BERENTZEN-GRUPPE

Durst auf Leben

Vergütungsbericht 2024

Inhalt

3 Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2024

3 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

3 Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis im Vergütungskontext

4 Zusammensetzung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und des Personalausschusses des Aufsichtsrats

4 Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr

5 Änderung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025

5 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

5 System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

21 Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

31 Sonstige Angaben

31 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

31 System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

34 Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

38 Sonstige Angaben

38 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Organmitglieder mit der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern

38 Grundlagen der Darstellung

39 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands

40 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

44 Impressum

BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2024

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands und die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft von dieser im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und enthält unter deren Namensnennung die dazu erforderlichen Angaben und Erläuterungen, soweit sie inhaltlich tatsächlich vorliegen.

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

Gemäß § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG ist der Abschlussprüfer verpflichtet, den Vergütungsbericht zu prüfen. Im Rahmen dieser gesetzlichen Prüfungspflicht hat der Abschlussprüfer zu prüfen, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, d.h. der Abschlussprüfer ist lediglich zu einer formellen Prüfung verpflichtet. Die Prüfung des Vergütungsberichts ist eine gesonderte Prüfung nach dem Aktiengesetz und kein Bestandteil der Abschlussprüfung. Eine freiwillige inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 durch den Abschlussprüfer für den Konzernabschluss und den Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2024, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, erfolgte nicht.

(1) Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

(1.1) Geschäftsverlauf und Geschäftsergebnis im Vergütungskontext

Die Berentzen-Gruppe erzielte im Geschäftsjahr 2024 Konzernumsatzerlöse in Höhe von 181,9 Mio. Euro (Vorjahr: 185,7 Mio. Euro); das bereinigte Konzernbetriebsergebnis (Konzern-EBIT) lag bei 10,6 Mio. Euro (Vorjahr: 7,7 Mio. Euro). Das bereinigte Konzernbetriebsergebnis vor Abschreibungen (Konzern-EBITDA) erreichte 19,3 Mio. Euro (Vorjahr: 16,0 Mio. Euro).

Während die Konzernumsatzerlöse damit leicht unterhalb der im August 2024 für diese insgesamt aktualisierten Prognosebandbreiten für das Geschäftsjahr 2024 lagen, bewegten sich die Erfolgskennzahlen Konzern-EBIT und Konzern-EBITDA jeweils in deren oberen Hälfte. Hintergrund der Entwicklung der Konzernumsatzerlöse waren insbesondere insgesamt rückläufige Absatzvolumina sowie die im Geschäftsjahr 2024 erfolgte Veräußerung einer Betriebsstätte des Konzerns inklusive zugehöriger Brunnen- und Markenrechte und operativem Geschäftsbetrieb im Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke. Der demgegenüber signifikante Anstieg des Konzern-EBIT – und infolgedessen im Wesentlichen auch des Konzern-EBITDA – gegenüber dem Geschäftsjahr 2023 war das Resultat eines deutlich verbesserten Konzern-Rohertrags, insbesondere infolge verbesserter Produktmargen.

Dem seit Beginn des Geschäftsjahres 2021 und unverändert auch im Geschäftsjahr 2024 geltenden System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2021) liegt der Gedanke einer leistungsorientierten Vergütung („Pay for Performance“) zugrunde. Dementsprechend spiegelt sich der aus Ertragssicht erfolgreiche Geschäftsverlauf des Geschäftsjahres 2024, in welchem die insoweit vom Aufsichtsrat im Dezember 2023 festgelegten finanziellen

Leistungskriterien deutlich übererfüllt wurden, in der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstands für dieses Geschäftsjahr wider.

Mit Ablauf dieses Geschäftsjahres endete zugleich der erste vierjährige Performancezeitraum für die mehrjährige variable Vergütung unter dem Vergütungssystem 2021. Während sich die Leistungskriterien für deren aktienbasierten Erfolgsparameter bereits unmittelbar aus diesem System selbst ergeben, hatte der Aufsichtsrat die Ziele für deren nichtfinanziellen Erfolgsparameter festgelegt. Nach der systemkonformen kombinierten Berechnung der beiden unterschiedlich gewichteten Erfolgsparameter ergab sich ein Gesamtzielerreichungsgrad von rund 85 %, womit eine entsprechende Vergütung für den Performancezeitraum 2021 bis 2024 erdient wurde. Infolge des seinerzeitigen Wechsels zum Vergütungssystem 2021 erhielten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 dagegen keine mehrjährige variable Vergütung, da in jenem Geschäftsjahr kein LTI-Performancezeitraum nach dem zuvor geltenden Vergütungssystem endete.

Die beiden im bzw. mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 erdienten variablen Vergütungsbestandteile werden vorbehaltlich einer entsprechenden Festsetzung durch den Aufsichtsrat, die nach dem Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts erfolgen wird, im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung gelangen.

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

In der Besetzung des Vorstands hat es im Geschäftsjahr 2024 keine Veränderungen gegeben.

Die Veränderungen in der Besetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse in diesem Geschäftsjahr sind in Abschnitt (3.2.1) dieses Vergütungsberichts dargestellt. Diese betrafen unter anderem auch den Personalausschuss des Aufsichtsrats, 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

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellt und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG einer formellen Prüfung durch den Abschlussprüfer unterzogen. Er wurde von der Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 17. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 79,52 % 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.

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

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

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 ist von diesen Änderungen nicht betroffen. Für diese ist davon unberührt das Vergütungssystem 2021 relevant.

