



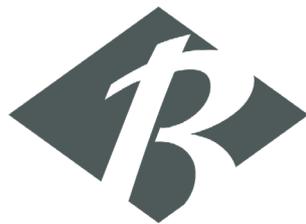
BERENTZEN-GRUPPE  
Durst auf Leben

Corporate Governance Bericht  
(Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung

2021

## Inhalt

<b>3</b>	<b>Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe</b>	18	Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats
<b>4</b>	<b>(Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung</b>	24	Angaben zu Festlegungen der Zielgrößen für den Frauenanteil nach § 111 Abs. 5 AktG und § 76 Abs. 4 AktG, der Fristen zu deren Erreichung sowie der Erreichung der festgelegten Zielgrößen
4	Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG)	27	Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte (Managers' Transactions)
6	Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat – Vergütungsbericht / Vergütungssystem	28	Aktionäre und Hauptversammlung
6	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken	29	Rechnungslegung und Abschlussprüfung
7	Compliance und Risikomanagement	30	Transparente Unternehmensführung
8	Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats	<b>31</b>	<b>Impressum</b>



BERENTZEN-GRUPPE  
Durst auf Leben

## Corporate Governance

### (1) Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe

Corporate Governance bezeichnet den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für eine verantwortungsbewusste, transparente und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung und -überwachung. Sie bezieht sämtliche Bereiche des Unternehmens ein und umfasst eine an den Interessen aller Stakeholder ausgerichtete Unternehmensführung, Transparenz und Verantwortung bei allen unternehmerischen Entscheidungen, die Einhaltung geltenden Rechts, einen angemessenen Umgang mit Risiken, die vertrauensvolle Zusammenarbeit sowohl von Vorstand und Aufsichtsrat als auch der Mitarbeiter untereinander sowie eine transparente Berichterstattung und Unternehmenskommunikation.

Die Umsetzung der Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und innerhalb der Berentzen-Gruppe wird kontinuierlich überprüft und neuen Entwicklungen angepasst.

Die Bezeichnung Berentzen-Gruppe umfasst die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihre Konzern- bzw. Tochterunternehmen. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit dem Sitz in Haselünne, Deutschland, und verfügt dementsprechend über drei Organe: Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Deren Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem deutschem Aktiengesetz und der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) hat zum Ziel, das duale deutsche Corporate Governance System mit der institutionellen Trennung von Leitung und Überwachung einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht transparent und nachvollziehbar zu machen.

Er enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften, die national und international als Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung anerkannt sind. Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft geben jährlich eine gemeinsame Erklärung zum DCGK ab; diese wird gegebenenfalls zusätzlich unterjährig aktualisiert.

In der nachfolgenden Konzernklärung bzw. Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 315d, 289f des Handelsgesetzbuches (HGB) und im Rahmen dieser ergänzend gemäß dem DCGK berichten Vorstand und Aufsichtsrat – jeweils in Zuständigkeit für die sie betreffenden Berichtsangaben – über die Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe. Die Konzernklärung zur Unternehmensführung bzw. die Erklärung zur Unternehmensführung sind 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.

## (2) (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung

### (2.1) 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 2021 mit den im DCGK niedergelegten Empfehlungen befasst. Zuvor hatten Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam im November 2020 die jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG auf der Grundlage der Kodexfassungen vom 16. Dezember 2019 und vom 7. Februar 2017 abgegeben. Diese wurde auf der Grundlage der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 durch gemeinsam abgegebene Erklärung im März 2021 aktualisiert.

Nachfolgend ist die von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam abgegebene jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum DCGK gemäß § 161 AktG vom Dezember 2021, welcher die Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 zugrunde liegt, wiedergegeben. Vorstand und Aufsichtsrat haben diese durch gemeinsam abgegebene Erklärung im Februar 2022 aktualisiert.

