzung guter Corporate Governance hat die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft den für alle Beschäftigten der Berentzen-Gruppe geltenden Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex verabschiedet. Ferner sind zwei weitere Kodizes etabliert, namentlich der Berentzen-Gruppe Marketingkodex und der Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex. Diese drei Kodizes basieren auf geltenden Gesetzen und etablierten Standards. Sie bilden die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Konzern- bzw. Tochterunternehmen.

Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex enthält eine Zusammenfassung der Unternehmensgrundsätze und beschreibt verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten. Er definiert Leitlinien in den Bereichen rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln, geschäftliche und persönliche Integrität, Beschäftigte und Beschäftigungsbedingungen, Vermögenswerte und Informationen sowie Qualität und Umwelt.

Der Berentzen-Gruppe Marketingkodex orientiert sich an den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats. Im Bewusstsein der gesellschaftlichen Verantwortung der Berentzen-Gruppe enthält er Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation und den verantwortungsbewussten Umgang mit ihren Produkten.

Mit ihrem Lieferantenkodex schafft die Berentzen-Gruppe ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, das von allen Lieferanten der Berentzen-Gruppe und ihren

Beschäftigten getragen wird. Der Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex orientiert sich an den jeweils gültigen Fassungen des Ethical Trading Initiative Base Code (ETI Base Code), den Grundsätzen der International Labour Organisation (ILO) sowie den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact. Er bildet die Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen.

Den Beschäftigten der Berentzen-Gruppe und Dritten ist im Rahmen eines implementierten Hinweisgebersystems die Möglichkeit eingeräumt, vertraulich und auch anonym Hinweise auf Verstöße gegen nationale und internationale Rechtsvorschriften, die Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie deren weitere interne Richtlinien zu geben.

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie weitere Informationen zu ihrem Hinweisgebersystem sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/verantwortung verfügbar.

(3.4) Compliance, Risikomanagement und Interne Revision

(3.4.1) Compliance

Die geschäftlichen Aktivitäten der in zahlreichen verschiedenen Ländern und Regionen und damit im Geltungsbereich einer großen Anzahl unterschiedlicher Rechtsordnungen tätigen Berentzen-Gruppe unterliegen einer Vielzahl nationaler und internationaler Rechtsvorschriften. Compliance in der Berentzen-Gruppe umfasst die Einhaltung der im Einzelfall jeweils einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Industriestandards, ihrer Kodizes sowie deren freiwillig eingegangene Selbstverpflichtungen und internen Richtlinien. Die Compliance und deren Beachtung durch sämtliche Unternehmen der Berentzen-Gruppe mittels eines an ihrer Risikolage ausgerichteten Compliance Management Systems ist eine wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

Eine wesentliche Grundlage für die Compliance in der Berentzen-Gruppe bilden ihre drei Kodizes, der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex, der Berentzen-Gruppe Marketingkodex und der Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex. Insbesondere der für alle Unternehmen der Berentzen-Gruppe und deren Beschäftigte geltende Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex beinhaltet mit den darin im Schwerpunkt enthaltenen Leitlinien für rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln sowie geschäftliche und persönliche Integrität für die Einhaltung der Compliance maßgebliche Unternehmensgrundsätze. Darüber hinaus dient eine Vielzahl weiterer intern etablierter Richtlinien der Prävention von Compliance-Verstößen.

Die Zuständigkeit für sämtliche Themen und Belange der Compliance ist organisatorisch bei der zentralen Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft angesiedelt. Das aus einzelnen Mitgliedern dieser Abteilung gebildete Compliance Committee ist dem unter anderem für das Ressort Recht zuständigen Vorstandsmitglied zugeordnet und berichtet durch den Chief Compliance Officer an den Gesamtvorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Dieser informiert seinerseits den Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats regelmäßig oder anlassbezogen über die Compliance bei der Berentzen-Gruppe. Der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats berichtet seinerseits entsprechend an das Gesamtgremium.

Die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe werden in der Regel im Rahmen von Präsenz- oder Videoschulungen mit Themen der Compliance vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Bei Fragen zu rechtskonformem Verhalten oder im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation der Kodizes der Berentzen-Gruppe können sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft, das Compliance Committee oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden.

Zur Entgegennahme von Hinweisen auf Compliance-Verstöße oder diesbezüglicher Verdachte ist ferner ein Hinweisgebersystem implementiert. Nähere Informationen zu den Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie zum Hinweisgebersystem enthält der vorhergehende Abschnitt (3.3).

(3.4.2) Risikomanagement

Zu einer guten Corporate Governance gehört auch der verantwortungsvolle Umgang des Unternehmens mit Risiken. Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft stellt ein angemessenes und wirksames Risikomanagement in der Unternehmensgruppe sicher. Das systematische Risikomanagement im Rahmen der wertorientierten Unternehmensführung der Berentzen-Gruppe sorgt dafür, dass Risiken frühzeitig erkannt und bewertet sowie Risikopositionen soweit wie möglich mitigiert werden. Über bestehende Risiken und deren Entwicklung wird der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vom Vorstand regelmäßig unterrichtet.

Die wesentlichen Merkmale des Risikomanagementsystems sind in dem auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/berichte verfügbaren Geschäftsbericht 2022 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“ des zusammengefassten Lageberichts der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dargestellt, der sowohl das Risiko- und Chancenmanagement als auch das interne Kontrollsystem bei der Berentzen-Gruppe beschreibt.

(3.4.3) Interne Revision

Zur Steuerung und Überwachung von Compliance, Risikomanagement und internem Kontrollsystem ist darüber hinaus die organisatorisch zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft verankerte Interne Revision der Unternehmensgruppe etabliert.

Gegenstände der Internen Revision sind insbesondere eine Überprüfung der wesentlichen internen Geschäftsprozesse, anlassbezogene Prüfungen sowie – entweder im Zusammenhang mit diesen oder losgelöst davon – die Prüfung des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems.

Die Interne Revision ist ebenfalls dem unter anderem für das Ressort Recht zuständigen Vorstandsmitglied der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zugeordnet. Gegenstände und Ergebnisse der Internen Revision sind ferner Teil der Befassungen des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats.

(3.5) Nachhaltigkeit

Als breit aufgestellter Getränkekonzern, der auf eine Unternehmensgeschichte von über 260 Jahren zurückblicken kann, ist langfristiges Denken fest in der Unternehmenskultur der Berentzen-Gruppe verankert. Die Berentzen-Gruppe versteht sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber und als lebendiger Teil der Gesellschaft. Als produzierende Unternehmensgruppe trägt die Berentzen-Gruppe Verantwortung für ihre Produkte und Verbraucher und legt deshalb einen zunehmend stärkeren Fokus auf eine nachhaltig operierende Wertschöpfungskette sowie auf Produktangebote, die einen verantwortungsbewussten Genuss fördern und/oder besonders natürlich und gesund sind. In einer Zeit, in der der Schutz der Umwelt zu den wesentlichen globalen Herausforderungen gehört, betrachtet die Berentzen-Gruppe es als Teil ihrer unternehmerischen Verantwortung, die natürliche Lebensgrundlage für nachfolgende Generationen zu erhalten.

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf knapper werdende Ressourcen sowie steigende Anforderungen der Stakeholder legt die Berentzen-Gruppe mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und arbeitet an der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihres Nachhaltigkeitsmanagements.

Nachhaltigkeitsstrategie

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft der Berentzen-Gruppe zu sichern. Hierfür bildet die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe, deren Ziele bis in das Jahr 2025 umgesetzt und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei dem Nachhaltigkeitsverständnis der Berentzen-Gruppe: Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

Basierend auf den drei Handlungsfeldern People, Planet und Products – die in der Wesentlichkeitsanalyse der Unternehmensgruppe als relevant eingestuft wurden – und unter Hinzuziehung der konzernrelevanten Sustainable Development Goals hat die Berentzen-Gruppe konkrete Ziele, Maßnahmen und Aktionspläne erarbeitet, die eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe mess- und steuerbar machen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Zur Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung orientiert sich die Berentzen-Gruppe an nationalen und international anerkannten Standards, wie beispielsweise den Kernarbeitsnormen der ILO und den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ist darüber hinaus Teilnehmende am United Nations Global Compact, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mit der Unterzeichnung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention bekennt sich die Berentzen-Gruppe zu den zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit.

Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen der Berentzen-Gruppe zu verankern sowie das Nachhaltigkeitsverständnis und die Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein ihrer Beschäftigten sowie externen Stakeholder zu etablieren.

Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie einschließlich deren Zielsetzungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Im Rahmen dessen stellt dieser sicher, dass die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für die Unternehmensgruppe sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifiziert und bewertet werden. In der Unternehmensstrategie werden neben langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt. Die Unternehmensplanung umfasst – neben entsprechenden finanziellen Zielen – auch entsprechende nachhaltigkeitsbezogene Ziele. Im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzordnung obliegt dem Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft auch insoweit die Überwachung und die Beratung des Vorstands in Fragen der Nachhaltigkeit.

Zur effizienten Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements ist ein Sustainability Council etabliert. Dieses Steuerungsgremium verfolgt das Ziel, die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln sowie Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren und erfolgreich in die Unternehmensprozesse, Zentralbereiche und Fachabteilungen zu integrieren. Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft fungiert als Sponsor des Sustainability Council und nimmt gemeinsam mit den Verantwortlichen verschiedener relevanter Fachabteilungen und zentralen Konzernfunktionen an dessen Sitzungen teil.

Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten, fungiert dabei gleichzeitig als Impulsgeber und berichtet direkt an den ressortzuständigen Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

Die operative Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt durch die Verantwortlichen in den Ressorts der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und in ihren Konzern- bzw. Tochterunternehmen.

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Berentzen-Gruppe informiert in ihrer freiwilligen, gesonderten Nachhaltigkeitsberichterstattung umfassend über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als Rahmenwerk dazu werden die GRI Standards sowie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex herangezogen. Die Nachhaltigkeitsberichte der Berentzen-Gruppe sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/verantwortung öffentlich zugänglich.

(3.6) Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss und der Konzern-Halbjahresfinanzbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft werden vom Vorstand nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union (EU) anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften aufgestellt. Der gesetzlich vorgeschriebene und für die Dividendenausschüttung maßgebliche Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wird nach den deutschen, für Kapitalgesellschaften geltenden handelsrechtlichen sowie den deutschen aktienrechtlichen Vorschriften aufgestellt. Der Konzernabschluss und der Jahresabschluss werden vom Aufsichtsrat geprüft und grundsätzlich von diesem gebilligt.

Als Abschlussprüfer für den Konzernabschluss und den Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2022 wurde die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, von der Hauptversammlung gewählt, nachdem der Abschlussprüfer zuvor nochmals schriftlich seine Unabhängigkeit nach den anwendbaren europarechtlichen und deutschen gesetzlichen sowie berufsrechtlichen Vorschriften und nach Artikel 6 Abs. 2 Buchst. a) der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 erklärt und sich der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wiederholt von der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers überzeugt hatte. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit dem Geschäftsjahr 2021 Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Die verantwortlichen und unterzeichnenden Prüfungspartner für den Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2022 sind Herr Prof. Dr. Gregor Solfrian (seit dem Geschäftsjahr 2021) und Herr Stefan Geers (seit dem Geschäftsjahr 2021). Die anwendbaren europarechtlichen, deutschen gesetzlichen und berufsrechtlichen Vorgaben zur Auswahl des Abschlussprüfers und Ausschlussgründen sowie zu den Rotationsverpflichtungen des Abschlussprüfers und der verantwortlichen Prüfungspartner werden erfüllt.

In Bezug auf die Abschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2022 wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass dieser den Aufsichtsrat unverzüglich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen. Des Weiteren wurde für diese Abschlussprüfung vereinbart, dass der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Erklärung zum DCGK ergeben.

(3.7) Transparenz

Das Unternehmen informiert Aktionäre, Investoren, Analysten und die Öffentlichkeit gleichberechtigt und zeitnah. Dabei ist die Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft www.berentzen-gruppe.de eine wichtige Kommunikations- und Veröffentlichungsplattform. Über dieses Medium sind neben Informationen zur Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe und deren Corporate Governance – darunter die (Konzern-) Erklärungen zur Unternehmensführung und Corporate Governance Berichte sowie die Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG – insbesondere Finanzberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Berichte und Dokumente zur Hauptversammlung sowie kapitalmarktrelevante Mitteilungen im Rahmen der jeweils einschlägigen Bestimmungen über Veröffentlichungsfristen und -zeiträume dauerhaft öffentlich zugänglich. Ein dort ebenfalls eingestellter Finanzkalender gibt Auskunft über entsprechende Veröffentlichungs- und Veranstaltungstermine der Gesellschaft.

(4) Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Die Struktur der Unternehmensleitung und -überwachung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowie der Berentzen-Gruppe stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

(4.1) Duales Führungssystem

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben besteht bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ein duales Führungssystem, das dem Vorstand die Leitung des Unternehmens und dem Aufsichtsrat die Überwachung der Unternehmensführung zuweist. Kompetenzen und Mitglieder beider Gremien sind streng voneinander getrennt.

(4.2) Vorstand

Arbeit des Vorstands

Der Vorstand als Leitungsorgan der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Beschäftigten und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder), mit der Verpflichtung, für den Bestand der Unternehmensgruppe und deren nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Die Leitungsfunktion des Vorstands umfasst einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit der Unternehmensgruppe im Rahmen eines angemessenen und wirksamen, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdeckenden internen Kontrollsystems und Risikomanagementsystems. Der Vorstand hat ferner für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung in der Unternehmensgruppe hin (Compliance). Dementsprechend umfassen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Berentzen-Gruppe relevanten Fragen insbesondere der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Finanz- und Ertragslage, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.

Entsprechend der vom Aufsichtsrat verabschiedeten Geschäftsordnung für den Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unterliegen dort im Einzelnen näher bestimmte Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands von grundlegender Bedeutung einem Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats oder, soweit dieser die Beschlussfassung über die Zustimmung auf einen seiner Ausschüsse übertragen hat, der Zustimmung des zuständigen Ausschusses des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat kann den Kreis der einem Zustimmungsvorbehalt unterliegenden Geschäfte oder Maßnahmen jederzeit erweitern oder einschränken.

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen achtet der Vorstand auf Diversität. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest, welche im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Vorstandssitzungen finden regelmäßig, nach Möglichkeit mindestens einmal im Kalendermonat statt. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn an der Beschlussfassung mindestens zwei oder, wenn der Vorstand aus mehr als zwei Mitgliedern besteht, mindestens die Hälfte seiner Mitglieder teilnehmen. Beschlussfassungen innerhalb des Gremiums erfolgen mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands oder, wenn dieser an der Abstimmung nicht teilnimmt, die Stimme des Stellvertretenden Vorsitzenden den Ausschlag; dies gilt nicht, solange und soweit der Vorstand aus nur zwei Mitgliedern besteht.

Die nähere Ausgestaltung der Arbeit dieses Organs, wie beispielsweise die Ressortzuständigkeit oder dem Gesamtvorstand vorbehaltene Angelegenheiten, regelt die Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die Geschäftsordnung nebst Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand.

Zusammensetzung des Vorstands

Dem Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehören satzungsgemäß mindestens zwei Mitglieder an. Der Aufsichtsrat kann insbesondere einen Vorsitzenden des Vorstands ernennen. Sofern ein Vorsitzender des Vorstands ernannt wurde, ist dieser Sprecher des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat. Ist eine solche Ernennung nicht erfolgt, enthält die Geschäftsordnung für den Vorstand detaillierte Regelungen zur Vertretung des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat und der Wahrnehmung der ansonsten grundsätzlich dem Vorsitzenden des Vorstands zugewiesenen Aufgaben.