(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 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 auch im Geschäftsjahr 2024 unverändert geltende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Personalausschusses am 10. Dezember 2020 beschlossen. Dieses Vergütungssystem 2021 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 gültiger Fassung vom 28. April 2022. Es wurde der ordentlichen Hauptversammlung 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.

Bei der Erarbeitung des 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 Vergütungssystem entsprechend den aktienrechtlichen Anforderungen und den diesbezüglichen Empfehlungen des DCGK.

(2.1.3) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das Vergütungssystem 2021 kam im Geschäftsjahr 2024 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands zur Anwendung. Mit den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands sind diesem Vergütungssystem entsprechende Anstellungsverträge abgeschlossen.

Diesem Vergütungssystem gemäß hat der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 in seiner Sitzung am 26. März 2024 die erforderlichen Feststellungen hinsichtlich der Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile getroffen und diese dementsprechend für das Geschäftsjahr 2023 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 Vergütungssystem 2021 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 2021 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 Vergütungssystems 2021 sowie über die zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Diese werden im nachfolgenden Abschnitt (2.1.6) näher erläutert.

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 Vergütungsbestand-teile		
	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	

Vergütungsbestandteil		Ausgestaltung / Parameter		Zweck / Strategiebezug
	Variable Vergütungsbestand-teile			
	Einjährige variable Vergütung (STI)	Erfolgsparameter: 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 Erfolgsparameters (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		
		Aktienbasierter Erfolgsparameter (TSR)	Gewichtung: 87,5 % des LTI	Incentivierung mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Berücksichtigung der quantitativen Interessen der Aktionäre
			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	
			Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %, in Abhängigkeit vom erreichten Perzentilrang (Minimum 25., Maximum 75. Perzentilrang)	

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter		Zweck / Strategiebezug
	Nichtfinanzieller Erfolgsparameter	Gewichtung: 12,5 % des LTI	Berücksichtigung des Beitrags des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft
		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	
		Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %. Zielerreichungsgrad 100 % wird bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert	
Freiwillige Sondervergütung	Einmalige Leistung ohne Rechtsanspruch		Berücksichtigung des Beitrags des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung
	Erfolgsparameter: Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder besondere Projekterfolge, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen		
	Festlegung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats - im Einzelfall - sofern besondere Leistung / besonderer Projekterfolg nicht bereits in der für den relevanten Performancezeitraum einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt		
	Cap: Summe freiwillige Sondervergütung + einjährige variable Vergütung < Zielbetrag für mehrjährige variable Vergütung im relevanten Performancezeitraum		
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		

Vergütungsbestandteil		Ausgestaltung / Parameter	Zweck / Strategiebezug
Sonstige Vergütungsregelungen			
	Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestand-teilen	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	

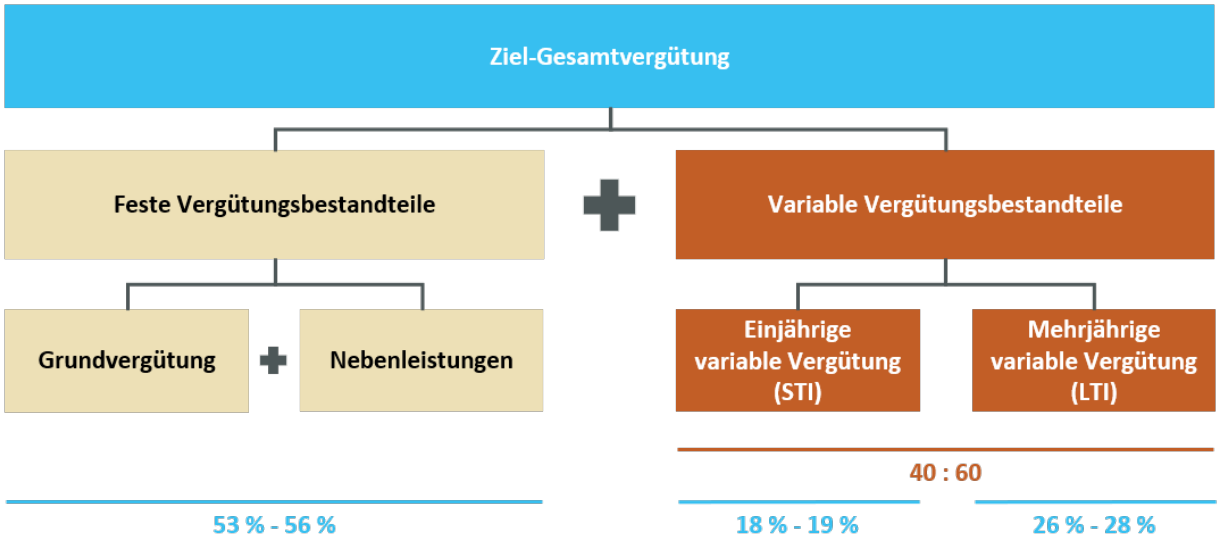
(2.1.5) Ziel-Gesamtvergütung

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 Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

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

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung
bei einem Zielerreichungsgrad in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile von 100 %



(2.1.6) Vergütungsbestandteile

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

(2.1.6.1) Feste Vergütungsbestandteile

(2.1.6.1.1) 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.

(2.1.6.1.2) 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.