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](http://www.berentzen-gruppe.de) 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 November 2020 die jährliche Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG gemeinsam abgegeben und diese im März 2021 aktualisiert.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft geben nach pflichtgemäßer Prüfung folgende jährliche 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 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Kodexfassung vom 16. Dezember 2019) mit folgender Ausnahme entsprochen wird:

Entgegen der Empfehlung G.12 der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 sehen die Vorstandsverträge eine kurzfristige Fälligkeit von Abfindungszahlungen im Falle der Ausübung eines darin vereinbarten Sonderkündigungsrechts vor.

Gemäß Empfehlung G.12 der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 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.

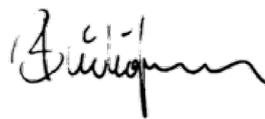
Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erklären, dass seit Abgabe ihrer letzten, aktualisierten Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG im März 2021 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 20. März 2020 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Kodexfassung vom 16. Dezember 2019) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

Entgegen der Empfehlung G.12 der Kodexfassung vom 16. Dezember 2019 sahen die Vorstandsverträge aus den unter Ziffer I. beschriebenen Gründen eine kurzfristige Fälligkeit von Abfindungszahlungen im Falle der Ausübung eines darin vereinbarten Sonderkündigungsrechts vor.

Haselünne, im Dezember 2021

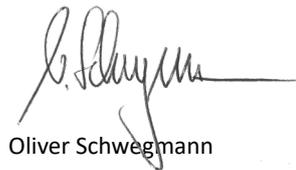
### **Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft**

Für den Vorstand



Ralf Brühöfner

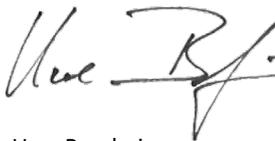
Mitglied des Vorstands



Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

## **(2.2) 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](http://www.berentzen-gruppe.de) öffentlich zugänglich. Unter derselben Internetadresse werden der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG sind ferner Bestandteil des Geschäftsberichts 2021 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Der Geschäftsbericht 2021 ist ebenfalls auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) abrufbar.

## **(2.3) Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken**

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, der verbindliche Regeln für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten

beschreibt. Ferner sind zwei weitere Kodizes etabliert, namentlich der Berentzen-Gruppe Marketingkodex und der Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex. Diese drei Kodizes bilden die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Tochterunternehmen. Sie basieren auf geltenden Gesetzen und etablierten Standards und drücken die Erwartungen der Unternehmensgruppe an ihre Beschäftigten, Lieferanten, Marketing- und Kommunikationspartner sowie Dritte aus, die an der Wertschöpfungskette von Produkten der Berentzen-Gruppe beteiligt sind. Die in den Kodizes beschriebenen Grundsätze stellen jeweils Mindeststandards dar.

Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex enthält eine Zusammenfassung der Unternehmensgrundsätze. 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 Unternehmensgruppe 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.

Hinweise auf Verstöße gegen die in den Kodizes der Berentzen-Gruppe enthaltenen Grundsätze oder diesbezügliche Verdachte können – auch anonym – an die vom Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dafür beauftragte, unabhängige externe Vertrauensstelle gegeben werden. Der Zugang zur externen Vertrauensstelle steht sowohl den Beschäftigten der Berentzen-Gruppe als auch Dritten offen; sämtliche Hinweise werden vertraulich behandelt.

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe einschließlich der Kontaktdaten der externen Vertrauensstelle sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) abrufbar und stehen ihren Beschäftigten zudem unter anderem im Social Intranet der Berentzen-Gruppe zur Verfügung.

## **(2.4) Compliance und Risikomanagement**

### **(2.4.1) 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 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 eine

unabhängige externe Vertrauensstelle eingerichtet. Nähere Informationen zu den Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie zur externen Vertrauensstelle enthält der vorhergehende Abschnitt (2.3).