Ungeachtet ihrer Gesamtverantwortung für die Leitung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Unternehmensgruppe führen die einzelnen Mitglieder des Vorstands die ihnen zugewiesenen Ressorts selbständig und in eigener Verantwortung. Die Vorstandsmitglieder arbeiten dabei kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge aus ihren Geschäftsbereichen.

Weitere für die Zusammensetzung des Vorstands maßgebliche Aspekte bzw. Ziele beinhaltet das vom Aufsichtsrat diesbezüglich festgelegte Diversitätskonzept, über welches im Abschnitt (5.1) berichtet wird.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend seiner Verpflichtung nach dem Aktiengesetz für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen festgelegt, welche im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Dem Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an:

| Name | Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand | Ausgeübter Beruf/ Ressorts | Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen |
|--|--------------------------------------|---|--|
| Ralf Brühöfner Lingen, Deutschland | seit 18. Juni 2007 | Mitglied des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft Finanzen, Controlling, Personal, Informationstechnologie, Recht, Unternehmenskommunikation, Investor Relations, Corporate Social Responsibility | Doornkaat Aktiengesellschaft ¹⁾ , Norden, Deutschland (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats) |
| Oliver Schwegmann Timmendorfer Strand, Deutschland | seit 1. Juni 2017 | Mitglied des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft Marketing, Vertrieb, Produktion, Logistik, Einkauf, Forschung und Entwicklung | Doornkaat Aktiengesellschaft ¹⁾ , Norden, Deutschland (Vorsitzender des Aufsichtsrats) |

¹⁾ Konzerninternes, nicht börsennotiertes Unternehmen.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands sind deren auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft verfügbaren Lebensläufen zu entnehmen.

(4.3) Aufsichtsrat

Arbeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand, dessen Mitglieder von ihm bestellt und abberufen werden, bei der Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. Die Überwachung und die Beratung des Vorstands umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen. Der Aufsichtsrat ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für die Berentzen-Gruppe eingebunden; Einzelheiten dazu sind in den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Vorstand festgelegt.

In Ergänzung zu den dem Vorstand ihm gegenüber obliegenden Informations- und Berichtspflichten stellt der Aufsichtsrat seinerseits sicher, dass er angemessen informiert wird; zu diesem Zweck beinhaltet die Geschäftsordnung des Vorstands insoweit nähere Festlegungen.

Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss und den Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, den zusammengefassten Lagebericht der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowie den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Grundsätzlich billigt er ferner den Jahresabschluss und den Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Dies erfolgt unter Zugrundelegung bzw. Berücksichtigung der Prüfungsberichte des Abschlussprüfers sowie der Ergebnisse der durch den

Finanz- und Prüfungsausschuss dazu vorgenommenen Vorerörterungen und dessen diesbezüglicher Empfehlungen. Der Aufsichtsrat hat auch den gesonderten nichtfinanziellen Bericht bzw. Konzernbericht (§§ 289b, 315b HGB) zu prüfen, sofern sie erstellt wurden.

Einzelheiten der Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie seiner Zusammensetzung sind im Gesetz, in der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowie der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat näher geregelt, welche auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft zugänglich gemacht ist. Diese sowie die Geschäftsordnung für den Vorstand legen unter anderem auch Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats für Geschäfte und Maßnahmen von grundlegender Bedeutung fest; Entscheidungen hinsichtlich des gesetzlichen Zustimmungsvorbehalts für Geschäfte der Gesellschaft mit nahestehenden Personen (§ 111b AktG) obliegen ebenfalls dem Aufsichtsrat. Zusätzlich enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex weitere Empfehlungen zur Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse.

Die ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats sind mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich, per Telefax oder mittels elektronischer Kommunikationsmittel (insbesondere E-Mail) und unter Beifügung der Tagesordnung einzuberufen. Die Sitzungen vorbereitenden Unterlagen, wie auch sämtliche Beschlussvorlagen, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats so rechtzeitig übermittelt, dass die Aufsichtsratsmitglieder ausreichend Zeit haben, sich auf die Sitzung vorzubereiten. Der Aufsichtsrat tritt mindestens viermal jährlich, d. h. einmal pro Kalendervierteljahr, zusammen.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in der Regel in Präsenzsitzungen gefasst. Auf Anordnung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats können Sitzungen auch in Form einer Videokonferenz abgehalten werden oder in begründeten Ausnahmefällen einzelne Aufsichtsratsmitglieder auch per Telefon- oder Videokonferenz an einer Sitzung des Aufsichtsrats teilnehmen. Außerhalb von Sitzungen können auf Anordnung des Vorsitzenden Beschlussfassungen auch durch mündliche, fernmündliche, schriftliche, durch Telefax oder mittels elektronischer Kommunikationsmittel (insbesondere E-Mail) übermittelte Stimmabgaben erfolgen. Von dieser Möglichkeit wird in der Regel nur in Fällen Gebrauch gemacht, die besonders eilbedürftig sind. Das Gremium ist beschlussfähig, wenn mindestens vier seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Eine Abstimmung mittels schriftlicher Stimmabgaben abwesender Mitglieder ist möglich. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden, soweit das Gesetz nicht zwingend etwas anderes bestimmt, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Aufsichtsrats den Ausschlag; dies gilt auch bei Wahlen. Nimmt der Vorsitzende des Aufsichtsrats an der Abstimmung nicht teil, so gibt bei Stimmgleichheit die Stimme seines Stellvertreters den Ausschlag.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Interessenkonflikte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen zu legen.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht satzungsgemäß 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).

Aus der Mitte des Aufsichtsratsgremiums wird der Vorsitzende und sein Stellvertreter gewählt. Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt fünf Jahre und endet für das derzeit amtierende Gremium mit der Beendigung der Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beschließt.

Das Aktiengesetz statuiert explizit insbesondere zwei qualifikationsbezogene Voraussetzungen an die Gesamtheit oder einzelne der Mitglieder des Aufsichtsrats, die Einfluss auf dessen Zusammensetzung haben, die sog. Sektorkompetenz sowie – zusammengefasst – die sog. Finanzexpertise. Der vom Aufsichtsrat entsprechend seiner gesetzlichen Verpflichtung eingerichtete Prüfungsausschuss im Sinne des Aktiengesetzes muss diese beiden Voraussetzungen ebenfalls erfüllen. Dementsprechend sei insoweit auf die Ausführungen zur Zusammensetzung des Finanz- und Prüfungsausschusses im nachfolgenden Abschnitt (4.4) verwiesen.

Eine weitere Grundlage für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bildet das vom Aufsichtsrat diesbezüglich festgelegte Diversitätskonzept, welches dafür maßgebliche Aspekte bzw. Ziele beinhaltet. Die Berichterstattung darüber enthält der Abschnitt (5.2).

Entsprechend der ihm ebenfalls nach dem Aktiengesetz obliegenden Verpflichtung hat der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen in diesem Gremium Zielgrößen festgelegt, welche im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Dem Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an:

| Name | Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre / Arbeitnehmer | Ausgeübter Beruf | Mitgliedschaft in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen |
|---|--|---|---|
| Uwe Bergheim Düsseldorf, Deutschland Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Selbständiger Unternehmensberater, Düsseldorf, Deutschland | |
| Frank Schübel Gräfelting, Deutschland Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Geschäftsführer der TEEKANNE Holding GmbH & Co. KG, Düsseldorf, Deutschland | |
| Dagmar Bottenbruch Frankfurt/Main, Deutschland | seit 2. Juli 2020 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Managing Director Geschäftsentwicklung, Silicon Valley Bank Germany Branch, Frankfurt/Main, Deutschland | AMG Advanced Metallurgical Group N.V. ¹⁾ , Amsterdam, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats) ad pepper media International N.V. ¹⁾ , Amsterdam, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats) |
| Heike Brandt Minden, Deutschland | seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer | Kaufmännische Angestellte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, Deutschland | |
| Bernhard Düing Herzlake, Deutschland | seit 24. Juni 1999 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer | Schichtleiter Produktion der Vivaris Getränke GmbH & Co. KG, Haselünne, Deutschland | |
| Hendrik H. van der Lof Almelo, Niederlande | seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Geschäftsführer der Via Finis Invest B.V., Almelo, Niederlande | |

¹⁾ Konzernexternes, börsennotiertes Unternehmen.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sind deren auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft verfügbaren Lebensläufen zu entnehmen.

(4.4) Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um seine Aufgaben effizient wahrnehmen zu können und die Wirksamkeit seiner Arbeit zu fördern, hat der Aufsichtsrat zur Vorbereitung und Ergänzung seiner Arbeit einen Personal- bzw. Nominierungsausschuss, der als ständiger Ausschuss tätig ist, und – entsprechend seiner gesetzlichen Verpflichtung – einen Finanz- und Prüfungsausschuss eingerichtet. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen sind den Ausschüssen bestimmte Entscheidungsbefugnisse des Aufsichtsrats übertragen. Details zur Arbeit der Ausschüsse des Aufsichtsrats, wie beispielsweise Zusammensetzung und Zuständigkeiten, regelt die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat. Die Vorschriften über die Vorbereitung von Sitzungen und die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats finden auf die Arbeit der Ausschüsse entsprechend Anwendung.

(4.4.1) Personal- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats

Arbeit des Personal- und Nominierungsausschusses

Der Personalausschuss ist zuständig für die Vorbereitung der Beschlussfassungen durch den Aufsichtsrat und die Abgabe von Beschlussempfehlungen an diesen hinsichtlich der Bestellung und der Abberufung von Vorstandsmitgliedern, der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, der Vorlagen an die Hauptversammlung zur Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, zur Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und zur Billigung des Vergütungsberichts sowie sonstigen Beschlüssen des Aufsichtsrats in Vorstandsangelegenheiten.

Zur Beschlussfassung sind dem Personalausschuss insbesondere übertragen: Der Abschluss, die Änderung und die Beendigung der Verträge, insbesondere der Anstellungsverträge, mit Vorstandsmitgliedern, mit Ausnahme der Beschlüsse über die Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie über die Herabsetzung von Bezügen und Leistungen, die dem Aktiengesetz gemäß allein dem Aufsichtsratsgremium obliegen; ferner die Zustimmung zu wesentlichen Geschäften mit einem Vorstandsmitglied nahestehenden Personen oder Unternehmungen, die Vornahme sonstiger Rechtsgeschäfte gegenüber dem Vorstand sowie die Zustimmung zum Abschluss von Verträgen mit Aufsichtsratsmitgliedern oder diesen nahestehenden Personen oder Unternehmen und die Gewährung von Krediten an Organmitglieder.

Der Personalausschuss ist zugleich Nominierungsausschuss im Sinne des DCGK und benennt dem Aufsichtsrat in dieser Funktion geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl in den Aufsichtsrat als Vertreter der Anteilseigner. Der Nominierungsausschuss ist ein vorbereitender Ausschuss; er kann keine Beschlüsse für den Aufsichtsrat fassen.

Für die Beschlussfähigkeit des Personal- und Nominierungsausschusses ist die Teilnahme von mindestens drei Ausschussmitgliedern erforderlich.

Zusammensetzung des Personal- und Nominierungsausschusses

Dem Personal- und Nominierungsausschuss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehören mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats, darunter der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter, an. Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Aufsichtsrats. Soweit der Personalausschuss als Nominierungsausschuss tätig wird,

gehören ihm ausschließlich die Ausschussmitglieder der Anteilseigner an. Der Vorsitzende des Personal- und Nominierungsausschusses berichtet entsprechend an das Gesamtplenium.

Dem Personal- und Nominierungsausschuss gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an:

| Name | Dauer der Zugehörigkeit zum Ausschuss des Aufsichtsrats | Funktion im Ausschuss |
|--|---|--|
| Uwe Bergheim Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 3. Mai 2018 | Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses |
| Dagmar Bottenbruch | seit 17. September 2020 | Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses |
| Heike Brandt | seit 19. Mai 2017 | Mitglied des Personalausschusses |
| Frank Schübel Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 19. Mai 2017 | Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses |

(4.4.2) Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

Arbeit des Finanz- und Prüfungsausschusses

Der Finanz- und Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdeckenden internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems einschließlich des Compliance Management Systems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung.

Zu den Aufgaben des Finanz- und Prüfungsausschusses im Rahmen dessen gehört die Vorbereitung der Sitzung des Aufsichtsrats zur Billigung des Jahres- und Konzernabschlusses der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (sog. Bilanzsitzung), insbesondere durch Vorprüfung des Jahres- und Konzernabschlusses einschließlich der Lageberichterstattung und die Erörterung dieser und der Berichte über deren Prüfung mit dem Abschlussprüfer, ferner die Vorprüfung der Vorschläge für die Verwendung des Bilanzgewinns. Gegenstand seiner vorbereitenden Erörterungen ist außerdem die freiwillige, gesonderte Nachhaltigkeitsberichterstattung der Berentzen-Gruppe. Darüber hinaus befasst sich der Finanz- und Prüfungsausschuss mit der Prüfung unterjähriger Finanzinformationen.

In Bezug auf die Abschlussprüfung obliegt dem Finanz- und Prüfungsausschuss zudem die Abgabe einer Empfehlung an den Aufsichtsrat für dessen Vorschlag zur Wahl des Abschlussprüfers an die Hauptversammlung – gegebenenfalls nach Durchführung eines Auswahl- und Vorschlagsverfahrens – unter Beachtung der insoweit einschlägigen Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse (Verordnung (EU) Nr. 537/2014). In diesem Zusammenhang sowie fortlaufend befasst sich der Finanz- und Prüfungsausschuss ferner mit der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und darüber hinaus mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der ihm obliegenden Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer und der Honorarvereinbarung mit diesem. Davon umfasst ist auch ein Zustimmungsvorbehalt des Finanz- und Prüfungsausschusses für die Erbringung von anderen als verbotenen

Nichtprüfungsleistungen im Sinne der genannten Verordnung durch den Abschlussprüfer. Weitere Gegenstände der Befassungen des Finanz- und Prüfungsausschusses im Hinblick auf die Abschlussprüfung sind schließlich die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, die Erörterung der Einschätzung des Prüfungsrisikos, der Prüfungsstrategie sowie der Prüfungsergebnisse mit dem Abschlussprüfer und die Qualität der Abschlussprüfung.

Jedes Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses kann über dessen Vorsitzenden unmittelbar bei den Leitern derjenigen Zentralbereiche der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, die in dieser für die Aufgaben zuständig sind, die den Finanz- und Prüfungsausschuss betreffen, Auskünfte einholen. Der Vorsitzende hat die eingeholte Auskunft allen Mitgliedern des Finanz- und Prüfungsausschusses mitzuteilen. Werden solche Auskünfte eingeholt, ist der Vorstand hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Für die Beschlussfähigkeit des Finanz- und Prüfungsausschusses ist die Teilnahme von mindestens drei Ausschussmitgliedern erforderlich.

Zusammensetzung des Finanz- und Prüfungsausschusses

Dem Finanz- und Prüfungsausschuss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehören mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats, darunter der Vorsitzende des Aufsichtsrats, an. Den Vorsitz führt ein Vertreter der Anteilseigner. Der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses berichtet an das Gesamtplenium.

Nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. des Finanz- und Prüfungsausschusses in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein (Sektorkompetenz).

Nach dem Aktiengesetz in der Fassung des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz – FISG) muss ferner mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats bzw. des Finanz- und Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats bzw. des Finanz- und Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen (Finanzexperten). Nach den insoweit weitergehenden Empfehlungen des DCGK soll der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung bestehen, wobei zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehören. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig und ferner unabhängig sein. Ferner soll der Vorsitzende des Aufsichtsrats nicht den Vorsitz im Finanz- und Prüfungsausschuss innehaben.