(2.1.6.2) Variable Vergütungsbestandteile

(2.1.6.2.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des STI

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

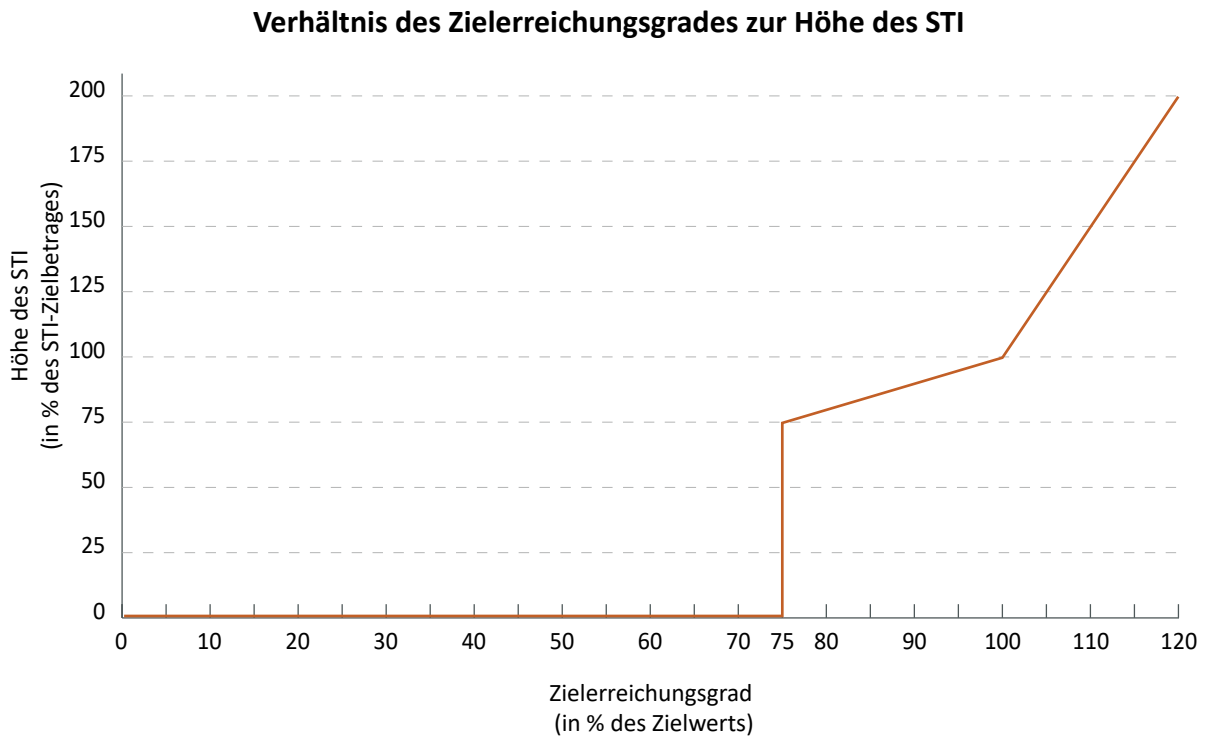
Der Aufsichtsrat legt hierzu zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Zielwert für das Konzern-EBIT für den jeweiligen STI-Performancezeitraum fest. Dieser Zielwert entspricht dem Wert des Konzern-EBIT, der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für das jeweilige Geschäftsjahr 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 0):



Zielsetzung des STI

Durch das Konzern-EBIT als maßgeblicher Erfolgsparamater 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.

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.

(2.1.6.2.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Erfolgsparameter des LTI

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

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

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

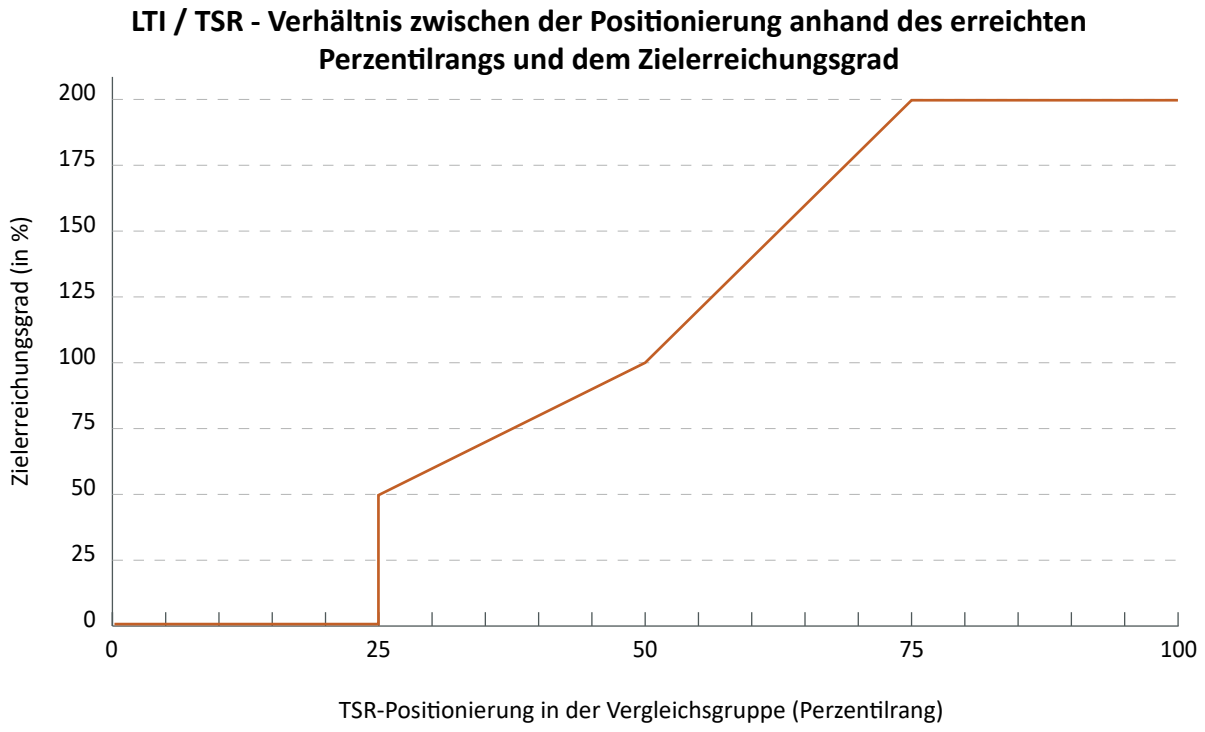
Der Durchschnittszeitraum zur Berechnung des Anfangsaktienkurses ist nicht Teil des LTI-Performancezeitraums.

