



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

(Konzern-) Erklärung zur
Unternehmensführung 2022

vivaris

Berentzen



CITROCASA®
PERFORMING FRESHNESS



BERENTZEN-
VIVARIS
Vertriebs GmbH

Inhalt

3	Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG)	15	Vorstand
7	Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat – Vergütungsbericht / Vergütungssystem	17	Aufsichtsrat
8	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken	21	Ausschüsse des Aufsichtsrats
8	Grundlagen der Unternehmensverfassung	25	Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse
8	Aktionäre und Hauptversammlung	25	Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat
9	Corporate Governance und Kodizes der Berentzen-Gruppe	26	Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats
10	Compliance, Risikomanagement und Interne Revision	27	Vorstand
12	Nachhaltigkeit	30	Aufsichtsrat
14	Rechnungslegung und Abschlussprüfung	37	Angaben zu Festlegungen der Zielgrößen für den Frauenanteil nach § 111 Abs. 5 AktG und § 76 Abs. 4 AktG und der Fristen zu deren Erreichung
14	Transparenz	37	Übersicht
15	Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats	38	Aufsichtsrat
15	Duales Führungssystem	38	Vorstand
		39	Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands
		39	Veröffentlichung der (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung
		40	Impressum



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

(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,

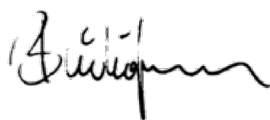
diese Unternehmensplanung zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 zu aktualisieren. Daraus resultierte auch eine moderate Veränderung des geplanten Konzern-EBIT und damit des Erfolgsparameters des STI. Der Aufsichtsrat hat die vom Vorstand vorgelegte, aktualisierte Unternehmensplanung für das Geschäftsjahr 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 vorgenommenen 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	✓	✓	✓			
	Expertise Finanzierung ¹⁾		✓	✓			✓

Qualifikationsmatrix des Aufsichtsrats		Uwe Bergheim	Frank Schübel	Dagmar Bottenbruch	Heike Brandt	Bernhard Düing	Hendrik H. van der Lof
	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 zusammensetzen, 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

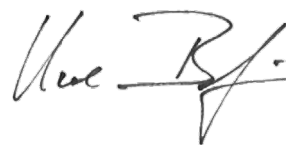
Mitglied des Vorstands



Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

F: +49 (0) 5961 502 268

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Unternehmenskommunikation

& Investor Relations

T: +49 (0) 5961 502 215

F: +49 (0) 5961 502 372

E: pr@berentzen.de

E: ir@berentzen.de

Veröffentlichungsdatum: 28. Februar 2023

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

F: +49 (0) 5961 502 268

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de