Dem Finanz- und Prüfungsausschuss gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an:

| Name | Dauer der Zugehörigkeit zum Ausschuss des Aufsichtsrats | Funktion im Ausschuss |
|--|---|--|
| Hendrik H. van der Lof | seit 19. Mai 2017 | Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Uwe Bergheim Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 3. Mai 2018 | Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Bernhard Düing | seit 3. Juni 2009 | Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Frank Schübel Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats | seit 22. Mai 2019 | Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |

Die gegenwärtige Besetzung des Finanz- und Prüfungsausschusses erfüllt nach der Selbsteinschätzung der Mitglieder des Aufsichtsrats, welche mit der im nachfolgenden Abschnitt (5.2.5) dargestellten Qualifikationsmatrix offengelegt ist, die beiden eingangs genannten gesetzlichen Vorgaben zur Sektorkompetenz und zur Finanzexpertise.

Letztgenannter Vorgabe entsprechend gehören dem Finanz- und Prüfungsausschuss und damit dem Aufsichtsrat mit Hendrik H. van der Lof mindestens ein Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung und mit Frank Schübel mindestens ein weiteres Mitglied mit Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung an.

Der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses, Hendrik H. van der Lof verfügt aufgrund seiner Ausbildung als examinierter Wirtschaftsprüfer, seiner langjährigen Tätigkeit für zwei große, internationale Wirtschaftsprüfungsgesellschaften sowie seiner Erfahrung als Mitglied des Prüfungsausschusses eines international tätigen, börsennotierten Brauereiunternehmens über besondere Kenntnisse und Erfahrungen und somit über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Aufgrund dessen verfügt er zugleich auch über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme und damit zusätzlich auch über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung. Hendrik H. van der Lof ist ferner unabhängig und nicht zugleich Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Aufgrund seines akademischen und beruflichen Werdegangs verfügt Frank Schübel ebenfalls über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung, also besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme, sowie über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung, eingeschlossen die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Er qualifiziert sich damit als Finanzexperte im Sinne der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes und der dazu korrespondierenden, zum Teil weitergehenden Empfehlungen des DCGK. Frank Schübel absolvierte unter anderem eine Ausbildung zum „Zertifizierten Mitglied im Aufsichtsrat und Beirat“, deren Inhalte unter anderem auch Finanzen, Rechnungslegung, Abschlussprüfung, Recht sowie Risikomanagement und Compliance umfasste. Seine Erfahrungen insoweit beruhen insbesondere auf seiner derzeitigen, langjährigen Tätigkeit als alleiniger Geschäftsführer einer im Teehandel international tätigen Unternehmensgruppe. Im Rahmen dieser zeichnet er auch für deren Rechnungslegung und Abschlussprüfung alleinverantwortlich. Diese Tätigkeit schließt im selben Umfang die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement der genannten Unternehmensgruppe, einschließlich der Vorbereitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung, ein.

(4.5) Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig entweder intern oder mit externer Unterstützung, wie wirksam bzw. effektiv der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

Interne Selbstbeurteilungen erfolgen in Form einer fortlaufenden Selbstevaluierung und dienen der Bewertung der Wirksamkeit bzw. Effektivität der Arbeit dieser Gremien und ihrer Zusammenarbeit mit dem Vorstand mit dem Ziel, eine effiziente und ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung sicherzustellen und diese zu optimieren. Insoweit relevante Aspekte, Ergebnisse und gegebenenfalls erforderliche, zweckmäßige Maßnahmen werden im Aufsichtsrat erörtert bzw. von diesem verabschiedet und umgesetzt.

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat mit Unterstützung eines renommierten externen Beraters eine umfassende Selbstbeurteilung anhand eines individuell auf die Gesellschaft zugeschnittenen Evaluierungsbogens durchgeführt. Die Einschätzung des Aufsichtsrats zur Effizienz seiner Tätigkeit und der seiner Ausschüsse sowie zur Binnenstruktur fiel dabei überaus positiv aus, lediglich in Teilaspekten der Aufsichtsratsarbeit wurde – auf hohem Niveau – Verbesserungspotenzial identifiziert. Wesentliche Defizite wurden nicht festgestellt. Die Ergebnisse dieser Selbstbeurteilung wurden anschließend im Aufsichtsrat erörtert.

(4.6) Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft arbeiten zum Wohle der Berentzen-Gruppe vertrauensvoll zusammen. Der Vorstand stimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat ab und erörtert mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Berentzen-Gruppe relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen der Gesellschaft und des Konzerns werden ebenfalls unmittelbar dem Aufsichtsrat erläutert.

Die Mitglieder des Vorstands nehmen grundsätzlich an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil, berichten schriftlich und mündlich zu den einzelnen Tagesordnungspunkten und Beschlussvorlagen und beantworten die Fragen des Gremiums. Ungeachtet dessen soll der Aufsichtsrat regelmäßig auch ohne den Vorstand tagen. Wird der Abschlussprüfer als Sachverständiger zu einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse zugezogen, nimmt der Vorstand an dieser Sitzung nicht teil, es sei denn, der Aufsichtsrat oder der Ausschuss erachtet dessen Teilnahme für erforderlich.

Darüber hinaus informiert der Vorsitzende des Vorstands den Vorsitzenden des Aufsichtsrats regelmäßig mündlich und gegebenenfalls schriftlich über aktuelle Entwicklungen. Über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung sowie für die Leitung der Gesellschaft oder des Konzerns von wesentlicher Bedeutung sind, wird der Vorsitzende des Aufsichtsrats unverzüglich durch den Vorsitzenden des Vorstands informiert.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hält zwischen den Sitzungen mit dem Vorstand regelmäßig Kontakt und berät mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance des Unternehmens.

Soweit Geschäfte oder Maßnahmen des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, informiert der Vorsitzende des Vorstands das Kontrollgremium umfassend über das beabsichtigte Geschäft bzw. die beabsichtigte Maßnahme und holt die Zustimmung des Aufsichtsrats hierzu ein.

Ist ein Vorsitzender des Vorstands nicht ernannt, enthält die Geschäftsordnung für den Vorstand detaillierte Regelungen zur Vertretung des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat und der Wahrnehmung der ansonsten grundsätzlich dem Vorsitzenden des Vorstands zugewiesenen Aufgaben.

Die Mitglieder des Vorstands haben Interessenkonflikte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden bzw. Sprecher des Vorstands offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren.

(5) Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat sich auch im Geschäftsjahr 2022 eingehend mit den Zielen für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft befasst, welche in den von ihm am Ende des vorangegangenen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr 2022 verabschiedeten und nachfolgend dargestellten Diversitätskonzepten niedergelegt sind.

Zur Erreichung der darin jeweils berücksichtigten Aspekte bzw. Ziele war eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2022 bestimmt. Die Festlegung der Fristen bzw. der Zeitrahmen zur Erreichung der Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und im Aufsichtsrat waren bzw. sind jeweils davon ausgenommen. Nach der am Ende des Geschäftsjahres 2021 diesbezüglich insgesamt vorgenommen neuerlichen Festlegungen des Aufsichtsrats wurde insoweit eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2026 bestimmt. Nähere Ausführungen dazu sind im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst dargestellt.

Entsprechend der in den Diversitätskonzepten statuierten Selbstverpflichtungen hat der Aufsichtsrat diese erneut sowohl vollumfänglich inhaltlich als auch hinsichtlich der im Geschäftsjahr 2022 erreichten Ergebnisse überprüft.

Die Diversitätskonzepte umfassen sowohl Aspekte der Diversität im Sinne der §§ 315d, 289f HGB als auch korrespondierender bzw. ergänzender Empfehlungen des DCGK, insbesondere zur Festlegung konkreter Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Die nachfolgende Berichterstattung dient damit gleichermaßen der Erfüllung der gesetzlichen Berichterstattungspflicht als auch der Umsetzung der entsprechenden Empfehlungen des DCGK.

(5.1) Vorstand

(5.1.1) Beschreibung des Diversitätskonzepts

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands umfasst die nachfolgenden Aspekte bzw. Ziele:

Alter

Das Diversitätskonzept sieht eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vor. Zum Mitglied des Vorstands sollen nur Personen bestellt werden, die am Ende der regulären Amtszeit, für die sie entweder erstmalig oder erneut bestellt werden, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Geschlecht

Den Aspekt des Geschlechts bildet die eigenständige Festlegung für den Anteil von Frauen im Vorstand ab, zu der der Aufsichtsrat nach dem Aktiengesetz gesondert verpflichtet ist.

Informationen dazu sind im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt.

Bildungshintergrund

Die Leitung eines national wie international tätigen Unternehmens erfordert aus Sicht des Aufsichtsrats einen dementsprechend angemessenen Bildungsstand der Mitglieder seines Leitungsorgans. Mindestens zwei Mitglieder des Vorstands sollen deshalb über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen vergleichbaren internationalen Studienabschluss verfügen.

Berufshintergrund

Den Berufshintergrund betreffend sollen dem Vorstand nur Mitglieder, die über Erfahrung in der Führung oder Überwachung von anderen mittelgroßen oder großen Unternehmen verfügen, angehören.

Die Mitglieder des Vorstands sollen ferner möglichst über Erfahrung aus unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten verfügen; insoweit sollen dem Vorstand mindestens ein Mitglied, welches über Erfahrung aus beruflicher Tätigkeit in operativen Funktionen in dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, verfügt, sowie mindestens ein Mitglied, welches über Erfahrung aus beruflicher Tätigkeit in administrativen, insbesondere kaufmännischen Funktionen verfügt, angehören.

Internationalität

Ebenfalls mit Blick auf die Anforderungen an die Leitung eines auch international agierenden Unternehmens soll dem Vorstand mindestens ein Mitglied, welches über internationale Erfahrung verfügt, angehören. Internationale Erfahrung meint insoweit nicht unbedingt oder ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit, sondern insbesondere eine relevante, tätigkeitsbezogene Erfahrung mit internationalem Bezug.

Sachkenntnis / Expertise in Nachhaltigkeitsfragen

Unter Berücksichtigung der bereits bestehenden und weiter zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in der Gesellschaft im Allgemeinen sowie auch für das Unternehmen und dessen Stakeholder im Besonderen einerseits und der Unternehmensgröße andererseits soll dem Vorstand mindestens ein Mitglied, welches über Sachkenntnis in Nachhaltigkeitsfragen verfügt, angehören.

Weitere Aspekte

Eine weitere Festlegung betrifft den Aspekt potentieller Interessenkonflikte der Mitglieder des Vorstands. Sie sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet, dürfen bei ihren Entscheidungen weder persönliche Interessen verfolgen noch der Berentzen-Gruppe zustehende Geschäftschancen für sich nutzen und unterliegen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Jedes Mitglied des Vorstands ist dem im DCGK im Hinblick auf Interessenkonflikte empfohlenen Verhaltenskodex, der auch vollständig in der Geschäftsordnung des Vorstands niedergelegt ist, verpflichtet. Vor diesem Hintergrund bestimmt das Diversitätskonzept, dass dem Vorstand kein Mitglied angehören soll, bei dem aufgrund seiner Tätigkeiten und Funktionen außerhalb der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Konzern-Unternehmen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte entstehen können.

(5.1.2) Ziele des Diversitätskonzepts

Das vorstehend beschriebene Diversitätskonzept für den Vorstand verfolgt in seiner Gesamtheit maßgeblich das Ziel, den Vorstand so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder im Rahmen einer dadurch zugleich geförderten organinternen Meinungs- und Kenntnisvielfalt insgesamt über die zur Leitung des Unternehmens erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

(5.1.3) Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts

Die Umsetzung des Diversitätskonzepts erfolgt vornehmlich durch die vom Aktiengesetz, der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats verpflichtend vorgegebene Einbindung des Aufsichtsrats bei der Besetzung des Vorstands sowie im Rahmen der dafür vom Aufsichtsrat zu besorgenden langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand. Über die Besetzung des Vorstands entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat – und vorbereitend für den Aufsichtsrat die diesbezüglichen Vorschläge bzw. Empfehlungen des Personalausschusses des Aufsichtsrats – sollen die festgelegten Diversitätsaspekte berücksichtigen.

Ferner ist festgelegt, dass der Aufsichtsrat anlassbezogen, insbesondere im Falle der Bestellung neuer Vorstandsmitglieder oder einer Veränderung der Zusammensetzung des Vorstands, sowie in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, das Diversitätskonzept im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands sowie die erreichten Ergebnisse überprüfen soll.

(5.1.4) Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse

Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in seiner zum 31. Dezember 2022 bestehenden Zusammensetzung erfüllt nach Einschätzung des Aufsichtsrats sämtliche vorstehend beschriebenen Aspekte des Diversitätskonzepts. In Bezug auf den Aspekt des Geschlechts sei insoweit auf die Ausführungen im nachfolgenden Abschnitt (6) verwiesen. Dieser beinhaltet unter anderem die gesonderten Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für

den Anteil von Frauen im Vorstand, sofern dazu im Rahmen der dafür getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist.

(5.1.5) Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand

Der Aufsichtsrat sorgt unter Einbeziehung seines Personalausschusses und gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand.

Im Rahmen der unter Berücksichtigung der Laufzeiten der bestehenden Vorstandsmandate verfolgten langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes, der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Empfehlungen des DCGK sowie der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands die im vorstehend beschriebenen Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands niedergelegten Aspekte bzw. Ziele berücksichtigt.

Unter Zugrundelegung der konkreten Qualifikationserfordernisse und Berücksichtigung der vorstehend genannten Anforderungen sowie Aspekten bzw. Zielen entwickelt der Personalausschuss des Aufsichtsrats – auch gemeinsam und im Austausch mit dem Vorstand – ein Anforderungsprofil für zu besetzende Vorstandspositionen. Auf der Grundlage dessen erfolgt die Auswahl von verfügbaren und nach deren fachlicher und persönlicher Eignung für die Besetzung in Betracht kommenden Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen eines strukturierten Auswahlprozesses. Im Verlauf dessen unterbreitet der Personalausschuss dem Aufsichtsrat eine entsprechende Empfehlung zu dessen abschließender Entscheidung und Beschlussfassung. Gegebenenfalls werden externe Berater in den Auswahlprozess einbezogen, die die daran beteiligten Gremien bei der Entwicklung von Anforderungsprofilen und der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten unterstützen sowie diese – soweit erforderlich – auch bei der Entscheidungsfindung hinsichtlich der Besetzung von Vorstandspositionen beratend begleiten.

(5.2) Aufsichtsrat

(5.2.1) Beschreibung des Diversitätskonzepts

Im Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind die nachfolgenden Aspekte bzw. Ziele benannt:

Alter

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen nach der Festlegung im Diversitätskonzept im Regelfall weder bei erstmaliger noch bei erneuter Bestellung älter als 65 Jahre sein.

Geschlecht

Der Aspekt des Geschlechts wird durch die eigenständige Festlegung für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat erfasst, die auf einer gesonderten Verpflichtung aus dem Aktiengesetz beruht.

Informationen dazu sind im nachfolgenden Abschnitt (6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt.

Bildungshintergrund

Angesichts der zunehmenden Bedeutung und Komplexität der Aufgaben und Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Mitglieder bei der regelmäßigen Überwachung und Beratung des Vorstands bei dessen Leitung des Unternehmens enthält das Diversitätskonzept die Festlegung, dass mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen vergleichbaren internationalen Studienabschluss verfügen sollen.