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:



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

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.

(2.1.6.3) Freiwillige Sondervergütung

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

Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur im Einzelfall Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in der konkreten Sondersituation sicherzustellen, wenn zugleich der Gesellschaft durch die Gewährung der konkreten freiwilligen Sondervergütung ein zusätzlicher materieller und/oder immaterieller Vorteil zufließt (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.

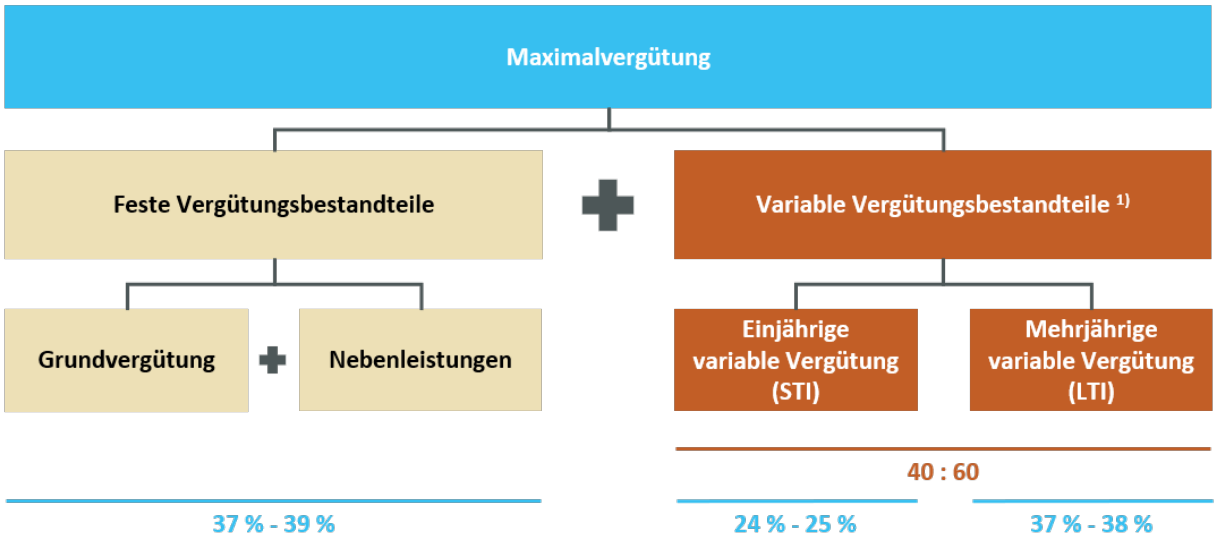
Der Aufsichtsrat nimmt die Beurteilung und etwaige Festlegung der freiwilligen Sondervergütung für den relevanten Performancezeitraum in der Aufsichtsratssitzung vor, in der er den STI für den relevanten Performancezeitraum festlegt. Die festgesetzte freiwillige Sondervergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt. Sie ist fällig 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 Grafik zeigt die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Maximalvergütung in der Übersicht:

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



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

(2.1.8) 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 2024

(2.2.1) Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich der Vorstand satzungsgemäß durchgängig aus zwei Mitgliedern zusammen:

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

(2.2.2) Ziel- und Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Darstellung enthält eine Übersicht über die vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegten absoluten und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und an der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024, 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 2024 bzw. des jeweils relevanten Performancezeitraums zu.

Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2024				2024			
	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	6,2	50,0	4,3	40,0	5,3	40,0	3,7
	450,0	**56,2**	**450,0**	**39,1**	**400,0**	**53,3**	**400,0**	**36,4**
Variable Vergütungsbestandteile [1]								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2024	140,0	17,5	280,0	24,4	140,0	18,7	280,0	25,4
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2024 - 2027	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**
Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung	**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