#### **(2.4.2) Risikomanagement**

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

Informationen zum Risikomanagement, dem Risikomanagementsystem und den Risiken und Chancen im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe enthält der auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) abrufbare Geschäftsbericht 2021 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Abschnitt „Risiko- und Chancenbericht“ als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

#### **(2.4.3) Interne Revision**

Bestandteile der Steuerung von Compliance und Risikomanagement bilden darüber hinaus die organisatorisch zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft verankerte Interne Revision der Unternehmensgruppe und ihr internes Kontrollsystem.

Gegenstände der Internen Revision sind insbesondere

eine Überprüfung der wesentlichen internen Geschäftsprozesse, anlassbezogene Prüfungen sowie – entweder im Zusammenhang mit diesen oder losgelöst davon – eine Prüfung der Kontrollmechanismen des internen Kontrollsystems.

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.

#### **(2.5) 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:

##### **(2.5.1) 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.

##### **(2.5.2) 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, seinen Beschäftigten und der sonstigen 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 geeigneten und wirksamen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Der Vorstand sorgt ferner für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien und wirkt auf deren Beachtung in der Unternehmensgruppe hin (Compliance). Dementsprechend sorgt der Vorstand für 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 (2.7) 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 Stimmengleichheit 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 (2.6.1) berichtet wird.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend seiner Verpflichtung

nach dem Aktiengesetz für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen festgelegt, welche im nachfolgenden Abschnitt (2.7) 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 2021 folgende Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand	Ausgeübter Beruf/ Ressorts	Aufsichtsmandate
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 <sup>1)</sup> , 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 und Logistik, Einkauf, Forschung und Entwicklung	Doornkaat Aktiengesellschaft <sup>1)</sup> , Norden, Deutschland (Vorsitzender des Aufsichtsrats)

<sup>1)</sup> Konzerninternes, nicht börsennotiertes Unternehmen

### (2.5.3) 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. Er 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](http://www.berentzen-gruppe.de) 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; der gesetzliche Zustimmungsvorbehalt für Geschäfte der Gesellschaft mit nahestehenden Personen (§ 111b AktG) obliegt 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. Sofern der Aufsichtsrat einen Prüfungsausschuss im Sinne des Aktiengesetzes eingerichtet bzw. einzurichten hat, muss der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats diese beiden Voraussetzungen erfüllen. Dementsprechend sei insoweit auf die Ausführungen zur Zusammensetzung des Finanz- und Prüfungsausschusses im nachfolgenden Abschnitt (2.5.4) 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 (2.6.2).

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 (2.7) 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 2021 folgende Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre / Arbeitnehmer	Ausgeübter Beruf	Weitere Aufsichtsmandate
<b>Uwe Bergheim</b> Düsseldorf, Deutschland Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Selbständiger Unternehmensberater, Düsseldorf, Deutschland	
<b>Frank Schübel</b> Gräfelfing, Deutschland Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Geschäftsführer der TEEKANNE Holding GmbH & Co. KG, Düsseldorf, Deutschland	
<b>Dagmar Bottenbruch</b> Frankfurt/Main, Deutschland	seit 2. Juli 2020 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Selbständige Unternehmensberaterin und Angel Investor, Frankfurt/Main, Deutschland  Geschäftsführerin der Segenia Capital Management GmbH / Segenia Capital GP GmbH, Frankfurt/Main, Deutschland (bis zum 31. Dezember 2021)	AMG Advanced Metallurgical Group N.V. <sup>1)</sup> , Amsterdam, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats)  ad pepper media International N.V. <sup>1)</sup> , Amsterdam, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats)
<b>Heike Brandt</b> Minden, Deutschland	seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Kaufmännische Angestellte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, Deutschland	
<b>Bernhard Düing</b> Herzlake, Deutschland	seit 24. Juni 1999 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Schichtleiter Produktion der Vivaris Getränke GmbH & Co. KG, Haselünne, Deutschland	
<b>Hendrik H. van der Lof</b> Almelo, Niederlande	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Geschäftsführer der Via Finis Invest B.V., Almelo, Niederlande	

<sup>1)</sup> Konzernexternes, börsennotiertes Unternehmen

#### (2.5.4) 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 und einen Finanz- und Prüfungsausschuss eingerichtet, die als ständige Ausschüsse tätig sind.