Berufshintergrund

Im Hinblick auf den beruflichen Hintergrund seiner Mitglieder sollen dem Aufsichtsrat einerseits mindestens zwei Vertreter der Anteilseigner, die über Erfahrung in der Führung oder Überwachung von anderen mittelgroßen oder großen Unternehmen verfügen, andererseits jedoch nicht mehr als ein ehemaliges Mitglied des Vorstands angehören. Mitglieder des Aufsichtsrats sollen ferner keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben und darüber hinaus auch nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen sollen.

Internationalität

Unter Berücksichtigung und Gewichtung der gegebenen operativen und strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe strebt der Aufsichtsrat an, dass dem Aufsichtsrat mindestens ein Vertreter der Anteilseigner, welcher über internationale Erfahrung verfügt, angehören soll. Internationale Erfahrung definiert sich dabei nicht unbedingt oder ausschließlich über eine ausländische Staatsangehörigkeit, sondern meint insbesondere eine relevante, tätigkeitsbezogene Erfahrung mit internationalem Bezug.

Sachkenntnis / Expertise in Nachhaltigkeitsfragen

Die im vorstehenden Abschnitt (5.1) insoweit genannten Erwägungsgründe für die Festlegung im Hinblick auf den Aspekt der Sachkenntnis in Nachhaltigkeitsfragen im Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands beanspruchen ebenso Geltung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Dementsprechend beinhaltet das für diesen geltende Diversitätskonzept die Festlegung, dass dem Aufsichtsrat mindestens ein Mitglied, welches über Sachkenntnis in Nachhaltigkeitsfragen verfügt, angehören soll.

Weitere Aspekte

Weitere Aspekte des Diversitätskonzepts umfassen Festlegungen zu potentiellen Interessenkonflikten, zur Unabhängigkeit sowie zur Anzahl seiner Mitglieder, die mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind dem im DCGK im Hinblick auf Interessenkonflikte festgeschriebenen Verhaltenskodex, der auch vollständig in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats berücksichtigt ist, verpflichtet, und verfahren bei auftretenden Interessenkonflikten in Entsprechung der diesbezüglichen Empfehlung des DCGK. Dem entsprechend werden die Mitglieder des Aufsichtsrats potentielle Interessenkonflikte in ihrer Person oder Funktion unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen legen und sich der Teilnahme an der Beratung und Abstimmung über Angelegenheiten, die ihre Befangenheit begründen, enthalten und im Fall eines nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikts ihr Mandat niederlegen. Vor diesem Hintergrund ist im

Diversitätskonzept festgelegt, dass dem Aufsichtsrat kein Mitglied angehören soll, bei dem aufgrund seiner Tätigkeiten und Funktionen außerhalb der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Konzern-Unternehmen wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte entstehen können.

Nach den Empfehlungen des DCGK soll dem Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite eine nach deren Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden. Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlungen als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist.

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK soll mehr als die Hälfte der Vertreter der Anteilseigner unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Der DCGK enthält Indikatoren für fehlende Unabhängigkeit, die den Vertretern der Anteilseigner als Hilfestellung bei der ihnen im Rahmen der Ausübung pflichtgemäßen Ermessens obliegenden Einschätzung der Unabhängigkeit der Vertreter der Anteilseigner dienen sollen.

Entsprechend den weiteren in diesem Zusammenhang einschlägigen Empfehlungen des DCGK soll, sofern die Gesellschaft einen kontrollierenden Aktionär und einen Aufsichtsrat mit sechs oder weniger Mitgliedern hat, mindestens ein Vertreter der Anteilseigner unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist danach unabhängig vom kontrollierenden Aktionär, wenn es selbst oder ein naher Familienangehöriger weder kontrollierender Aktionär ist noch dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Schließlich enthält der DCGK insoweit ferner konkrete Empfehlungen in Bezug auf die Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Vorsitzenden des (Finanz- und) Prüfungsausschusses und des Vorsitzenden des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses, im Falle der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft also des Vorsitzenden des Personalausschusses.

Auf der Grundlage dessen hat der Aufsichtsrat in Bezug auf den Aspekt der Unabhängigkeit der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat unter Zugrundelegung von deren Einschätzung festgelegt, dass dem Aufsichtsrat unter der Voraussetzung ansonsten unveränderter Rahmenbedingungen mindestens drei im Sinne der Empfehlungen des DCGK von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängige Mitglieder der Anteilseigner und mindestens ein im Sinne der Empfehlungen des DCGK von einem (etwaigen) die Gesellschaft kontrollierenden Aktionär unabhängiges Mitglied der Anteilseigner angehören sollen bzw. soll.

In Konkretisierung der Bestimmung des Aktiengesetzes, nach der die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen, ist im Diversitätskonzept schließlich festgelegt, dass dem Aufsichtsrat mindestens zwei Mitglieder angehören sollen, die über eine solche Sektorenkenntnis verfügen.

(5.2.2) Ziele des Diversitätskonzepts

Übergeordnet verfolgt das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat mit seinen darin berücksichtigten Aspekten das Ziel, dass dessen Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der dem Aufsichtsrat obliegenden Aufgabe, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens zu überwachen und zu beraten, erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Eine der unternehmensspezifischen Situation angemessene Berücksichtigung von Diversitätsaspekten fördert dabei zugleich die organinterne Meinungs- und Erfahrungsppluralität.

(5.2.3) Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts

Das Diversitätskonzept wird im Rahmen der Vorgaben des Aktiengesetzes, der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats umgesetzt.

Als Vertreter der Anteilseigner werden zwei Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrats von der Hauptversammlung gewählt, der der Aufsichtsrat entsprechende Wahlvorschläge unterbreitet. Auf die Besetzung der den Vertretern der Arbeitnehmer zu einem Drittel zustehenden Sitze hat der Aufsichtsrat dagegen schon von Gesetzes wegen keinen Einfluss: Die Wahlfreiheit der Arbeitnehmer bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Drittelbeteiligungsgesetz ist geschützt; der Aufsichtsrat hat insoweit kein Vorschlagsrecht. Das Diversitätskonzept ist daher – soweit die darin festgelegten Aspekte auch die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer ansprechen bzw. berücksichtigen – nicht als Vorgabe an die insoweit Wahlberechtigten oder als Beschränkung ihrer Wahlfreiheit zu verstehen.

Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre – und vorbereitend für den Aufsichtsrat die Vorschläge bzw. Empfehlungen seines Nominierungsausschusses an diesen – sollen die Diversitätsaspekte berücksichtigen, sodass die Hauptversammlung durch entsprechende Beschlüsse zu deren Umsetzung beitragen kann. Die Hauptversammlung ist jedoch an die Wahlvorschläge des Aufsichtsrats nicht gebunden.

Ferner ist auch insoweit festgelegt, dass der Aufsichtsrat das Diversitätskonzept im Hinblick auf die Zusammensetzung des Gremiums sowie den Stand der Umsetzung bzw. die erreichten Ergebnisse anlassbezogen, insbesondere im Falle von Vorschlägen zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre an die Hauptversammlung oder einer Veränderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats, sowie in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, überprüfen soll.

Der Umsetzung des Diversitätskonzepts dient ferner das Kompetenzprofil für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, welches nachstehend gesondert beschrieben wird.

(5.2.4) Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erfüllt nach eigener Einschätzung in seiner zum 31. Dezember 2022 bestehenden Zusammensetzung sämtliche vorstehend beschriebenen Aspekte des Diversitätskonzepts.

Dementsprechend sind auch die im Diversitätskonzept enthaltenen Festlegungen hinsichtlich der Unabhängigkeit der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat im Sinne der dem Diversitätskonzept zugrundeliegenden Empfehlungen des DCGK erfüllt. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle seine amtierenden Vertreter der Anteilseigner unabhängig im Sinne der vorstehenden Empfehlungen, d. h. dem Gremium gehören vier in diesem Sinne unabhängige Mitglieder der Anteilseigner an. Die damit in Bezug genommenen Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre sind im vorstehenden Abschnitt (4.3) namentlich genannt.

Zum Aspekt des Geschlechts, einschließlich der gesonderten Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat – sofern dazu im Rahmen der insoweit getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist –, sei auf die Ausführungen im nachfolgenden Abschnitt (6) verwiesen.

(5.2.5) Kompetenzprofil und Qualifikationsmatrix

Entsprechend der diesbezüglichen Empfehlung des DCGK hat der Aufsichtsrat ferner ein in engem Zusammenhang mit dem Diversitätskonzept stehendes Kompetenzprofil für seine Mitglieder erarbeitet. Dieses soll einen geordneten Auswahlprozess unter Anwendung objektiver Anforderungskriterien für den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zu deren Wahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sicherstellen; die Vorschläge sollen die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gremium in seiner Gesamtheit anstreben. Soweit der Aufsichtsrat auch aus Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer besteht, sollten diese die wesentlichen Kriterien des Kompetenzprofils ebenfalls erfüllen.

Das Kompetenzprofil bestimmt sowohl persönliche Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat als auch dafür erforderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen; es bildet zugleich die einzelnen im Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats festgelegten Aspekte bzw. Ziele ab. Ferner ist darin explizit festgelegt, dass dem jeweiligen Aufsichtsratsmitglied bzw. dem oder den Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat hinreichend Zeit für die Wahrnehmung des Mandats zur Verfügung stehen soll.

Nach eigener Einschätzung füllt der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in seiner aktuellen Besetzung das für die gegenwärtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats geltende Kompetenzprofil aus.

Der Stand der Umsetzung der Ausfüllung des Kompetenzprofils wird in der nachfolgenden Qualifikationsmatrix offengelegt.

| Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats | | Uwe Bergheim | Frank Schübel | Dagmar Bottenbruch | Heike Brandt | Bernhard Düing | Hendrik H. van der Lof |
|--|---|--------------|---------------|--------------------|--------------|----------------|------------------------|
| Zugehörigkeit | Aufsichtsratsmitglied der ... | Aktionäre | Aktionäre | Aktionäre | Arbeitnehmer | Arbeitnehmer | Aktionäre |
| | Mitglied des Aufsichtsrats seit | 3. Mai 2018 | 19. Mai 2017 | 2. Juli 2020 | 22. Mai 2014 | 24. Juni 1999 | 19. Mai 2017 |
| Persönliche Eignung und Diversität (Persönliche Voraussetzungen) | Geschlecht | M | M | W | W | M | M |
| | Geburtsjahr | 1956 | 1964 | 1960 | 1975 | 1959 | 1962 |
| | Internationalität: Staatsangehörigkeit ¹⁾ | DE | DE | DE / US | DE | DE | NL |
| | Unabhängigkeit ^{2) 3)} | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Kein ehemaliges Mitglied des Vorstands | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern, keine persönliche Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber ³⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Keine wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikte ³⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Kein Overboarding ³⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Fachliche Qualifikationen und Diversität (Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen) | Ausbildungshintergrund: Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder vergleichbarer internationaler Studienabschluss | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | Berufshintergrund: Erfahrung Unternehmensführung und -überwachung ²⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| | Internationalität: Erfahrung in der Führung und Überwachung international tätiger Unternehmen ²⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | Expertise Wirtschaft, Volkswirtschaft, Marktumfeld und Standort ^{*) 1)} | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Expertise Nachhaltigkeitsfragen | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

| Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats | | Uwe Bergheim | Frank Schübel | Dagmar Bottenbruch | Heike Brandt | Bernhard Düing | Hendrik H. van der Lof |
|--|--|--------------|---------------|--------------------|--------------|----------------|------------------------|
| | Expertise Finanzierung ¹⁾ | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | Expertise Recht, Steuern, Corporate Governance ^{*)4)} | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | Expertise Human Resources ¹⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Expertise Informationstechnologie, Digitalisierung ^{*)1)} | | ✓ | ✓ | | | |
| Spezielle Qualifikationen | Sachverstand Rechnungslegung und Abschlussprüfung ⁴⁾ | | | | | | |
| | Rechnungslegung | | | | | | |
| | Sachverstand Rechnungslegung (Rechnungslegungsprozess, Anwendung Rechnungslegungsgrundsätze) | | ✓ | | | | ✓ |
| | Sachverstand Internes Kontrollsystem | ✓ | ✓ | | | | ✓ |
| | Sachverstand Risikomanagementsystem) | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| | Sachverstand Nachhaltigkeitsberichterstattung | | ✓ | ✓ | | | |
| | Abschlussprüfung | | | | | | |
| | Sachverstand Abschlussprüfung | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| | Sachverstand Prüfung Nachhaltigkeitsberichterstattung | | ✓ | | | | |
| | Sektorkompetenz ⁵⁾ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

✓ Qualifikation - basierend auf einer jährlichen Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats - erfüllt.

*) Für Zwecke dieser Qualifikationsmatrix aggregierte Darstellung. Sofern entsprechend gekennzeichnet, ist mindestens eine der genannten Qualifikationen erfüllt.

¹⁾ Insoweit keine expliziten Festlegungen im Diversitätskonzept / Kompetenzprofil für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

²⁾ Insoweit keine expliziten Festlegungen im Diversitätskonzept / Kompetenzprofil für die Mitglieder des Aufsichtsrats in Bezug auf die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer.

³⁾ Im Sinne des bzw. gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex.

⁴⁾ Gemäß § 100 Abs. 5 AktG und Deutschem Corporate Governance Kodex.

⁵⁾ Gemäß § 100 Abs. 5 AktG.

(6) Angaben zu Festlegungen der Zielgrößen für den Frauenanteil nach § 111 Abs. 5 AktG und § 76 Abs. 4 AktG und der Fristen zu deren Erreichung

(6.1) Übersicht

Für Gesellschaften, die börsennotiert sind oder einer nicht paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterliegen, bestimmt § 111 Abs. 5 AktG, dass der Aufsichtsrat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand Zielgrößen und gleichzeitig Fristen für deren Erreichung festzulegen hat. Für Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, sieht § 76 Abs. 4 AktG zudem vor, dass der Vorstand solcher Gesellschaften für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen und ebenfalls gleichzeitig Fristen für deren Erreichung festzulegen hat. Die Fristen zur Erreichung der Zielgrößen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

Von diesen Verpflichtungen ist innerhalb der Berentzen-Gruppe ausschließlich die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft betroffen. Als zwar börsennotierter, aber in Bezug auf den Aufsichtsrat nicht zugleich paritätisch mitbestimmter Gesellschaft unterliegt diese jedoch weder einer fixen Geschlechterquote hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats aus Frauen und Männern noch dem unter der weiteren Voraussetzung eines mindestens vierköpfigen Gesamtgremiums geltenden Beteiligungsgebot von mindestens einer Frau und mindestens einem Mann als Mitglied des Vorstands.

Im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit verabschiedeten Aufsichtsrat und Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dementsprechend Zielgrößen für den Frauenanteil. Die Festlegungen erfolgten unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere denjenigen, wonach die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten dürfen, wenn der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung unter 30 Prozent liegt, und ferner den weiteren, wonach der angestrebte Frauenanteil am jeweiligen Gesamtgremium bzw. an der jeweiligen Führungsebene bei Angaben in Prozent vollen Personenzahlen entspricht.

Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die zuletzt am Ende des Geschäftsjahres 2021 von Aufsichtsrat und Vorstand erneut festgelegten Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung.

| | Anzahl / % ¹⁾ | Festgelegte Zielgrößen und Frist zur Erreichung bis 31.12.2026 |
|--|--------------------------|--|
| Aufsichtsrat | Anzahl (\cong %) | 1 (17) |
| Vorstand | Anzahl (\cong %) | 0 (0) / 1 (\leq 33) ^{2) 3)} |
| Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands | % | 27 ⁴⁾ |
| Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands | % | 31 ⁴⁾ |

¹⁾ Angaben in Prozent: Alle Angaben in Prozent mathematisch gerundet ohne Nachkommastelle.