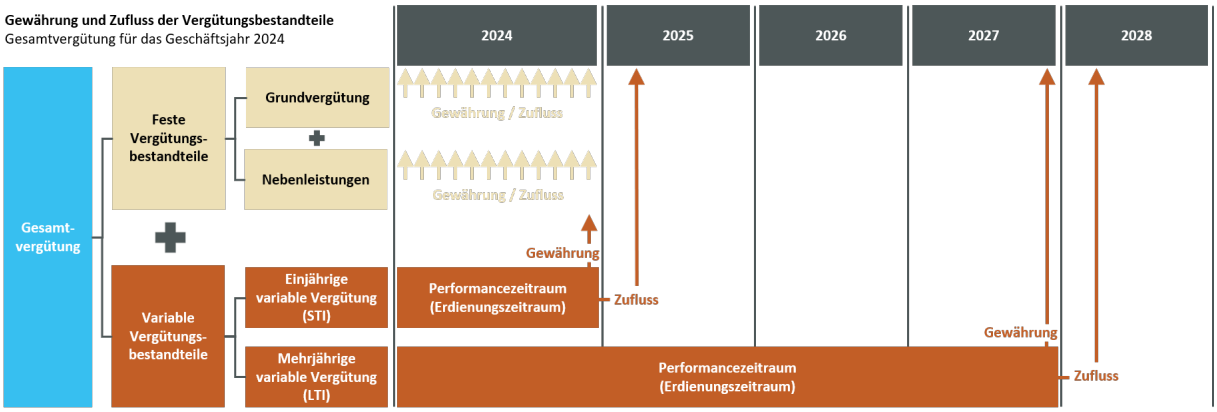
(2.2.3.1) Erläuterungen zum Begriffsverständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung

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

Hierbei wird die sog. erdienungsorientierte Betrachtungsweise zugrunde gelegt. Danach werden Vergütungsbestandteile im Vergütungsbericht unabhängig von deren tatsächlichem Zuflusszeitpunkt für das Geschäftsjahr angegeben, in dem die dem jeweiligen Vergütungsbestandteil zugrunde liegende ein- oder mehrjährige Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dementsprechend gilt ein Vergütungsbestandteil nicht nur bei faktischem Zufluss, sondern auch dann als „gewährt“, wenn die diesem zugrunde liegende Tätigkeit zum Ende des Geschäftsjahres abschließend geleistet worden ist. Ein Vergütungsbestandteil ist „geschuldet“, wenn dieser fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr umfasst daher sämtliche durch die Tätigkeit erdienten Vergütungsbestandteile. Diese Betrachtungsweise ermöglicht eine transparentere und periodengerechtere Darstellung

der Verbindung zwischen Vergütung und Performance des Unternehmens für bzw. während desselben Geschäftsjahres und trägt damit dem Gedanken der „Pay for Performance“ zusätzlich Rechnung.

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



(2.2.3.2) Übersicht über die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird dargestellt, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurde.

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

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 – 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**			
	2024		**2023**		**2024**		**2023**	
	TEUR	**%**	**TEUR**	**%**	**TEUR**	**%**	**TEUR**	**%**
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	400,0	44,9	400,0	63,6	360,0	42,3	360,0	62,4
Nebenleistungen	33,6	3,8	43,1	6,8	33,0	3,9	30,5	5,3
	433,6	**48,7**	**443,1**	**70,4**	**393,0**	**46,2**	**390,5**	**67,7**
Variable Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2024 [1)]	280,0	31,4	-	-	280,0	32,9	-	-
STI 2023	-	-	186,3	29,6	-	-	186,3	32,3
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2021 - 2024 [1)]	177,6	19,9	-	-	177,6	20,9	-	-
	457,6	**51,3**	**186,3**	**29,6**	**457,6**	**53,8**	**186,3**	**32,3**
Gesamtvergütung	**891,2**	**100,0**	**629,4**	**100,0**	**850,6**	**100,0**	**576,8**	**100,0**

[1)] Höhe und Auszahlung der gewährten einjährigen variablen Vergütungen (STI) für das Geschäftsjahr 2024 und der mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

(2.2.3.3) Feste Vergütungsbestandteile

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte Grundvergütung und die im Geschäftsjahr 2024 gewährten Nebenleistungen entsprechen dem geltenden Vergütungssystem 2021. Ihre Gewährung erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der in Abschnitt (2.1.6.1) beschriebenen Weise zu fördern. Leistungskriterien sind weder in Bezug auf die Grundvergütung noch in Bezug auf die Nebenleistungen anzuwenden, da es sich jeweils um eine Festvergütung handelt.

(2.2.3.4) Variable Vergütungsbestandteile

(2.2.3.4.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Ebenso entspricht die im Geschäftsjahr 2024 gewährte einjährige variable Vergütung dem geltenden Vergütungssystem 2021. Den dementsprechenden, insoweit maßgeblichen Vergütungsvereinbarungen lag die Zielsetzung zugrunde, die Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, indem 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 (2.1.6.2.1) beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil STI - Anwendung der Leistungskriterien	**Variable Vergütung STI**						
	Konzern-EBIT				**STI**		**2024**
	Zielwert	**Tatsächlich erzielter Wert**	**Zielerreichungsgrad (rechnerisch)**	**Zielerreichungsgrad (relevant) [2)]**	**STI-Zielbetrag**	**Höhe des STI**	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	**TEUR**	**TEUR**	**%**	**%**	**TEUR**	**% des Zielbetrages**	**TEUR**
Oliver Schwegmann							
Einjährige variable Vergütung (STI)							
STI 2024 [1)]	8.787,0	10.553,0	120,1	120,0	140,0	200,0	280,0
Ralf Brühöfner							
Einjährige variable Vergütung (STI)							
STI 2024 [1)]	8.787,0	10.553,0	120,1	120,0	140,0	200,0	280,0

[1)] Höhe und Auszahlung der gewährten einjährigen variablen Vergütungen (STI) für das Geschäftsjahr 2024 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

[2)] Die Bandbreite des für die einjährige variable Vergütung (STI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zwischen 75 % und 120 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (2.1.6.2.1).