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.

**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 2021 folgende Mitglieder an:

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

### Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats Arbeit des Finanz- und Prüfungsausschusses

Der Finanz- und Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance.

Zu den Aufgaben des Finanz- und Prüfungsausschusses im Rahmen dessen gehört die Vorbereitung der den Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft billigenden Aufsichtsratssitzung (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 der freiwillig erstellte, gesonderte Nachhaltigkeitsbericht 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). Der Finanz- und Prüfungsausschuss befasst sich 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, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten sowie der Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung. Davon umfasst ist auch ein Zustimmungsvorbehalt des Finanz- und Prüfungsausschusses für die Erbringung von anderen als verbotenen Nichtprüfungsleistungen im Sinne der genannten Verordnung in Verbindung mit dem Handelsgesetzbuch durch den Abschlussprüfer.

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.

Ferner musste dem Finanz- und Prüfungsausschuss bislang mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats angehören, das über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügt (Finanzexperte). Nach dem Aktiengesetz in der Fassung des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz – FISG) muss 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. Diese damit geänderte Bestimmung muss gemäß der im FISG vorgesehenen

Übergangsbestimmung so lange nicht angewandt werden, wie alle Mitglieder des Aufsichtsrats und des Finanz- und Prüfungsausschusses vor dem 1. Juli 2021 bestellt worden sind.

Nach den Empfehlungen des DCGK soll der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Ferner soll der Vorsitzende des Aufsichtsrats nicht den Vorsitz im Finanz- und Prüfungsausschuss innehaben.

Die gegenwärtige Besetzung des Finanz- und Prüfungsausschusses entspricht den beiden vorstehend genannten gesetzlichen Vorgaben. Der amtierende Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses, Hendrik H. van der Lof, ist Finanzexperte im Sinne der anwendbaren Fassung der §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG und erfüllt in seiner Person ebenso die dazu korrespondierenden, zum Teil weitergehenden Empfehlungen des DCGK.

Dem Finanz- und Prüfungsausschuss gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 folgende Mitglieder an:

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

### **(2.5.5) Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse**

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam bzw. effektiv der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.

Diese Selbstbeurteilung erfolgt in Form einer internen, fortlaufenden Selbstevaluierung und dient 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.

### **(2.5.6) 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.

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 des Vorstands der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, informiert der Vorsitzende des Vorstands das Kontrollgremium umfassend über das beabsichtigte Geschäft 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.

## **(2.6) Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat sich auch im Geschäftsjahr 2021 eingehend mit den Zielen für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft befasst, welche in den von ihm verabschiedeten und nachfolgend dargestellten Diversitätskonzepten niedergelegt sind. Entsprechend der darin statuierten Selbstverpflichtung hat der Aufsichtsrat diese im Geschäftsjahr 2021 erneut sowohl vollumfänglich inhaltlich als auch hinsichtlich der 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.

### **(2.6.1) Vorstand**

#### **Beschreibung des Diversitätskonzepts**

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigt die nachfolgenden Aspekte bzw. Ziele, zu deren Erreichung eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2021 bestimmt war.

Dafür wurde im Rahmen der im Geschäftsjahr 2021 erfolgten erneuten Befassung des Aufsichtsrats mit den Zielen für die Zusammensetzung des Vorstands neuerlich eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2022 festgelegt. Inhaltlich blieb das Diversitätskonzept dabei unverändert.

Die Festlegung der Frist bzw. des Zeitrahmens zur

Erreichung der Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand war bzw. ist jeweils davon ausgenommen. Nach der im Juni 2017 vorgenommenen Festlegung endete diese zuletzt gleichlaufend ebenfalls am 31. Dezember 2021. Im Rahmen der im Dezember 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 (2.7) zusammengefasst dargestellt.