²⁾ Vorstand: Für den Fall einer Besetzung des Vorstands mit nicht mehr als zwei Mitgliedern braucht dem Vorstand kein weibliches Mitglied anzugehören. Ist der Vorstand mit mehr als zwei Mitgliedern besetzt, soll mindestens ein Mitglied des Vorstands eine Frau sein.

³⁾ Vorstand: Zum 31. Dezember 2022 bestand der Vorstand aus zwei Mitgliedern.

⁴⁾ Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands: Die Angabe der Zielgröße für den angestrebten Frauenanteil in Prozent entspricht vor Rundung vollen Personenzahlen.

(6.2) Aufsichtsrat

Die vom Aufsichtsrat verabschiedete Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat erfolgte unter Berücksichtigung der Größe und der Mitarbeiterzahl vergleichbarer Unternehmen, insbesondere der Spirituosen- und Getränkeindustrie, sowie der begrenzten Verfügbarkeit qualifizierter Kandidatinnen für die Übernahme von Aufsichtsratsmandaten. Die Festlegung des Aufsichtsrats unterscheidet hinsichtlich der Erreichung der Zielgröße ausdrücklich nicht zwischen einer Besetzung der Sitze durch die Vertreter der Anteilseigner oder durch die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

(6.3) Vorstand

Die ebenfalls vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand berücksichtigten bzw. berücksichtigen – insbesondere auch unter Beachtung der Größe des Unternehmens – die satzungsgemäße und ausreichende Besetzung des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit zwei Mitgliedern. Die Umsetzung eines Frauenanteils im Vorstand über den bisherigen und gegenwärtigen Status hinaus, d.h. von mindestens einem weiblichen Mitglied, wäre daher nicht umsetzbar gewesen bzw. umsetzbar, ohne den Vorstand zu erweitern. Im Übrigen hat sich der Aufsichtsrat bei seinen Bestellungsbeschlüssen zum Vorstand bisher im Interesse des Unternehmens maßgeblich von der Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten leiten lassen mit dem Ziel, den Vorstand so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dies sollen auch künftig die maßgeblichen Kriterien sein, auch wenn bei entsprechenden Vorstandsvakanzen nach wie vor ein besonderes Augenmerk auf die aktive Sondierung nach qualifizierten Kandidatinnen gelegt werden soll. Bei einem lediglich aus zwei Mitgliedern bestehenden Vorstand hätte bzw. würde aber die Festlegung einer Zielgröße von mindestens einem weiblichen Mitglied und damit über die Zielgröße Null hinaus aus Sicht des Aufsichtsrats zu einer unverhältnismäßigen Einschränkung bei

der Auswahl geeigneter, qualifizierter Kandidatinnen bzw. Kandidaten geführt bzw. führen. Eingedenk der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes sowie einer ebenso in Anbetracht der Größe des Unternehmens realistischen möglichen Erweiterung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands hat es der Aufsichtsrat in Bezug auf den Frauenanteil im Vorstand in diesem Fall für angemessen gehalten, als Zielgröße dafür festzulegen, dass mindestens eines der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft eine Frau sein soll.

(6.4) Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Der Vorstand seinerseits hat Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Für die diesbezügliche Bestimmung der Führungsebenen sowie der Ausgangsgrößen für die zu treffenden Festlegungen wurde jeweils auf die Verhältnisse bei der von den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen allein betroffenen Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgestellt. Zur Abgrenzung der beiden Führungsebenen sind dabei unverändert die Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Sinne von Personal- und Budgetverantwortung sowie die hierarchische Zuordnung berücksichtigt worden.

Der Vorstand hat zur Erreichung der von ihm festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands eine Verstärkung der diesbezüglichen Maßnahmen verabschiedet: Neben der Förderung einer wertschätzenden Vielfaltskultur im Unternehmen und einer Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, u.a. durch eine Ausweitung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, umfassen diese die Intensivierung der internen Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Auswahl, Förderung und Vorbereitung von Frauen für Führungsaufgaben und eine gezieltere Ansprache unternehmensexterner weiblicher Fach- und Führungskräfte bei der Besetzung offener Vakanzen, dies auch mit Unterstützung entsprechend spezialisierter externer Berater.

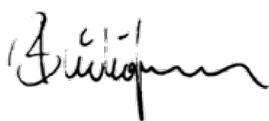
(7) Veröffentlichung der (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung

Diese (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung wird auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/aktiengesellschaft öffentlich zugänglich gemacht.

Haselünne, den 27. Februar 2023

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

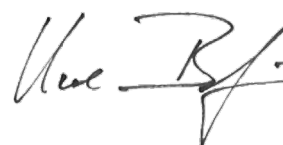


Ralf Brühöfner
Mitglied des Vorstands



Oliver Schwegmann
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft von dieser im Geschäftsjahr 2022 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. Der Aufsichtsrat hat den Abschlussprüfer für den Konzernabschluss und den Jahresabschluss der der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2022, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, darüber hinaus freiwillig mit einer inhaltlichen Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 beauftragt. Die Prüfung des Vergütungsberichts ist eine gesonderte Prüfung nach dem Aktiengesetz und kein Bestandteil der Abschlussprüfung.

(1) Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

(1.1) Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis im Geschäftsjahr 2022

In einer von den Auswirkungen des Krieges zwischen Russland und der Ukraine und generell schwierigen Rahmenbedingungen belasteten Wirtschaftslage sowie einem kompetitiven Wettbewerbsumfeld erzielte die Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2022 Konzernumsatzerlöse in Höhe von 174,2 Mio. Euro (Vorjahr: 146,1 Mio. Euro); das bereinigte Konzernbetriebsergebnis erhöhte sich auf 8,3 Mio. Euro (Vorjahr: 6,7 Mio. Euro) und das bereinigte Konzernbetriebsergebnis vor Abschreibungen auf 16,7 Mio. Euro (Vorjahr: 15,4 Mio. Euro). Die wesentlichen ertragsbezogenen Steuerungskennzahlen des Konzerns der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2022 liegen damit innerhalb der prognostizierten Bandbreiten, welche in dessen Verlauf zwei Mal nach oben korrigiert wurden. Insgesamt hat die Berentzen-Gruppe dieses Geschäftsjahr damit trotz der genannten Herausforderungen, die sich insbesondere in brüchigen Lieferketten und massiv gestiegenen Material- und Energiekosten manifestierten, deutlich positiver und erfolgreicher abgeschlossen, als zu dessen Beginn angenommen.

Dem aktuellen, im Geschäftsjahr 2022 geltenden System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft liegt der Gedanke einer leistungsorientierten Vergütung („Pay for Performance“) zugrunde. Dementsprechend spiegelt sich der sehr erfolgreiche Verlauf des Geschäftsjahres 2022, in welchem die insoweit vom Aufsichtsrat ursprünglich im Dezember 2021 festgelegten und im Januar 2022 aktualisierten finanziellen Leistungskriterien übererfüllt wurden, in der kurzfristigen variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands für dieses Geschäftsjahr wider. Dieser Vergütungsbestandteil wird vorbehaltlich einer entsprechenden Festsetzung durch den Aufsichtsrat, die nach dem Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts erfolgen wird, im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung gelangen.

In Ergänzung zu den sich insoweit bereits direkt aus dem Vergütungssystem ergebenden finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 ferner die nicht-finanziellen Leistungskriterien in Bezug auf die mehrjährige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 festgelegt. Diese wird nach dem Ende dieses Performancezeitraums und wiederum vorbehaltlich einer entsprechenden Festsetzung durch den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung gelangen, sofern und soweit die insoweit geltenden bzw. festgelegten Leistungskriterien erfüllt sind.

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

In der Besetzung des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat es im Geschäftsjahr 2022 keine Veränderungen gegeben.

Ebenso gab es in diesem Geschäftsjahr weder Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch in dessen Personalausschuss, welcher grundsätzlich vorbereitend für den Aufsichtsrat mit Gegenständen der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats befasst ist.

(1.3) Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr 2021

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer über die gesetzlichen Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG hinaus auch freiwillig einer inhaltlichen Prüfung durch diesen unterzogen. Er wurde von der Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 18. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 81,02 % der bei dieser Beschlussfassung abgegebenen Stimmen gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vor dem Hintergrund dieses Votums bestand aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat kein Anlass, die Berichterstattung über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats oder die Anwendung des jeweiligen Vergütungssystems zu hinterfragen bzw. insoweit Anpassungen vorzunehmen.

(2) Vergütung der Mitglieder des Vorstands

(2.1) System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

(2.1.1) Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft festgelegt, wobei dem Personalausschuss des Aufsichtsrats die Vorbereitung der entsprechenden Beschlussfassungen des Aufsichtsrats übertragen ist. Der Aufsichtsrat und dessen Personalausschuss können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Im Fall der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet.

Grundsätzlich bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats 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) Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Das aktuelle, auch im Geschäftsjahr 2022 unverändert geltende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wurde vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses am 10. Dezember 2020 beschlossen. Es gilt seit dem 1. Januar 2021 und berücksichtigt die insoweit einschlägigen gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes sowie mit einer Ausnahme die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), und zwar sowohl in dessen zu diesem Zeitpunkt gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019 als auch in dessen derzeit gültigen Fassung vom 28. April 2022. Dieses Vergütungssystem wurde der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 11. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG zur Billigung vorgelegt und von dieser Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 82,54 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Billigung findet bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, spätestens jedoch in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 statt.

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

(2.1.3) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands kam im Geschäftsjahr 2022 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands zur Anwendung. Mit den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands sind diesem Vergütungssystem entsprechende Anstellungsverträge abgeschlossen.

Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 einzelne variable Vergütungsbestandteile gewährt, die in vorangegangenen Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und nach deren noch unter diesem abgeschlossenen Anstellungsverträgen zugesagt worden waren. Diese Vergütungsbestandteile werden – sofern einschlägig – ebenfalls dargestellt und erläutert.

Dem aktuellen Vergütungssystem gemäß hat der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 in seiner Sitzung am 22. März 2022 die erforderlichen Feststellungen hinsichtlich der Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile getroffen und diese dementsprechend für das Geschäftsjahr 2021 festgesetzt. Von den im Vergütungssystem 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.

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

Das geltende System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines 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 nach einer angemessenen langfristigen 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 für die Mitglieder des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen. 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 aktuellen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie über die zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Diese werden im nachfolgenden Abschnitt (2.1.6) im Detail erläutert. Die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile und ihre Ausgestaltung, die hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile auf Grund von Zusagen aus Geschäftsjahren vor dem Inkrafttreten des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands diesem noch nicht entsprach, wird im nachfolgenden Abschnitt (2.2) dargestellt.

| 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 | Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder für den Vorstand zur Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums sowie der weiteren Unternehmensziele |
| Nebenleistungen | Dienstwagen, einschließlich Privatnutzung | Gewährung eines insgesamt marktüblichen und zugleich wettbewerbsfähigen Vergütungspakets |
| | Altersvorsorge: Zweckgebundene Zahlung in Höhe von TEUR 12 p.a. | |
| | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall | |
| | Unfallversicherung | |
| | D&O-Versicherung mit Selbstbehalt | |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | Erfolgsparemeter: Operatives Konzernergebnis (Konzern-EBIT) | Berücksichtigung des operativen Erfolgs eines Geschäftsjahres, Vergütung des jährlichen Beitrags der Vorstandsmitglieder zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie und Unterstützung der Interessen der Aktionäre an einer angemessenen langfristigen Rendite |
| | Performancezeitraum: Geschäftsjahr | |
| | Bandbreite Zielerreichungsgrad: 75 bis 120 % des Zielwerts Der Zielwert entspricht dem Wert des Erfolgspareimeters (Konzern-EBIT), der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für den jeweiligen Performancezeitraum (das jeweilige Geschäftsjahr) ergibt. | |
| | STI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 140 Cap: 200 % des STI-Zielbetrages | |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | Performancezeitraum: 4 Jahre | Berücksichtigung einer langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie |
| | LTI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 210 | |

| Vergütungsbestandteil | Ausgestaltung / Parameter | Zweck / Strategiebezug |
|-----------------------------|--|---|
| | <p>Aktienbasierter Erfolgsparameter (TSR)</p> <p>Gewichtung: 87,5 % des LTI</p> <p>Erfolgsparameter: Total Shareholder Return (TSR) (1) Verhältnis der Kursentwicklung der Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden am Ende zum Aktienkurs zum Beginn des Performancezeitraums (2) Vergleich des nach (1) ermittelten TSR mit Entwicklung TSR im SDAX notierten Unternehmen</p> <p>Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %, in Abhängigkeit vom erreichten Perzentilrang (Minimum 25., Maximum 75. Perzentilrang)</p> | <p>Incentivierung mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Berücksichtigung der quantitativen Interessen der Aktionäre</p> |
| | <p>Nichtfinanzieller Erfolgsparameter</p> <p>Gewichtung: 12,5 % des LTI</p> <p>Erfolgsparameter: (1) Ableitung von zwei bis vier, grds. gleich gewichteten nichtfinanziellen Zielen aus der CSR-Strategie und aus der Unternehmensstrategie (2) Parameter werden bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert und können qualitativer und quantitativer Natur sein</p> <p>Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %. Zielerreichungsgrad 100 % wird bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert</p> | <p>Berücksichtigung des Beitrags des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft</p> |
| Freiwillige Sondervergütung | <p>Einmalige Leistung ohne Rechtsanspruch</p> <p>Erfolgsparameter: Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder besondere Projekterfolge, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen</p> <p>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</p> <p>Cap: Summe freiwillige Sondervergütung + einjährige variable Vergütung < Zielbetrag für mehrjährige variable Vergütung im relevanten Performancezeitraum</p> | <p>Berücksichtigung des Beitrags des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung</p> |

| Vergütungsbestandteil | Ausgestaltung / Parameter | Zweck / Strategiebezug |
|--|--|------------------------|
| 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 ausbezahlt wird - 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: Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. | |
| | 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). Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. | |
| Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (Abfindungs-Cap) | Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages 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 | |

(2.1.5) Ziel-Gesamtvergütung

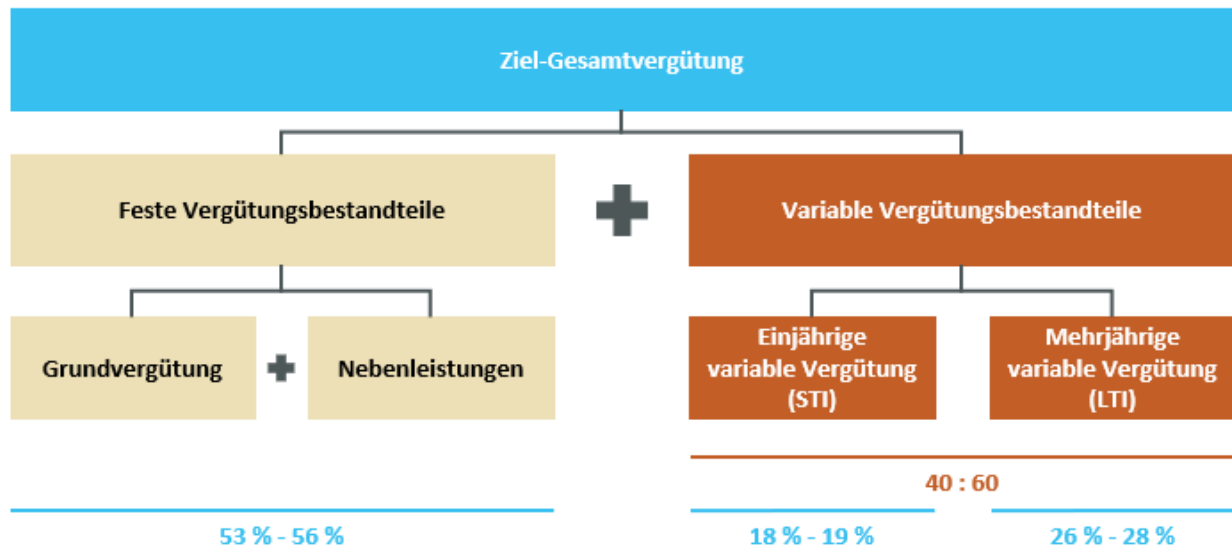
Die Ziel-Gesamtvergütung ist diejenige Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) in der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile insgesamt zufließen würde, wenn der Grad der Zielerreichung bei den beiden variablen Vergütungsbestandteilen STI und 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 Berentengruppe Aktiengesellschaft.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung:

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

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



(2.1.6) Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft 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.