(2.2.3.4.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Schließlich entspricht auch die im Geschäftsjahr 2024 gewährte mehrjährige variable Vergütung dem geltenden Vergütungssystem 2021. Die diesbezüglichen Vereinbarungen verfolgen das Ziel einer insgesamt langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie, gemessen anhand eines finanziellen und nichtfinanziellen Erfolgsparameters.

Die in den vorstehenden Abschnitten (2.1.4) und (2.1.6.2.2) beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in den nachfolgenden Übersichten dargestellt.

Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrades und der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI)

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungs-bestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien	Variable Vergütung LTI							
	Aktienbasierter Erfolgsparameter (TSR)		Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (NFE)		LTI			2024
	Zieler-reichungs-grad	Gewich-tung Anteil am LTI	Zieler-reichungs-grad	Gewich-tung Anteil am LTI	Gesamtziel-erreichungs-grad [2]	LTI-Zielbetrag	Höhe des LTI	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	%	%	%	%	%	TEUR	% des Ziel-betrages	TEUR
Oliver Schwegmann								
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2021 - 2024 [1]	80,0	87,5	116,7	12,5	84,6	210,0	84,6	177,6
Ralf Brühöfner								
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2021 - 2024 [1]	80,0	87,5	116,7	12,5	84,6	210,0	84,6	177,6

[1] Höhe und Auszahlung der gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

[2] Die Bandbreite des für die mehrjährige variable Vergütung (LTI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zwischen 0 % und 200 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (2.1.6.2.2).

Ermittlung des Zielerreichungsgrades für den aktienbasierten Erfolgsparameter (TSR)

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Variable Vergütung LTI Aktienbasierter Erfolgsparameter (TSR) TSR [1)] %	Perzentilrang [2)]	Zielerreichungsgrad %
Oliver Schwegmann			
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)			
LTI 2021 - 2024	92,5	40	80,0
Ralf Brühöfner			
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)			
LTI 2021 - 2024	92,5	40	80,0

1) Total Shareholder Return (TSR) der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im LTI-Performancezeitraum 2021 bis 2024, ermittelt gemäß dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

2) Perzentilrang des TSR der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Vergleich zum TSR der Gruppe der Vergleichsunternehmen (während des gesamten LTI-Performancezeitraums im deutschen Aktienindex SDAX der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main, notierte Unternehmen) im LTI-Performancezeitraum 2021 bis 2024, gemäß dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

Ermittlung des Zielerreichungsgrades für den nichtfinanzieller Erfolgsparameter

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variabler Vergütungsbestandteil LTI - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Variable Vergütung LTI Nichtfinanzieller Erfolgsparameter (NFE) Nichtfinanzielles Ziel (NFZ) [1]		Zielerreichungsgrad NFZ		Gewichtung NFZ Anteil am NFE	Zielerreichungs-grad NFE
	Handlungsfeld / Ziel			%	%	%
Oliver Schwegmann						
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)						
LTI 2021 - 2024	People	Zero accidents and improved health	Übertroffen	125,0	33,3	116,7
	Planet	Hundred percent resource efficiency	Übertroffen	125,0	33,3	
	Products	One hundred sustainable products	Voll erfüllt	100,0	33,3	
Ralf Brühöfner						
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)						
LTI 2021 - 2024	People	Zero accidents and improved health	Übertroffen	125,0	33,3	116,7
	Planet	Hundred percent resource efficiency	Übertroffen	125,0	33,3	
	Products	One hundred sustainable products	Voll erfüllt	100,0	33,3	

[1] Aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgeleitete nichtfinanzielle Ziele, gemäß dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

(2.2.3.4.3) Freiwillige Sondervergütung

Den Mitgliedern des Vorstands wurde im Geschäftsjahr 2024 eine freiwillige Sondervergütung weder gewährt noch geschuldet.

(2.2.4) Einhaltung der Maximalvergütung

(2.2.4.1) Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die nach dem Vergütungssystem 2021 geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 in sind im Einzelnen in den vorstehenden Abschnitten (2.2.2) bzw. (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 Einhaltung dieser Maximalvergütung kann insgesamt erst dann rückwirkend überprüft werden, wenn die der Vergütung zugrundeliegende ein- und mehrjährige Tätigkeit – hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung – vollständig erbracht worden ist. Das ist der Fall, sobald die Performancezeiträume sämtlicher den Mitgliedern des Vorstands für das betreffende Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile geendet haben. Da für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile ein vierjähriger Performancezeitraum gilt, kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr folglich insgesamt erst rückwirkend nach Ablauf dieses Performancezeitraums überprüft werden.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 in Anwendung der erdienungsorientierten Betrachtungsweise gewährten festen und die einjährigen variablen Vergütungsbestandteile richteten sich nach dem Vergütungssystem 2021. Die dementsprechend jeweils festgelegten bzw. sich rechnerisch ergebenden Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 gewährten festen und einjährigen variablen Vergütungsbestandteile ausnahmslos eingehalten.

Hinsichtlich der für das Geschäftsjahr 2024 zugesagten mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile mit ihrem vierjährigen Performancezeitraum ist dagegen im vorliegenden Vergütungsbericht noch keine Berichterstattung zur Einhaltung der festgelegten bzw. sich rechnerisch ergebenden Höchstgrenzen möglich, da deren LTI-Performancezeitraum erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 endet und dieser Vergütungsbestandteil somit in Anwendung der erdienungsorientierten Betrachtungsweise im Geschäftsjahr 2024 weder gewährt noch geschuldet wurde.