#### **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 (2.7) 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 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.

### **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.

### **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.

#### **Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse**

Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in seiner zum 31. Dezember 2021 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 (2.7) verwiesen. Dieser beinhaltet unter anderem die gesonderten Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand, über die im Rahmen der dafür getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands sind dem vorstehenden Abschnitt (2.5.2) und darüber hinaus deren auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) verfügbaren Lebensläufen zu entnehmen.

#### **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 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.

#### **(2.6.2) Aufsichtsrat**

##### **Beschreibung des Diversitätskonzepts**

Im Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind die nachfolgenden Aspekte bzw. Ziele beinhaltet, zu deren Erreichung eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2021 bestimmt war.

Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2021 erfolgten erneuten Befassung des Aufsichtsrats mit den Zielen für seine Zusammensetzung wurde zu deren Erreichung neuerlich eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2022 festgelegt. Inhaltlich blieb das Diversitätskonzept unverändert.

Die Festlegung der Frist bzw. des Zeitrahmens zur Erreichung der Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat war bzw. ist jeweils davon ausgenommen. Nach der im Juni 2017 vorgenommenen Festlegung endete diese zuletzt gleichlaufend ebenfalls am 31. Dezember 2021. Im Rahmen der im Dezember 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 (2.7) zusammengefasst dargestellt.

#### **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 (2.7) 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 in Nachhaltigkeitsfragen**

Die im vorstehenden Abschnitt (2.6.1) 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.

### 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 Erfahrungspluralität.

### 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.

### Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erfüllt nach eigener Einschätzung in seiner zum 31. Dezember 2021 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 (2.5.3) namentlich genannt.

Zum Aspekt des Geschlechts, einschließlich der gesonderten Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat – über die im Rahmen der insoweit getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist –, sei auf die Ausführungen im nachfolgenden Abschnitt (2.7) verwiesen.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sind darüber hinaus deren auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) verfügbaren Lebensläufen zu entnehmen.

### Kompetenzprofil

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 allgemeine und besondere persönliche Voraussetzungen für die 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 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 steht.

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

## (2.7) Angaben zu Festlegungen der Zielgrößen für den Frauenanteil nach § 111 Abs. 5 AktG und § 76 Abs. 4 AktG, der Fristen zu deren Erreichung sowie der Erreichung der festgelegten Zielgrößen

### (2.7.1) 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 ebenso Auskunft über die Erreichung der im Juni 2017 von Aufsichtsrat und Vorstand festgelegten Zielgrößen, für die eine Frist bis zum 31. Dezember 2021 festgelegt war, wie über die am Ende des Jahres 2021 von Aufsichtsrat und Vorstand erneut festgelegten Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung.

	Anzahl / % <sup>1)</sup>	Frauenanteil zum 30.06.2017	Festgelegte Zielgrößen und Frist zur Erreichung bis 31.12.2021	Erreichter Frauenanteil zum 31.12.2021	Festgelegte Zielgrößen und Frist zur Erreichung bis 31.12.2026
Aufsichtsrat	Anzahl ( $\cong$ %)	1 (17) <sup>2)</sup>	1 (17) <sup>2)</sup>	2 (33)	1 (17)
Vorstand	Anzahl ( $\cong$ %)	0 (0) <sup>3)</sup>	0 (0) / 1 ( $\leq$ 33) <sup>4)</sup>	0 (0) <sup>3)</sup>	0 (0) / 1 ( $\leq$ 33) <sup>4)</sup>
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	%	11	20	10	27 <sup>5)</sup>
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	%	24	30	19	31 <sup>5)</sup>

<sup>1)</sup> Angaben in Prozent: Alle Angaben in Prozent mathematisch gerundet ohne Nachkommastelle.

<sup>2)</sup> Aufsichtsrat: Die Festlegung vom Juni 2017 bezog sich auf eine Anzahl von seinerzeit noch neun Aufsichtsratsmitgliedern. Die prozentuale Entsprechensangabe wurde entsprechend der ab der Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2019 in Kraft getretenen Verringerung der Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats von bis dahin neun auf danach sechs Mitglieder angepasst.