(2.1.6.1) Grundvergütung

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

Die jährliche Grundvergütung bildet zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen die Grundlage dafür, dass hochqualifizierte Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können, um die langfristige Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums sowie die weiteren Unternehmensziele umsetzen zu können.

(2.1.6.2) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Einzelnen:

- Dienstwagen, den das einzelne Vorstandsmitglied auch für private Zwecke nutzen kann,
- zweckgebundene Zahlung in jährlicher Höhe von TEUR 12 zur Verwendung eines zur Altersvorsorge geeigneten Finanzinstruments,
- Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen und anschließendes Krankengeld in Höhe der Differenz zwischen dem – hypothetischen – Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung für einen Zeitraum von bis zu neun Monaten, längstens jeweils bis zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrages,
- Unfallversicherung (als Beteiligung an der Gruppen-Unfallversicherung mit einem jährlichen Betrag von EUR 1.500),
- D&O-Versicherung mit Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des Aktiengesetzes.

Die Nebenleistungen sollen für die Mitglieder des Vorstands ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen und außerdem dazu beitragen, den Vorstandsmitgliedern insgesamt ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket zu gewähren.

(2.1.6.3) Einjährige variable Vergütung (STI)

(2.1.6.3.1) Erfolgsparemeter und rechnerische Ermittlung des STI

Erfolgsparemeter des STI ist das operative Konzernergebnis der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (Konzern-EBIT).

Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBIT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Dieser Zielwert entspricht dem Wert des Konzern-EBIT, der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr ergibt. Die Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Geschäftsjahres auf Basis des geprüften Konzernabschlusses als Vergleich des Zielwerts mit dem tatsächlich erzielten Konzern-EBIT für das jeweilige Geschäftsjahr, ausgedrückt in einem Zielerreichungsgrad.

Die Bandbreite des für den STI relevanten Zielerreichungsgrades beträgt zwischen 75 % und 120 % des Zielwertes.

Ein Zielerreichungsgrad von 75 % bildet die Untergrenze für den STI, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 75 % wird kein STI gewährt.

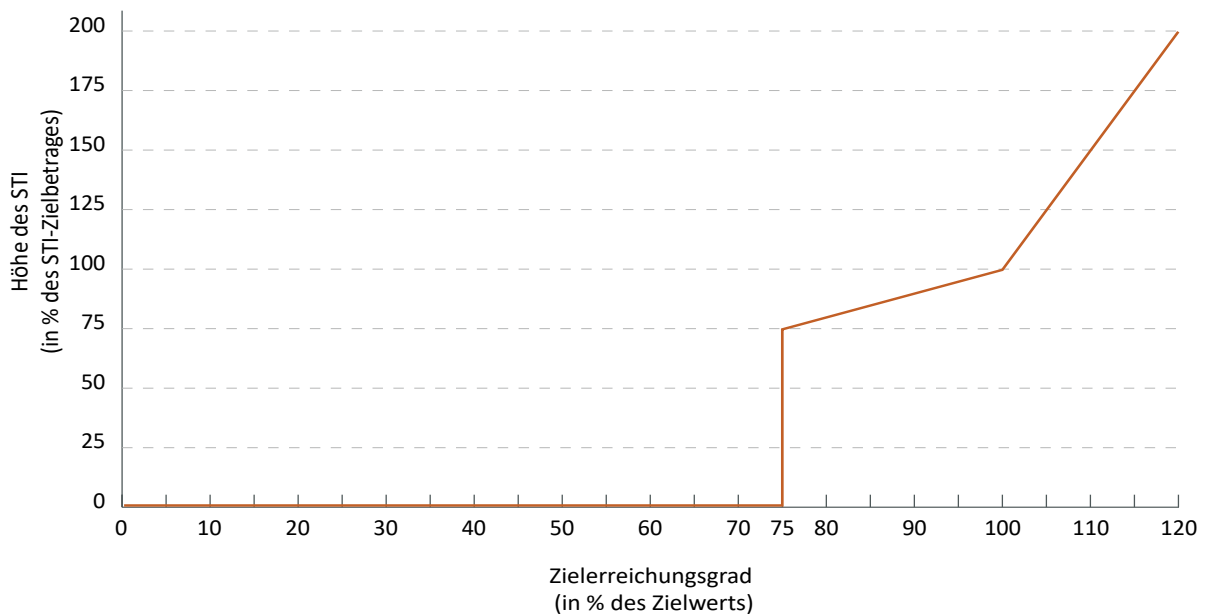
Der Zielerreichungsgrad ist auf 120 % des Zielwertes und die Höhe des STI ist damit verbunden auf 200 % des STI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

Das Verhältnis zwischen dem Zielerreichungsgrad und der Höhe des STI korreliert im Einzelnen wie folgt:

| Zielerreichungsgrad (in % des Zielwerts) | Höhe des STI (% des Zielbetrages) |
|---|---|
| < 75 | Es wird kein STI gewährt |
| = 75 | 75 % des STI-Zielbetrages |
| > 75 bis 100 | Linear steigend 75 % bis 100 % des STI-Zielbetrages |
| > 100 bis 120 | 100 % des STI-Zielbetrages plus 5 % pro Prozentpunkt der Zielwertüberschreitung, damit maximal 200 % des STI-Zielbetrages |

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen dem Zielerreichungsgrad und der daraus resultierenden Höhe des STI, vorbehaltlich einer etwaigen Anpassung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen (vgl. dazu Abschnitt (2.1.6.3.3)):

Verhältnis des Zielerreichungsgrades zur Höhe des STI



(2.1.6.3.2) Zielsetzung des STI

Durch das Konzern-EBIT als maßgeblicher Erfolgsparameter für den STI wird durch dessen Gewährung der operative Erfolg eines Geschäftsjahres (STI-Performancezeitraum) berücksichtigt und zugleich der jährliche Beitrag der Vorstandsmitglieder zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie vergütet. Außerdem werden so auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt.

(2.1.6.3.3) Festsetzung und Auszahlung des STI

Die Festsetzung des STI für das jeweilige Geschäftsjahr erfolgt in zwei Schritten:

Im ersten Schritt wird der Zielerreichungsgrad mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis 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. Er ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

(2.1.6.4) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

(2.1.6.4.1) Erfolgsparemeter des LTI

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

Aktienbasierter Erfolgsparemeter (TSR) – Zielsetzung, rechnerische Ermittlung und Gewichtung

Der aktienbasierte Erfolgsparemeter 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 Erfolgsparemeter des Total Shareholder Returns (TSR), der zugleich den aktienbasierten Teil der variablen Vergütung abbildet. Der TSR wird mit einem Wert von 87,5 % des LTI gewichtet.

Der TSR inkludiert die Gesamtaktionärsrendite 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.

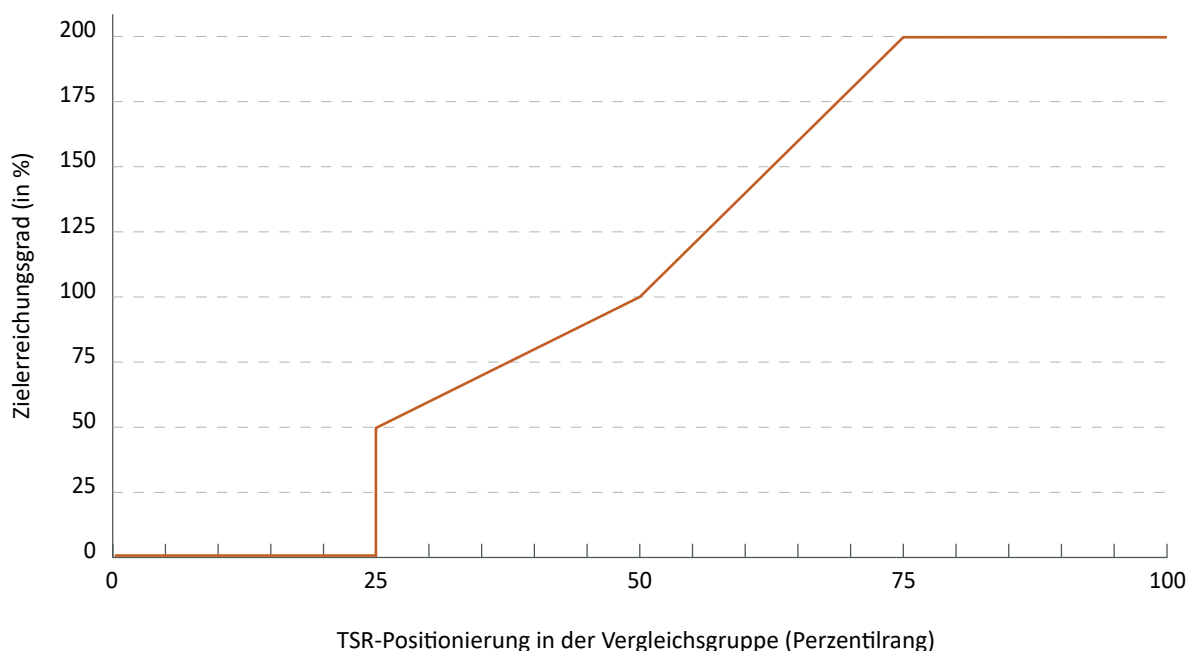
Der nach diesen Kalkulationsparametern ermittelte TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wird – für die abschließende Verwendung im LTI – verglichen mit der Entwicklung des TSR der dafür ausgewählten Vergleichsunternehmen im LTI-Performancezeitraum. Zur Gruppe der Vergleichsunternehmen werden die 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 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 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 TSR:

LTI / TSR - Verhältnis zwischen der Positionierung anhand des erreichten Perzentilrangs und dem Zielerreichungsgrad



Nichtfinanzieller Erfolgsparameter – 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 werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nichtfinanziellen Ziele zu Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können 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 |

(2.1.6.4.2) 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 des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats.

(2.1.6.5) 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 (zum Beispiel zusätzliche Konzernerträge und / oder nachhaltige Einsparung von Aufwendungen durch die besondere Leistung bzw. durch den besonderen Projekterfolg; Incentive-Wirkung gegenüber den weiteren Vorstandsmitgliedern oder aktiven bzw. potentiellen Führungskräften), 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 Aufsichtsratsitzung vor, in der er den STI für den relevanten Performancezeitraum festlegt. Die festgesetzte freiwillige Sondervergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt. Sie ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

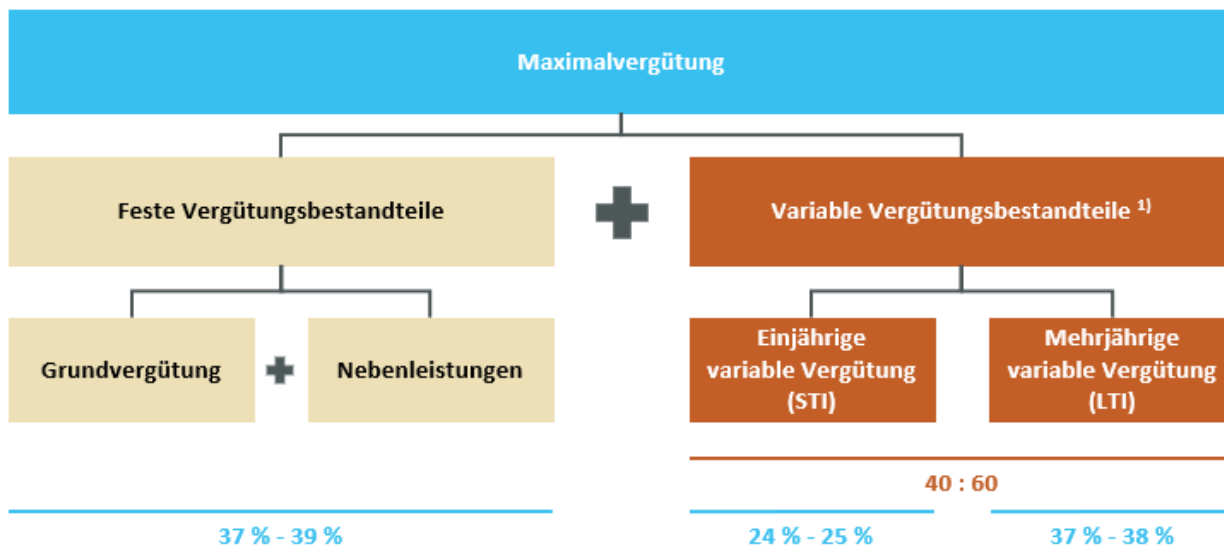
(2.1.7) Maximalvergütung

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 Tabelle enthält eine Übersicht über die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung:

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.

(2.1.8) 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.

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

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages 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 Anstellungsvertrages erfolgt, abgestellt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Anstellungsvertrag 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 2022

(2.2.1) Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand satzungsgemäß durchgängig aus zwei Mitgliedern zusammen:

| Name | Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand | Ressorts |
|--------------------------|--------------------------------------|---|
| 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 2022, 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 2022 bzw. des jeweils relevanten Performancezeitraums zu.

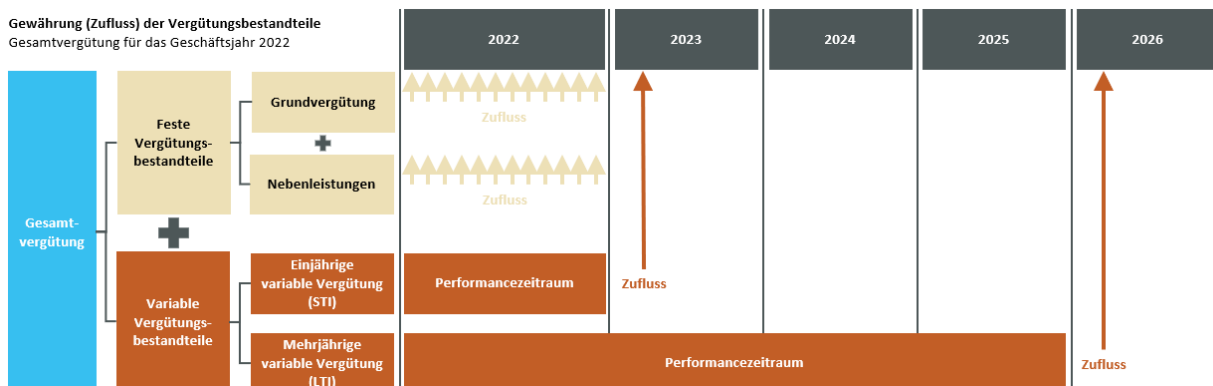
| Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Oliver Schwegmann | | | | Ralf Brühöfner | | | |
|--|--------------------------|--------------|------------------|--------------|--------------------------|--------------|------------------|--------------|
| | 2022 | | | | 2022 | | | |
| | Ziel- Gesamtvergütung | | Maximalvergütung | | Ziel- Gesamtvergütung | | Maximalvergütung | |
| | TEUR | % | TEUR | % | TEUR | % | TEUR | % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 400,0 | 50,0 | 400,0 | 34,8 | 360,0 | 48,0 | 360,0 | 32,7 |
| Nebenleistungen | 50,0 | 6,3 | 50,0 | 4,3 | 40,0 | 5,3 | 40,0 | 3,6 |
| | 450,0 | 56,3 | 450,0 | 39,1 | 400,0 | 53,3 | 400,0 | 36,4 |
| Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾ | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | | |
| STI 2022 | 140,0 | 17,5 | 280,0 | 24,3 | 140,0 | 18,7 | 280,0 | 25,5 |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2022 - 2025 | 210,0 | 26,3 | 420,0 | 36,5 | 210,0 | 28,0 | 420,0 | 38,2 |
| | 350,0 | 43,8 | 700,0 | 60,9 | 350,0 | 46,7 | 700,0 | 63,6 |
| | 800,0 | 100,0 | 1.150,0 | 100,0 | 750,0 | 100,0 | 1.100,0 | 100,0 |

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.