Dementsprechend wird die Einhaltung der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 überprüft und im Vergütungsbericht für jenes Geschäftsjahr darüber berichtet werden können.

(2.2.4.2) Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2024 ist mit der Erdienung der mehrjährigen variablen Vergütung für den LTI-Performancezeitraum 2021 bis 2024 der letzte Bestandteil der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet.

Die Festlegung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 richtete sich nach den geltenden Bestimmungen des Vergütungssystems 2021 in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands, welche im vorstehenden Abschnitten (2.1.7) dargestellt sind.

Dementsprechend gilt auch für die Maximalvergütung für dieses Geschäftsjahr die im vorstehenden Abschnitt (2.2.4.1) 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 Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 für sämtliche gegenwärtigen und zugleich auch im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands wurde hinsichtlich der diesen gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung eingehalten. Die nachfolgende Übersicht stellt die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 zusammengefasst dar:

Einhaltung der Maximalvergütung bei der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	**Oliver Schwegmann**				**Ralf Brühöfner**			
	2021				**2021**			
	Ziel-vergütung	**Maximal-vergütung**	**Gewährte / geschuldete Vergütung**		**Ziel-vergütung**	**Maximal-vergütung**	**Gewährte / geschuldete Vergütung**	
	TEUR	**TEUR**	**TEUR**	**%**	**TEUR**	**TEUR**	**TEUR**	**%**
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	400,0	400,0	400,0	100,0	360,0	360,0	360,0	100,0
Nebenleistungen	50,0	50,0	48,2	96,4	40,0	40,0	30,9	77,3
	450,0	**450,0**	**448,2**	**99,6**	**400,0**	**400,0**	**390,9**	**97,7**
Variable Vergütungsbestandteile								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2021	140,0	280,0	280,0	100,0	140,0	280,0	280,0	100,0
	140,0	**280,0**	**280,0**	**100,0**	**140,0**	**280,0**	**280,0**	**100,0**
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2021 - 2024 [1)]	210,0	420,0	177,6	42,3	210,0	420,0	177,6	42,3
	210,0	**420,0**	**177,6**	**42,3**	**210,0**	**420,0**	**177,6**	**42,3**
Gesamtvergütung	**800,0**	**1.150,0**	**905,8**	**78,8**	**750,0**	**1.100,0**	**848,5**	**77,1**

[1)] Höhe und Auszahlung der gewährten mehrjährigen variablen Vergütungen (LTI) für die Geschäftsjahre 2021 bis 2024 vorbehaltlich deren Festsetzung durch den Aufsichtsrat entsprechend dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands.

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

Im Geschäftsjahr 2024 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 geltenden Vergütungssystem definiert und im Abschnitt (2.1.9) beschrieben – vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Leistungen im Zusammenhang mit hierunter zu subsumierenden Sonderkündigungsrechten gewährt.

(2.3) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 24. Juni 2024 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.

(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 2024 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie ein früheres, im Verlauf dieses Geschäftsjahrs noch amtierendes Mitglied des Aufsichtsrats zur Anwendung.

(3.1.5) Inhaltliche Ausgestaltung und allgemeine Zielsetzung des Vergütungssystems

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

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

Die Gewährung einer reinen Festvergütung ohne variable Bestandteile hat sich bewährt und entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften sowie der entsprechenden Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Eine ausschließliche Festvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist am besten geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat kann mit einer solchen Vergütungssystematik seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft

und damit ausgerichtet an der langfristigen Geschäftsstrategie und an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft treffen, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält daher keine variablen Vergütungsbestandteile und auch keine aktienbasierten Bestandteile.

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

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

(3.2) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

(3.2.1) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

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

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Aufsichtsrat der Gesellschaft die folgenden Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre / Arbeitnehmer	Funktion im Aufsichtsrat / in einem Ausschuss des Aufsichtsrats
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats		
Uwe Bergheim	seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Vorsitzender des Aufsichtsrats Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Hendrik H. van der Lof	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (seit 17. Mai 2024) Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses (seit 17. Mai 2024) Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses
Dagmar Bottenbruch	seit 5. Oktober 2024, zuvor vom 2. Juli 2020 bis zum 10. Mai 2023 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	-
Heike Brandt	seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Mitglied des Personalausschusses
Adolf Fischer	seit 17. Mai 2024, zuvor vom 3. Juni 2009 bis zum 22. Mai 2019 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	-
Theresia Stöbe	seit 10. Mai 2023 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses (seit 12. September 2024, zuvor vom 10. Mai 2023 bis zum 17. Mai 2024) Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats		
Frank Schübel	vom 19. Mai 2017 bis zum 17. Mai 2024 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis zum 17. Mai 2024) Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses (bis zum 17. Mai 2024) Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses (bis zum 17. Mai 2024)
Bernhard Düing	vom 24. Juni 1999 bis zum 17. Mai 2024 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	-
José S. de la Iglesia García-Guerrero	vom 17. Mai 2024 bis zum 11. September 2024 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses (vom 17. Mai 2024 bis zum 11. September 2024)

(3.2.2) Gewährte und geschuldete Vergütung

(3.2.2.1) Erläuterungen zum Begriffsverständnis der gewährten und geschuldeten Vergütung

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

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

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

(3.2.2.2) Übersicht über die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird dargestellt, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet wurde. Insoweit wird erläutert, wie die gewährte und geschuldete Vergütung dem geltenden Vergütungssystem entspricht. 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 sind.