<sup>3)</sup> Vorstand: Zum 30. Juni 2017 und zum 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand aus zwei Mitgliedern.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands: Die Angabe der Zielgröße für den angestrebten Frauenanteil in Prozent entspricht vor Rundung vollen Personenzahlen.

### (2.7.2) Aufsichtsrat

Die vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat erfolgten jeweils 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 Festlegungen des Aufsichtsrats unterscheiden hinsichtlich der Erreichung der Zielgrößen ausdrücklich nicht zwischen einer Besetzung der Sitze durch die Vertreter der Anteilseigner oder durch die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

Während des Bezugszeitraums bis zum 31. Dezember 2021 wurde die festgelegte Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat erreicht.

### (2.7.3) Vorstand

Die ebenfalls vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand berücksichtigten bzw. berücksichtigten – 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 jeweils für angemessen gehalten, als Zielgröße dafür festzulegen, dass mindestens eines der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft eine Frau sein soll.

Die vom Aufsichtsrat verabschiedete Zielgröße für den Frauenanteil im aus zu diesem Zeitpunkt zwei Mitgliedern bestehenden Vorstand wurde während des Bezugszeitraums bis zum 31. Dezember 2021 erreicht.

### (2.7.4) Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Der Vorstand seinerseits hatte und 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.

Sowohl der Frauenanteil auf der ersten als auch auf der

zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurden während des Bezugszeitraums bis zum 31. Dezember 2021 jeweils nicht erreicht.

Die Gründe dafür waren im Einzelnen vielschichtig und lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen: Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen zeigte sich im Verlauf des Bezugszeitraums zunehmend ein schon grundsätzlich nur geringes quantitatives Angebot an qualifizierten Bewerbenden. Hintergrund dessen waren und sind nicht zuletzt auch der allgemeine Fach- und Führungskräftemangel sowie die traditionell unverändert männlich dominierte Geschlechterstruktur in der Getränke- und Spirituosenindustrie. Insbesondere auf der zweiten Führungsebene gab es während des Bezugszeitraums zudem eine unterdurchschnittliche Anzahl personeller Wechsel bzw. eine verhältnismäßig geringe Fluktuation bei einer nahezu unveränderten Belegschaftsstärke. Daneben ist die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit ihren geographisch in einem eher weniger urban geprägten Umfeld gelegenen Sitz und Standorten als Arbeitgeber nach wie vor noch häufig mit einem tradierten Rollenverständnis bzw. -bild konfrontiert. Der Anteil weiblicher Bewerbender auf vakante Führungspositionen fällt auch aufgrund dessen vergleichsweise eher gering aus. In diesem Zusammenhang spielt auch die erfahrungsgemäß geschlechterspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Akzeptanz erhöhter Anforderungen an die Mobilität, wie längerer täglicher Anfahrtszeiten oder eines allwöchentlichen Pendelns zum Arbeitsplatz, eine Rolle. Abschließend lässt sich über den Verlauf des Bezugszeitraums grundsätzlich feststellen, dass die bislang definierten Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteils eher eine langfristige Wirkung erzielen können.

Der Vorstand hat zur Erreichung der von ihm neuerlich 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.

Darüber hinaus halten die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wie auch weitere Unternehmen der Berentzen-Gruppe umfassende Angebote zur Nutzung mobilen Arbeitens bereit, um insoweit so flexibel wie möglich auf die Bedürfnisse gegenwärtiger und zukünftiger Mitarbeitender eingehen zu können und ihre Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte jeglichen Geschlechts zu steigern.