(2.2.3) Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, wie die gewährte und geschuldete Vergütung dem geltenden Vergütungssystem entsprochen hat oder – unter weitergehenden diesbezüglichen Erläuterungen – etwaige Abweichungen davon angegeben. Ferner werden die angewendeten Leistungskriterien erläutert. Schließlich wird ausgeführt, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Die Angaben zur Vergütung beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile. Dem liegen folgende Begriffsverständnisse zugrunde: Ein Vergütungsbestandteil ist „gewährt“, wenn er dem Mitglied des Vorstands faktisch, d.h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr dieser Vergütungsbestandteil zugeflossen ist (Zuflussprinzip). Ein Vergütungsbestandteil ist „geschuldet“, wenn die vergütende Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Mitglied des Vorstands hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.



Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 – 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 | | | |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2022 | | 2021 | | 2022 | | 2021 | |
| | TEUR | % | TEUR | % | TEUR | % | TEUR | % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 400,0 | 54,2 | 400,0 | 68,2 | 360,0 | 50,8 | 360,0 | 68,2 |
| Nebenleistungen | 43,8 | 5,9 | 48,2 | 8,2 | 30,3 | 4,3 | 30,9 | 5,9 |
| | 443,8 | 60,1 | 448,2 | 76,5 | 390,3 | 55,0 | 390,9 | 74,1 |
| Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾ | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | | |
| STI 2021 | 280,0 | 37,9 | - | - | 280,0 | 39,5 | 70,3 | 13,3 |
| STI 2020 | - | - | 93,8 | 16,0 | - | - | - | - |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2019 - 2021 | 14,6 | 2,0 | - | - | 38,9 | 5,5 | - | - |
| LTI 2018 - 2020 | - | - | 44,2 | 7,5 | - | - | 66,3 | 12,6 |
| | 294,6 | 39,9 | 138,0 | 23,5 | 318,9 | 45,0 | 136,6 | 25,9 |
| | 738,4 | 100,0 | 586,2 | 100,0 | 709,2 | 100,0 | 527,5 | 100,0 |

¹⁾ Die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile insgesamt sowie die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile beruhen auf Zusagen aus Geschäftsjahren vor dem Inkrafttreten des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

(2.2.3.1) Grundvergütung

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte Grundvergütung entsprach dem maßgeblichen, aktuell geltenden Vergütungssystem. Ihre Gewährung erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im Abschnitt (2.1.6.1) beschriebenen Weise zu fördern. Leistungskriterien sind in Bezug auf die Grundvergütung nicht anzuwenden, da es sich um eine Festvergütung handelt.

(2.2.3.2) Nebenleistungen

Ebenfalls entsprachen die im Geschäftsjahr 2022 gewährten Nebenleistungen dem aktuellen Vergütungssystem. Mit ihrer Gewährung sollte die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im Abschnitt (2.1.6.2) beschriebenen Weise gefördert werden. Leistungskriterien sind bei den Nebenleistungen wiederum nicht anzuwenden, da es sich wie bei der Grundvergütung um fest vereinbarte Vergütungsbestandteile handelt.

(2.2.3.3) Variable Vergütungsbestandteile

(2.2.3.3.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Schließlich entsprach auch die im Geschäftsjahr 2022 gewährte einjährige variable Vergütung dem aktuell geltenden Vergütungssystem. Den dementsprechenden, insoweit maßgeblichen Vergütungsvereinbarungen lag die Zielsetzung zugrunde, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird, wenn die Höhe des Konzern-EBIT und damit die operative Ertragskraft des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung für die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung ist. Die in den vorstehenden Abschnitten (2.1.4) und (2.1.6.3) 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 ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Variable Vergütung STI ¹⁾ | | | | | | 2022 TEUR |
|--|--------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|-------|--------------------|------------------|
| | Zielwert | Tatsächlich erzielter Wert | Konzern-EBIT | | STI | Höhe des STI | |
| | | | Zielerreichungsgrad (rechnerisch) | Zielerreichungsgrad (relevant) ²⁾ | | | |
| | TEUR | TEUR | % | % | TEUR | % des Zielbetrages | |
| Oliver Schwegmann | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | |
| STI 2021 | 5.004 | 6.711 | 134,1 | 120,0 | 140,0 | 200,0 | 280,0 |
| Ralf Brühöfner | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | |
| STI 2021 | 5.004 | 6.711 | 134,1 | 120,0 | 140,0 | 200,0 | 280,0 |

¹⁾ Die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten einjährigen variablen Vergütungen (STI) beruhen auf Zusagen und Festsetzungen des Aufsichtsrats auf der Grundlage des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

²⁾ Die Bandbreite des für die einjährige variable Vergütung (STI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zwischen 75 % und 120 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (2.1.6.3.1).

(2.2.3.3.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte mehrjährige variable Vergütung richtete sich dagegen noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruht auf den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen, die für das Geschäftsjahr 2019 mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen waren.

Den insoweit maßgeblichen Vergütungsvereinbarungen lag die Zielsetzung zugrunde, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird, wenn die über mehrjährige Vergleichszeiträume betrachtete Höhe und Entwicklung des Konzern-EBIT von wesentlicher Bedeutung für die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung ist. Vor allem sollten die mehrjährigen Vergleichszeiträume einen Anreiz geben, die Ertragskraft des Unternehmens nachhaltig und somit langfristig zu steigern.

Leistungskriterium für den gewährten Betrag war im Ausgangspunkt das im Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesene Konzern-EBIT. Aus diesem Konzern-EBIT wurde anhand eines mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbarten Prozentsatzes ein bestimmter Gesamtbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Ein Teilbetrag in Höhe von bis zu 55 % des so abgeleiteten Betrags konnte dann im Geschäftsjahr 2022 als mehrjährige variable Vergütung zur Auszahlung gelangen. Die Höhe richtete sich danach, wie sich das durchschnittliche Konzern-EBIT für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 zu dem durchschnittlichen Konzern-EBIT der Geschäftsjahre 2016 bis 2018 verhielt.

Das Verhältnis zwischen dem so ermittelten Zielerreichungsgrad und der Höhe des LTI korreliert dabei im Einzelnen wie folgt:

| Zielerreichungsgrad (Verhältnis \emptyset Konzern-EBIT in %) | Höhe des LTI (% des Zielbetrages) |
|--|---|
| Oliver Schwegmann | |
| < 70 | Es wird kein LTI gewährt |
| >= 70 bis 115 | Linear rund 2,2 % pro Prozentpunkt der Überschreitung der Untergrenze des Zielerreichungsgrades, bis maximal 100 % des LTI-Zielbetrages |
| Ralf Brühöfner | |
| < 50 | Es wird kein LTI gewährt |
| >= 50 bis 150 | Linear steigend 1 % bis maximal 100 % des LTI-Zielbetrages |

Diese Leistungskriterien und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

| Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Konzern-EBIT | | Variable Vergütung LTI ¹⁾ | | | | | 2022 |
|---|--------------------|--------------|--------------------------------------|-------|--------------------------|---|-------------------------------|------|
| | Geschäftsjahr | TEUR | Bemessungsgrundlage (BMG) für LTI | | 55% der BMG = Zielbetrag | LTI | | |
| | | | % des Konzern-EBIT | TEUR | | Verhältnis Ø Konzern-EBIT = Zielerreichungsgrad ²⁾ | Höhe des LTI ^{2) 3)} | |
| | | | | | TEUR | % | % des Zielbetrages | TEUR |
| Oliver Schwegmann | | | | | | | | |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2019 - 2021 | 2019 | 9.812 | 3,0 | 294,4 | 161,9 | 74,0 | 9,0 | 14,6 |
| | 2020 | 5.209 | | | | | | |
| | 2021 | 6.711 | | | | | | |
| | Ø 2019-2021 | 7.244 | | | | | | |
| | 2016 | 10.515 | | | | | | |
| | 2017 | 9.221 | | | | | | |
| | 2018 | 9.802 | | | | | | |
| | Ø 2016-2018 | 9.846 | | | | | | |
| Ralf Brühöfner | | | | | | | | |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2019 - 2021 | 2019 | 9.812 | 3,0 | 294,4 | 161,9 | 74,0 | 24,0 | 38,9 |
| | 2020 | 5.209 | | | | | | |
| | 2021 | 6.711 | | | | | | |
| | Ø 2019-2021 | 7.244 | | | | | | |
| | 2016 | 10.515 | | | | | | |
| | 2017 | 9.221 | | | | | | |
| | 2018 | 9.802 | | | | | | |
| | Ø 2016-2018 | 9.846 | | | | | | |

¹⁾ Die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) beruhen auf Zusagen aus Geschäftsjahren vor dem Inkrafttreten des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

²⁾ Gemäß den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen kaufmännisch gerundet auf ganze Zahlen.

³⁾ Der für die Höhe des LTI auf den Zielbetrag anzuwendende Prozentsatz leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad gemäß der vorstehenden Darstellung in diesem Abschnitt (2.2.3.3.2) ab.

(2.2.3.3.3) Freiwillige Sondervergütung

Eine freiwillige Sondervergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 weder gewährt noch geschuldet.

(2.2.4) Einhaltung der Maximalvergütung

(2.2.4.1) Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung

Die nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, aktuellen Vergütungssystem geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands sind im vorstehenden Abschnitt (2.1.7) 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 den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 unter Berücksichtigung des Zuflussprinzips gewährten festen und die einjährigen variablen Vergütungsbestandteile richteten sich nach diesem, mithin dem aktuellen Vergütungssystem. Die dementsprechend insoweit jeweils festgelegten bzw. sich rechnerisch ergebenden Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährten festen und die einjährigen variablen Vergütungsbestandteile ausnahmslos eingehalten.

Dagegen richteten sich die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 unter Berücksichtigung des Zuflussprinzips gewährten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruhten noch auf Zusagen für das Geschäftsjahr 2019 nach deren Anstellungsverträgen unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem.

Für den für diesen mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil im Ausgang der Ermittlung relevanten Erfolgsparameter, das Konzern-EBIT, waren Höchstgrenzen in Höhe von 18 bzw. 12 Mio. Euro festgelegt. Ferner galt dafür eine Höchstgrenze von 100 % des LTI-Zielbetrages. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile ebenfalls ausnahmslos eingehalten, wie sich im Einzelnen aus der diesbezüglichen Darstellung im vorstehenden Abschnitt (2.2.3.3.2) ergibt.

Die nachfolgende Übersicht stellt die Einhaltung der Höchstgrenzen hinsichtlich der den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährten festen und variablen Vergütungsbestandteile zusammengefasst dar:

| Einhaltung der Höchstgrenzen bei der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Oliver Schwegmann | | | | Ralf Brühöfner | | | |
|---|-------------------|--------------|---------------------|--------------------|----------------|--------------|---------------------|--------------------|
| | 2022 | | | | 2022 | | | |
| | Zielvergütung | Höchstgrenze | Gewährung (Zufluss) | | Zielvergütung | Höchstgrenze | Gewährung (Zufluss) | |
| | TEUR | TEUR | TEUR | % der Höchstgrenze | TEUR | TEUR | TEUR | % der Höchstgrenze |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | | | | | | |
| Grundvergütung 2022 | 400,0 | 400,0 | 400,0 | 100,0 | 360,0 | 360,0 | 360,0 | 100,0 |
| Nebenleistungen 2022 | 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 2021 | 140,0 | 280,0 | 280,0 | 100,0 | 140,0 | 280,0 | 280,0 | 100,0 |
| Mehrfährige variable Vergütung (LTI) ¹⁾ | | | | | | | | |
| LTI 2019 - 2021 | 161,9 | 161,9 | 14,6 | 9,0 | 161,9 | 161,9 | 38,9 | 24,0 |
| | 301,9 | 441,9 | 294,6 | 66,7 | 301,9 | 441,9 | 318,9 | 72,2 |
| | 751,9 | 891,9 | 738,4 | 82,8 | 701,9 | 841,9 | 709,2 | 84,2 |

¹⁾ Die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile beruhen auf Zusagen aus Geschäftsjahren vor dem Inkrafttreten des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands.

(2.2.4.2) Für das Geschäftsjahr 2022 zugesagte Vergütung

Die Festlegung der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 richtete sich vollständig nach den insoweit allein geltenden Bestimmungen des aktuellen Vergütungssystems in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands, welche in den vorstehenden Abschnitten (2.2.2) bzw. (2.1.7) dargestellt sind.

Dementsprechend gilt auch für diese Maximalvergütung die im vorstehenden Abschnitt (2.2.4.1) näher beschriebene zweifache Begrenzung in der 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.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann deren Zusammensetzung nach dem Vergütungssystem entsprechend erst dann rückwirkend überprüft werden, wenn der Zufluss aller den Mitgliedern des Vorstands für das betreffende

Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile – hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung – erfolgt ist. Da für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile ein vierjähriger Performancezeitraum gilt, kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr folglich insgesamt erst rückwirkend nach Ablauf dieses Performancezeitraums überprüft werden.

Dementsprechend wird die Einhaltung der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 überprüft und im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 darüber berichtet werden können.

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

Im Geschäftsjahr 2022 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 Anstellungsverträge ein Sonderkündigungsrecht im Fall des Vorliegens eines „Change of Control“-Tatbestandes – wie im seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem definiert und im Abschnitt (2.1.9) beschrieben – vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Leistungen im Zusammenhang mit hierunter zu subsumierenden Sonderkündigungsrechten gewährt.

(2.3) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung)

Die den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wird in Erfüllung dieser gesetzlichen Anforderungen in Abschnitt (2.2) wie dort erläutert nach dem Zuflussprinzip dargestellt.

Die nachfolgende Übersicht macht im Sinne einer klaren und verständlichen Berichterstattung eine periodengerechtere Verbindung zwischen Vergütung und Performance des Unternehmens für bzw. während desselben Geschäftsjahres transparent und trägt damit dem Gedanken der „Pay for Performance“ zusätzlich Rechnung.