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

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 – ausschließlich von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats [1]	Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat				Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats				Gesamtvergütung			
	2024		2023		2024		2023		2024		2023	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Uwe Bergheim	34,0	57,1	34,0	57,1	25,5	42,9	25,5	42,9	59,5	100,0	59,5	100,0
Hendrik H. van der Lof	22,7	59,3	17,0	66,7	15,6	40,7	8,5	33,3	38,3	100,0	25,5	100,0
Dagmar Bottenbruch	4,3	100,0	7,0	79,8	-	-	1,8	20,2	4,3	100,0	8,8	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
Adolf Fischer	11,3	100,0	-	-	-	-	-	-	11,3	100,0	-	-
Theresia Stöbe	17,0	69,6	11,3	66,6	7,4	30,4	5,7	33,4	24,4	100,0	17,0	100,0
	106,3	**66,8**	**86,3**	**65,4**	**52,8**	**33,2**	**45,7**	**34,6**	**159,0**	**100,0**	**132,0**	**100,0**
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats												
Frank Schübel	10,6	66,7	25,5	66,7	5,3	33,3	12,8	33,3	15,9	100,0	38,3	100,0
Bernhard Düing	7,1	100,0	17,0	90,6	-	-	1,8	9,4	7,1	100,0	18,8	100,0
José S. de la Iglesia García-Guerrero	7,1	80,0	-	-	1,8	20,0	-	-	8,9	100,0	-	-
	24,8	**77,8**	**42,5**	**74,4**	**7,1**	**22,2**	**14,6**	**25,6**	**31,9**	**100,0**	**57,1**	**100,0**
	131,0	**68,6**	**128,8**	**68,1**	**59,9**	**31,4**	**60,3**	**31,9**	**190,9**	**100,0**	**189,1**	**100,0**

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

Die Festvergütungen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in dessen drei Ausschüssen entsprachen dem nach der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft maßgeblichen und von deren Hauptversammlung am 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) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 2024 weder von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse von diesen eingegangen.

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

(4.1) Grundlagen der Darstellung

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

Die Darstellung berücksichtigt die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach der erdienungsorientierten Betrachtungsweise, also im Sinne des Begriffsverständnisses von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wie es auch der Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands in Abschnitt (2.2.3) und des Aufsichtsrats in Abschnitt (3.2.2) zugrunde gelegt ist. Dieses Begriffsverständnis wurde rückwirkend analog für das Geschäftsjahr 2020 angewendet, d.h. es wurden für das Geschäftsjahr 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 2020 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 der erdienungsorientierten Betrachtungsweise und als Durchschnittswert eines Geschäftsjahres ermittelt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erhalten, wurde diese Vergütung dabei nicht berücksichtigt.

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

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands	2024 2023 %	2023 2022 %	2022 2021 %	2021 2020 %
Vergütung der Mitglieder des Vorstands [1]				
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Ralf Brühöfner	+ 47,5	- 16,1	- 3,1	+ 41,0
Oliver Schwegmann	+ 41,6	- 13,0	- 2,6	+ 41,0
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	+ 259,4	+ 60,0	- 466,6	- 85,1
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	+ 37,0	- 7,6	+ 24,2	+ 28,8
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern [1]				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 7,8	+ 5,3	+ 4,3	+ 1,9

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

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

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	2024 2023 %	2023 2022 %	2022 2021 %	2021 2020 %
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats [1) 2)]				
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats				
Uwe Bergheim	0,0	0,0	0,0	0,0
Hendrik H. van der Lof	+ 50,0	0,0	0,0	0,0
Dagmar Bottenbruch	- 52,0	- 58,5	0,0	+ 115,2
Heike Brandt	0,0	0,0	0,0	0,0
Adolf Fischer	-	-	-	-
Theresia Stöbe	+ 43,7	-	-	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Frank Schübel	- 58,3	0,0	0,0	0,0
Bernhard Düing	- 62,3	- 11,7	0,0	0,0
José S. de la Iglesia García-Guerrero	-	-	-	-
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	+ 259,4	+ 60,0	- 466,6	- 85,1
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	+ 37,0	- 7,6	+ 24,2	+ 28,8
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern [1)]				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 7,8	+ 5,3	+ 4,3	+ 1,9

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

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

Haselünne, den 19. März 2025

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Ralf Brühöfner

Mitglied des Vorstands

Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Osnabrück, den 20. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carsten Schürmann	ppa. Maik Schure
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland
T: +49 (0) 5961 502 0
E: info@berentzen.de
Internet: www.berentzen-gruppe.de

Unternehmenskommunikation
& Investor Relations
T: +49 (0) 5961 502 215
E: pr@berentzen.de
E: ir@berentzen.de

Veröffentlichungsdatum: 27. März 2025

Disclaimer

Die innerhalb dieses Berichts verwendeten und etwaig durch Dritte geschützten Marken und sonstige Kennzeichen unterliegen den Bestimmungen des jeweils geltenden Markenrechts sowie den Rechten der eingetragenen Eigentümer. Die Urheber- und Vervielfältigungsrechte für von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft selbst erstellte Marken und sonstige Kennzeichen verbleiben bei ihr, soweit sie nicht ausdrücklich etwas Anderem zustimmt.

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

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland
T: +49 (0) 5961 502 0
E: info@berentzen.de
Internet: www.berentzen-gruppe.de