## **(2.8) Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte (Managers' Transactions)**

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind als Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, gemäß Verordnung (EU) Nr. 596/2014 vom 16. April 2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung) verpflichtet, Eigengeschäfte mit Aktien der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – wie deren Erwerb oder Veräußerung – oder Schuldtiteln oder damit verbundenen Finanzinstrumenten der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mitzuteilen. Diese Meldepflicht gilt auch für Personen, die mit Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, in enger Beziehung stehen. Eine Meldepflicht besteht nur soweit, wie das Gesamtvolumen der Geschäfte innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt einen Betrag von 20.000 Euro (bis 31. Dezember 2019: 5.000 Euro) erreicht oder übersteigt.

Bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ist für den Fall des Eingangs einer solchen Mitteilung ein Prozess eingerichtet, um diese ordnungsgemäß zu veröffentlichen. Der Gesellschaft entsprechend mitgeteilte Geschäfte sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) verfügbar.

### **(2.9) 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. Entsprechend den gesetzlichen Übergangsvorschriften des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 erfolgten die beiden

erstgenannten Beschlussfassungen erstmalig in der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Jahr 2021. Die Beschlussfassung über die Billigung des aktienrechtlichen Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 wird erstmalig in der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2022 erfolgen.

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](http://www.berentzen-gruppe.de) 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 gelten. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat davon zum Schutz der Gesundheit ihrer Aktionäre, Mitarbeiter und Dienstleister für ihre ordentlichen Hauptversammlungen in den Jahren 2020 und 2021 in angemessenem Umfang Gebrauch gemacht.

### **(2.10) 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 Dividendenausüttung 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 2021 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 verantwortlichen und unterzeichnenden Prüfungspartner für den Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2021 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.

Dem vorausgehend hatte der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats ein Auswahl- und Vorschlagsverfahren gemäß der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 durchgeführt und zum Abschluss dessen eine zwei Vorschläge und eine begründete Präferenz für die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, als einen der beiden Vorschläge für das Prüfungsmandat enthaltende, begründete Empfehlung an den Aufsichtsrat für dessen Vorschlag an die Hauptversammlung zur Wahl des Jahres- und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021 mitgeteilt.

In Bezug auf die Abschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2021 wurde mit dem Abschlussprüfer ferner 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.

Für die Geschäftsjahre 2016 bis einschließlich 2020 war die Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Die verantwortlichen und unterzeichnenden Prüfungspartner für die Jahres- und Konzernabschlüsse der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum jeweiligen Ende sämtlicher dieser Geschäftsjahre waren Herr Prof. Dr. Thomas Senger und Herr Ronald Rulfs.

### (2.11) Transparente Unternehmensführung

Das Unternehmen informiert Aktionäre, Investoren, Analysten und die Öffentlichkeit gleichberechtigt und zeitnah. Dabei ist die Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft [www.berentzen-gruppe.de](http://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.

Haselünne, den 11. Februar 2022

### Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



Ralf Brühöfner

Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

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](mailto:info@berentzen.de)  
 Internet: [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de)

### Unternehmenskommunikation

**& Investor Relations**  
 T: +49 (0) 5961 502 215  
 F: +49 (0) 5961 502 550  
 E: [pr@berentzen.de](mailto:pr@berentzen.de)  
 E: [ir@berentzen.de](mailto:ir@berentzen.de)

Veröffentlichungsdatum: 16. Februar 2022

## Finanzkalender 2022

3. Februar 2022	Vorläufige Geschäftszahlen 2021
9. Februar 2022	7. Hamburger Investorentag
24. März 2022	Konzern-/Jahresabschluss und Geschäftsbericht 2021
3. Mai 2022	Zwischenbericht Q1 / 2022
18. Mai 2022	Virtuelle Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
11. August 2022	Konzern-Halbjahresfinanzbericht 2022
25. Oktober 2022	Zwischenbericht Q3 / 2022
28. - 30. November 2022	Deutsches Eigenkapitalforum

Stand: 16. Februar 2022. Der Finanzkalender dient nur zu Informationszwecken und wird regelmäßig aktualisiert. Änderungen vorbehalten.

## 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](mailto:info@berentzen.de)

Internet: [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de)