Diese gibt unabhängig von deren Zufluss sämtliche Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr an, in dem die der Vergütung zugrundeliegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dies umfasst sowohl die festen als auch die variablen Vergütungsbestandteile. Folglich werden auch diejenigen variablen Vergütungsbestandteile, deren Performancezeitraum im betreffenden Geschäftsjahr endete und die nach dem Vergütungssystem erst in dem dem jeweiligen Performancezeitraum bzw. Geschäftsjahr folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt werden, als bereits dem Performancezeitraum, also dem korrespondierenden Geschäftsjahr zuzuordnende Vergütung klassifiziert und dementsprechend ausgewiesen.

Auf der Grundlage der vorstehenden Erläuterungen stellt sich Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 wie folgt dar:

| Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) | Gewährung (Zufluss) ¹⁾ | Oliver Schwegmann | | Ralf Brühöfner | |
|--|--------------------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|
| | | 2022 | | 2022 | |
| | | TEUR | % | TEUR | % |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Geschäftsjahr | | | | |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | | | |
| Grundvergütung | 2022 | 400,0 | 55,3 | 360,0 | 52,4 |
| Nebenleistungen | 2022 | 43,8 | 6,0 | 30,3 | 4,4 |
| | | 443,8 | 61,3 | 390,3 | 56,8 |
| Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾ | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | |
| STI 2022 | 2023 | 280,0 | 38,7 | 280,0 | 40,7 |
| Mehrfährige variable Vergütung (LTI) | | | | | |
| LTI 2020 - 2022 | 2023 | - | - | 17,2 | 2,5 |
| | | 280,0 | 38,7 | 297,2 | 43,2 |
| | | 723,8 | 100,0 | 687,5 | 100,0 |

¹⁾ Gewährung und Höhe der variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

(2.3.1) Feste Vergütungsbestandteile

Die in der vorstehenden Übersicht berücksichtigten festen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022, d.h. die Grundvergütung und die Nebenleistungen, entsprachen dem aktuellen, seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem.

(2.3.2) Variable Vergütungsbestandteile

(2.3.2.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Ebenso entspricht die in der vorstehenden Übersicht angegebene einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 dem aktuellen Vergütungssystem.

Die in den vorstehenden Abschnitten (2.1.4) und (2.1.6.3) beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht in dargestellt:

| Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Variabler Vergütungsbestandteil STI ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Variable Vergütung STI ¹⁾ | | | | | | 2022 TEUR | |
|---|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------|--------------|--------------------|
| | Zielwert TEUR | Konzern-EBIT | | STI | | Höhe des STI TEUR | | |
| | | Tatsächlich erzielter Wert TEUR | Zielerreichungsgrad | | STI-Zielbetrag TEUR | | | % des Zielbetrages |
| | | | (rechnerisch) % | (relevant) ²⁾ % | | | | |
| Oliver Schwegmann | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | | |
| STI 2022 | 6.028 | 8.337 | 138,3 | 120,0 | 140,0 | 200,0 | 280,0 | |
| Ralf Brühöfner | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | | | | | | | | |
| STI 2022 | 6.028 | 8.337 | 138,3 | 120,0 | 140,0 | 200,0 | 280,0 | |

¹⁾ Gewährung und Höhe der einjährigen variablen Vergütung (STI) vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem aktuellen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

²⁾ Die Bandbreite des für die einjährige variable Vergütung (STI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem aktuellen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zwischen 75 % und 120 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (2.1.6.3.1).

(2.3.2.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die in der vorstehenden Übersicht angegebene mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 richtet sich dagegen noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruht auf den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen, die für das Geschäftsjahr 2020 mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen waren. Leistungskriterium dafür ist im Ausgangspunkt das im Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesene Konzern-EBIT. Aus diesem Konzern-EBIT wird anhand eines mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbarten Prozentsatzes ein bestimmter Gesamtbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Ein Teilbetrag in Höhe von bis zu 55 % des so abgeleiteten Betrags kann dann im Geschäftsjahr 2023 als mehrjährige variable Vergütung zur Auszahlung gelangen. Die Höhe richtet sich danach, wie sich das durchschnittliche Konzern-EBIT für die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 zu dem durchschnittlichen Konzern-EBIT der Geschäftsjahre 2017 bis 2019 verhält. Das Verhältnis zwischen dem so ermittelten Zielerreichungsgrad und der Höhe des LTI korreliert dabei im Einzelnen wie diesbezüglich im vorstehenden Abschnitt (2.2.3.3.2) dargestellt.

Die Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden

Übersicht in dargestellt:

| Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Variabler Vergütungsbestandteil LTI ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | Konzern-EBIT | | Variable Vergütung LTI ¹⁾ | | | | | 2022 TEUR |
|--|-------------------------|--------------|---|-------|---|--|---|------------------|
| | Geschäfts- jahr | TEUR | Bemessungs- grundlage (BMG) für LTI | | 55% der BMG = Ziel- betrag TEUR | LTI | | |
| | | | % des Konzern- EBIT | TEUR | | Verhältnis Ø Konzern- EBIT = Ziel- erreichungs- grad ²⁾ | Höhe des LTI ^{2) 3)} % des Ziel- betrages | |
| Oliver Schwegmann | | | | | | | | |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2020 - 2022 | 2020 | 5.209 | 3,0 | 156,3 | 85,9 | 70,0 | 0,0 | - |
| | 2021 | 6.711 | | | | | | |
| | 2022 | 8.337 | | | | | | |
| | Ø 2020- 2022 | 6.752 | | | | | | |
| | 2017 | 9.221 | | | | | | |
| | 2018 | 9.802 | | | | | | |
| | 2019 | 9.812 | | | | | | |
| | Ø 2017- 2019 | 9.612 | | | | | | |
| Ralf Brühöfner | | | | | | | | |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | |
| LTI 2020 - 2022 | 2020 | 5.209 | 3,0 | 156,3 | 85,9 | 70,0 | 20,0 | 17,2 |
| | 2021 | 6.711 | | | | | | |
| | 2022 | 8.337 | | | | | | |
| | Ø 2020- 2022 | 6.752 | | | | | | |
| | 2017 | 9.221 | | | | | | |
| | 2018 | 9.802 | | | | | | |
| | 2019 | 9.812 | | | | | | |
| | Ø 2017- 2019 | 9.612 | | | | | | |

¹⁾ Gewährung und Höhe der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

²⁾ Gemäß den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen kaufmännisch gerundet auf ganze Zahlen.

³⁾ Der für die Höhe des LTI auf den Zielbetrag anzuwendende Prozentsatz leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad gemäß der Darstellung in Abschnitt (2.2.3.3.2) ab.

(2.4) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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.

§ 14 der Satzung hat in der derzeit geltenden Fassung der Satzung vom 2. Juli 2020 folgenden Wortlaut:

„§ 14 Vergütung

- (1) Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält als Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr EUR 17.000,00. Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die Jahresvergütung das Doppelte, für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das Eineinhalbfache des in Satz 1 genannten Betrages. Zusätzlich zu der in Satz 1 festgelegten Vergütung erhalten Mitglieder für jede Mitgliedschaft in einem Ausschuss ein Viertel und für jeden Vorsitz in einem Ausschuss die Hälfte der Jahresvergütung für jedes volle Geschäftsjahr.
- (2) Die Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig.
- (3) Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres im Amt waren, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung.
- (4) Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten schließlich Ersatz ihrer Auslagen sowie Erstattung der auf ihre Bezüge entfallenden Umsatzsteuer.“

Die nachfolgende Übersicht fasst die 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 2020 wurde der Aufsichtsrat von unabhängigen externen Vergütungsexperten der Deloitte Consulting GmbH, Düsseldorf, 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 11. Mai 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Bestätigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde von dieser Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 88,47 % der abgegebenen Stimmen bestätigt.

Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Beschlussfassung über die Billigung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder findet bei einer diese betreffende Änderung der Satzung der Gesellschaft, im Übrigen zu deren Bestätigung spätestens jedoch in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 statt.

(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 2022 für alle gegenwärtigen Mitglieder 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 2022

(3.2.1) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft 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 2022 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 |
|-------------------------------|--|--|
| Uwe Bergheim | seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Vorsitzender des Aufsichtsrats Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Frank Schübel | seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Dagmar Bottenbruch | seit 2. Juli 2020 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses |
| Heike Brandt | seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer | Mitglied des Personalausschusses |
| Bernhard Düing | seit 24. Juni 1999 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer | Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses |
| Hendrik H. van der Lof | seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre | Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses |

(3.2.2) Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, wie die gewährte und geschuldete Vergütung dem für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen Vergütungssystem entsprochen hat oder inwieweit davon abgewichen wurde. Ferner wird ausgeführt, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern soll. Erläuterungen zu den angewendeten Leistungskriterien erübrigen sich hingegen, da auf die Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung Leistungskriterien nicht anzuwenden waren.

Die Angaben zur Vergütung beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile. Dem liegen folgende Begriffsverständnisse zugrunde: Ein Vergütungsbestandteil ist „gewährt“, wenn er dem Mitglied des Aufsichtsrats faktisch, d.h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr dieser Vergütungsbestandteil zugeflossen ist (Zuflussprinzip). Ein Vergütungsbestandteil ist „geschuldet“, wenn die vergütende Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Mitglied des Aufsichtsrats hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

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

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 – 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 | Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat | | | | Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats | | | | Gesamtvergütung | | | | |
|---|---|-------------|--------------|-------------|--|-------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--|
| | 2022 | | 2021 | | 2022 | | 2021 | | 2022 | | 2021 | | |
| | 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 | |
| Frank Schübel | 25,5 | 66,7 | 25,5 | 66,7 | 12,8 | 33,3 | 12,8 | 33,3 | 38,3 | 100,0 | 38,3 | 100,0 | |
| Dagmar Bottenbruch | 17,0 | 80,0 | 8,5 | 85,7 | 4,3 | 20,0 | 1,4 | 14,3 | 21,3 | 100,0 | 9,9 | 100,0 | |
| Heike Brandt | 17,0 | 80,0 | 17,0 | 80,0 | 4,3 | 20,0 | 4,3 | 20,0 | 21,3 | 100,0 | 21,3 | 100,0 | |
| Bernhard Düing | 17,0 | 80,0 | 17,0 | 80,0 | 4,3 | 20,0 | 4,3 | 20,0 | 21,3 | 100,0 | 21,3 | 100,0 | |
| Hendrik H. van der Lof | 17,0 | 66,7 | 17,0 | 66,7 | 8,5 | 33,3 | 8,5 | 33,3 | 25,5 | 100,0 | 25,5 | 100,0 | |
| | 127,5 | 68,2 | 119,0 | 67,7 | 59,5 | 31,8 | 56,7 | 32,3 | 187,0 | 100,0 | 175,7 | 100,0 | |
| Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | | | | | | | | | | |
| Daniël M.G. van Vlaarding | - | - | 9,9 | 80,0 | - | - | 2,5 | 20,0 | - | - | 12,4 | 100,0 | |
| | - | - | 9,9 | 80,0 | - | - | 2,5 | 20,0 | - | - | 12,4 | 100,0 | |
| | 127,5 | 68,2 | 128,9 | 68,5 | 59,5 | 31,8 | 59,2 | 31,5 | 187,0 | 100,0 | 188,1 | 100,0 | |

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 11. Mai 2021 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.

(3.3) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung)

Die den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wird in Erfüllung dieser gesetzlichen Anforderungen in Abschnitt (3.2) wie dort erläutert nach dem Zuflussprinzip dargestellt.

Die nachfolgende Übersicht ist im Sinne einer klaren und verständlichen Berichterstattung eine periodengerechte Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr.

Diese gibt unabhängig von deren Zufluss die Festvergütung als einzigem Vergütungsbestandteil der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr an, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (einjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Auf der Grundlage der vorstehenden Erläuterungen stellt sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022, die dem nach der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft maßgeblichen und von deren Hauptversammlung am 11. Mai 2021 bestätigten Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats entsprach, wie folgt dar:

| Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | Gewährung (Zufluss) Geschäftsjahr | Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat | | Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats | | Gesamtvergütung | |
|--|--|---|-------------|--|-------------|-----------------|--------------|
| | | 2022 | | 2022 | | 2022 | |
| | | TEUR | % | TEUR | % | TEUR | % |
| Uwe Bergheim | 2023 | 34,0 | 57,1 | 25,5 | 42,9 | 59,5 | 100,0 |
| Frank Schübel | 2023 | 25,5 | 66,7 | 12,8 | 33,3 | 38,3 | 100,0 |
| Dagmar Bottenbruch | 2023 | 17,0 | 80,0 | 4,3 | 20,0 | 21,3 | 100,0 |
| Heike Brandt | 2023 | 17,0 | 80,0 | 4,3 | 20,0 | 21,3 | 100,0 |
| Bernhard Düing | 2023 | 17,0 | 80,0 | 4,3 | 20,0 | 21,3 | 100,0 |
| Hendrik H. van der Lof | 2023 | 17,0 | 66,7 | 8,5 | 33,3 | 25,5 | 100,0 |
| | | 127,5 | 68,2 | 59,5 | 31,8 | 187,0 | 100,0 |

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.

(3.4) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022 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 dem Zuflussprinzip, 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. Dieses Begriffsverständnis wurde rückwirkend analog für alle Geschäftsjahre vor dem Geschäftsjahr 2021 angewendet, d.h. es wurden für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 die Beträge ermittelt, die jeweils als gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben gewesen wären, wenn die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG bereits ab dem Geschäftsjahr 2018 anzuwenden gewesen wäre.

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 ausgewiesene normalisierte 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 (2.1.2) 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 dem Zuflussprinzip 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 Vorstands

| Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---------|--------|--------|--------|
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| | % | % | % | % |
| Vergütung der Mitglieder des Vorstands^{1) 2)} | | | | |
| Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands | | | | |
| Ralf Brühöfner | + 34,4 | - 8,1 | - 14,7 | + 9,2 |
| Oliver Schwegmann | + 26,0 | + 12,5 | + 15,6 | + 4,0 |
| Ertragsentwicklung | | | | |
| Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft | - 466,6 | - 85,1 | - 17,3 | - 14,8 |
| Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern) | + 24,2 | + 28,8 | - 46,9 | + 0,1 |
| Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern | | | | |
| Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich | + 4,9 | + 1,7 | - 1,5 | + 4,0 |

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

²⁾ Veränderungsdaten nicht bereinigt um Veränderungen im Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Eintritts in den Vorstand, der Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand und dem Ausscheiden aus dem Vorstand.

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

| Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|---------|--------|--------|--------|
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| | % | % | % | % |
| Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats^{1) 2)} | | | | |
| Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats | | | | |
| Uwe Bergheim | 0,0 | 0,0 | + 50,0 | - |
| Frank Schübel | 0,0 | + 5,9 | + 13,3 | + 50,0 |
| Dagmar Bottenbruch | + 115,2 | - | - | - |
| Heike Brandt | 0,0 | 0,0 | 0,0 | + 7,1 |
| Bernhard Düing | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Hendrik H. van der Lof | 0,0 | 0,0 | 0,0 | + 50,0 |
| Ertragsentwicklung | | | | |
| Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft | - 466,6 | - 85,1 | - 17,3 | - 14,8 |
| Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern) | + 24,2 | + 28,8 | - 46,9 | + 0,1 |
| Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern | | | | |
| Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich | + 4,9 | + 1,7 | - 1,5 | + 4,0 |

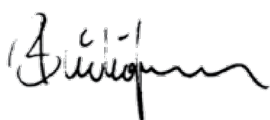
¹⁾ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

²⁾ Veränderungsdaten 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 15. März 2023

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



Ralf Brühöfner

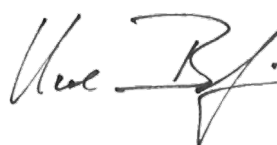
Mitglied des Vorstands



Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Osnabrück, den 16. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Gregor Solfrian

Stefan Geers

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer