



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Bericht zur
Corporate
Governance

2019



Berentzen

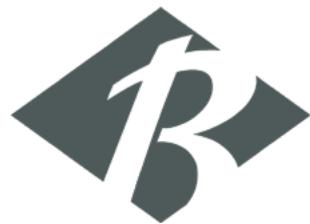
vivaris

CITROCASA
PERFORMING FRESHNESS


PABST & RICHARZ

Inhalt

3	Corporate Governance bei der Berentzen-Gruppe	20	Diversitätskonzepte für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats
4	(Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht	26	Angaben zu Festlegungen der Zielgrößen für den Frauenanteil nach § 111 Abs. 5 AktG und § 76 Abs. 4 AktG und der Fristen zu deren Erreichung
4	Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG)	28	Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat
8	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken	28	Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte (Managers' Transactions)
9	Compliance und Risikomanagement	28	Aktionäre und Hauptversammlung
10	Zusammensetzung und Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Ausschüsse des Aufsichtsrats	29	Rechnungslegung und Abschlussprüfung
		30	Transparente Unternehmensführung
		31	Impressum



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 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 Deutschen Corporate Governance Kodex ab; diese wird gegebenenfalls zusätzlich unterjährig aktualisiert.

In der nachfolgenden Konzernklärung bzw. Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 315d, 289f des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 berichtet der Vorstand – zugleich auch für den Aufsichtsrat – 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 und Corporate Governance Bericht

(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 2019 mit den im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergelegten Empfehlungen befasst. Zuvor hatten Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam im Dezember 2018 die jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG auf der Grundlage der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 abgegeben. Nachfolgend ist die von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam abgegebene jährliche Erklärung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG vom November 2019, welcher ebenfalls die Kodexfassung vom 7. Februar 2017 zugrunde liegt, wiedergegeben.

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 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 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Kodexfassung vom 7. Februar 2017) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wird:

1. Entgegen Ziffer 3.8 Abs. 2 und 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 sieht die von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die Mitglieder ihres Aufsichtsrats abgeschlossene D&O-Versicherung keinen Selbstbehalt vor.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind grundsätzlich nicht der Ansicht, dass Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des Aufsichtsrats ihre Aufgabe wahrnehmen, durch einen solchen Selbstbehalt verbessert werden könnten. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft strebt deshalb insoweit keine Änderung ihrer aktuellen D&O-Versicherungsverträge an.

2. Entgegen Ziffer 4.2.1 Satz 1 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 hat der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft keinen Vorsitzenden oder Sprecher.

Aufsichtsrat und Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind der Auffassung, dass es der Ernennung eines Vorstandsvorsitzenden oder -sprechers angesichts der gegenwärtigen Besetzung des Vorstands mit nur zwei Mitgliedern nicht bedarf. Die bestehende Geschäftsordnung für den Vorstand regelt auch für diesen Fall die Kommunikation mit dem Aufsichtsrat und die Vertretung des Vorstands diesem gegenüber sowie die Ressortzuständigkeiten der Mitglieder des Vorstands und damit auch die Repräsentation des Unternehmens und der Gesellschaft klar und eindeutig.

3. Entgegen Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 berücksichtigt die Festlegung der Vorstandsvergütung nicht auch das Verhältnis zur Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft insgesamt in der zeitlichen Entwicklung.

Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex enthält die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen soll. Der Aufsichtsrat hat bei Abschluss bzw. Verlängerung der aktuellen Vorstandsverträge in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Aktiengesetzes dafür Sorge getragen, dass die den Vorstandsmitgliedern gewährten Gesamtbezüge in einem angemessenen Verhältnis zu dem allgemeinen Lohn- und Gehaltsgefüge innerhalb der Gesellschaft stehen und damit die sogenannte „vertikale Angemessenheit“ der Vorstandsvergütung gewahrt ist. Soweit diese bereits vom Aktiengesetz geforderte Überprüfung einer vertikalen Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch den Deutschen Corporate Governance Kodex konkretisiert und die für den Vergleich maßgeblichen Vergleichsgruppen sowie der zeitliche

Maßstab des Vergleichs näher definiert werden, wird insoweit vorsorglich eine Abweichung erklärt. Der Aufsichtsrat hat bei Abschluss bzw. Verlängerung der derzeit gültigen Vorstandsverträge im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit nicht zwischen den Vergleichsgruppen im Sinne der Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 unterschieden und auch keine Erhebungen zur zeitlichen Entwicklung des Lohn- und Gehaltsgefüges durchgeführt. Er hält ein solches rein formales Vorgehen auch nicht für erforderlich, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sicherzustellen.

4. Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 weisen die in den Vorstandsverträgen vereinbarten Vergütungen keine betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt auf.

Die Vorstandsverträge enthalten zwar sowohl betragsmäßige Höchstgrenzen für die fixen als auch die variablen Vergütungsbestandteile. Eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung des Vorstands ist in den Vorstandsverträgen allerdings nicht enthalten. Der Aufsichtsrat ist insoweit der Meinung, dass sich faktisch eine Obergrenze für die Gesamtvergütung bereits aus der betragsmäßigen Begrenzung sowohl der fixen als auch der variablen Vergütungsbestandteile ergibt.

5. Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 wurde bei der Gewährung von Versorgungszusagen an die Vorstandsmitglieder nicht das jeweils angestrebte Versorgungsniveau festgelegt und ferner nicht der daraus abgeleitete jährliche sowie langfristige Aufwand für das Unternehmen berücksichtigt.

Die betreffende Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex sieht vor, dass der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen soll. Die aktuell gültigen Vorstandsverträge enthalten jeweils eine Bestimmung, nach der dem Vorstandsmitglied ein fester Betrag für eine von diesem abzuschließende Lebensversicherung bzw. von diesem abzuschließendes, zur Altersvorsorge geeignetes Finanzinstrument gewährt wird. Dieser Betrag kann nach Wahl des jeweiligen Vorstandsmitglieds auch in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden. Durch diese Bestimmung wird dem Vorstandsmitglied allerdings weder ein unmittelbarer Anspruch auf Ruhegeld eingeräumt, noch führt diese über die Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages hinaus zu einem zukünftigen finanziellen Aufwand für die Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund gehen Vorstand und Aufsichtsrat davon aus, dass es sich bei einer solchen reinen Beitragszusage nicht um eine Versorgungszusage im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex handelt. Da der Deutsche Corporate Governance Kodex den Begriff "Versorgungszusage" allerdings nicht definiert, wird insoweit jedoch vorsorglich eine Abweichung erklärt.

6. Entgegen Ziffer 4.2.5 Abs. 3 und 4 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 erfolgt kein individualisierter und nach Bestandteilen – insbesondere nach gewährten Zuwendungen, Zufluss und Versorgungsaufwand – aufgliederter Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Verwendung der dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen im Vergütungsbericht.

Die ordentliche Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat am 12. Mai 2016 gemäß § 286 Abs. 5 des Handelsgesetzbuches (HGB) den Beschluss gefasst, auf eine individuelle Offenlegung der Vorstandsvergütung zu verzichten und die Vorstandsvergütung in Anhang und Lagebericht der Gesellschaft sowie des Konzerns nur summiert anzugeben. Vor diesem Hintergrund kann die Vergütung auch nicht im Vergütungsbericht anhand der dem Deutschen Corporate Governance Kodex beigefügten Mustertabellen aufgliedert werden, da dies zu einer individualisierten Offenlegung der Vorstandsvergütung führen würde und damit dem Hauptversammlungsbeschluss vom 12. Mai 2016 zuwiderliefe. Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind zudem der Auffassung, dass die nach den einschlägigen, von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft befolgten Rechnungslegungsvorschriften erfolgenden Angaben zur Vorstandsvergütung ausreichend sind. Ein nach Bestandteilen – insbesondere nach gewährten Zuwendungen, Zufluss und Versorgungsaufwand – aufgliederter Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Verwendung der dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen im Vergütungsbericht – der unter Berücksichtigung des vorstehend genannten Beschlusses der Hauptversammlung am 12. Mai 2016 nicht individualisiert erfolgen dürfte – brächte keine kapitalmarktrelevanten Zusatzinformationen.

7. Entgegen Ziffer 5.4.6 Abs. 3 Satz 1 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 erfolgt kein individualisierter und nach Bestandteilen aufgliederter Ausweis der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Anhang oder Lagebericht.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind der Auffassung, dass die damit verbundenen Eingriffe in die Privatsphäre der Aufsichtsratsmitglieder in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen einer solchen Praxis stehen. Im Anhang bzw. Konzernanhang und im Lagebericht, der mit dem Konzernlagebericht zusammengefasst ist, werden die Aufsichtsratsvergütungen in einer Summe dargestellt. Die Vergütungen sind ferner durch die öffentlich zugängliche Satzung der Gesellschaft bekannt. Ein individueller Ausweis brächte keine kapitalmarktrelevanten Zusatzinformationen.

II.

Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erklären, dass seit Abgabe ihrer letzten jährlichen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG im Dezember 2018 den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 24. April 2017 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ (Kodexfassung vom 7. Februar 2017) mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde:

1. Entgegen Ziffer 3.8 Abs. 2 und 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 sah die von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die Mitglieder ihres Aufsichtsrats abgeschlossene D&O-Versicherung aus den unter Ziffer I. 1. beschriebenen Gründen keinen Selbstbehalt vor.
2. Entgegen Ziffer 4.2.1 Satz 1 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 hatte der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft aus den unter Ziffer I. 2. beschriebenen Gründen keinen Vorsitzenden oder Sprecher.
3. Entgegen Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 wurde aus den unter Ziffer I. 3. beschriebenen Gründen bei der Festlegung der Vorstandsvergütung nicht auch das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.
4. Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 wiesen die in den Vorstandsverträgen vereinbarten Vergütungen aus den unter Ziffer I. 4. genannten Gründen keine betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Vergütung insgesamt auf.
5. Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 3 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 wurde bei der Gewährung von Versorgungszusagen an die Vorstandsmitglieder aus den unter Ziffer I. 5. dargelegten Gründen nicht das jeweils angestrebte Versorgungsniveau festgelegt und ferner nicht der daraus abgeleitete jährliche sowie langfristige Aufwand für das Unternehmen berücksichtigt.
6. Entgegen Ziffer 4.2.5 Abs. 3 und 4 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 erfolgte entsprechend des gemäß § 286 Abs. 5 HGB gefassten Beschlusses der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 12. Mai 2016, auf eine individuelle Offenlegung der Vorstandsvergütung zu verzichten und die Vorstandsvergütung in Anhang und Lagebericht der Gesellschaft sowie des Konzerns nur summiert anzugeben, aus den unter Ziffer I. 6. beschriebenen Gründen kein individualisierter und nach Bestandteilen – insbesondere nach gewährten Zuwendungen, Zufluss und Versorgungsaufwand – aufgliederter Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Verwendung der dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen im Vergütungsbericht.

7. Entgegen Ziffer 5.4.6 Abs. 3 Satz 1 der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 erfolgte aus den unter Ziffer I. 7. dargelegten Gründen kein individualisierter und nach Bestandteilen aufgegliederter Ausweis der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Anhang oder im Lagebericht.

Haselünne, im November 2019

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand



Oliver Schwegmann
Mitglied des Vorstands



Ralf Brühöfner
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Uwe Bergheim
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Die gemeinsamen Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG sind auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de dauerhaft öffentlich zugänglich.

(2.2) 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 Deutschen Corporate Governance Kodex.

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 abrufbar und stehen ihren Beschäftigten zudem unter anderem im Social Intranet der Berentzen-Gruppe zur Verfügung.

(2.3) Compliance und Risikomanagement

(2.3.1) Compliance

Die geschäftlichen Aktivitäten der in einer Vielzahl verschiedener Länder und Regionen und damit in unterschiedlichen 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.

Die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe werden in der Regel im Rahmen von Präsenzs Schulungen 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 (2.2).

(2.3.2) 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 abrufbare Geschäftsbericht 2019 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Abschnitt „Risiko und Chancenbericht“ als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

(2.3.3) 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.

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

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

(2.4.1) Duales Führungssystem

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

(2.4.2) Vorstand

Arbeit des Vorstands

Der Vorstand als Leitungsorgan der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft leitet die Berentzen-Gruppe 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 (2.6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Vorstandssitzungen finden regelmäßig, nach Möglichkeit mindestens monatlich statt. Beschlussfassungen innerhalb des Gremiums erfolgen mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Vorstands den Ausschlag, soweit ein solcher bestellt ist. Im Falle einer ungeraden Anzahl von Vorstandsmitgliedern steht dem Vorsitzenden des Vorstands für alle Beschlüsse ein Vetorecht zu.

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 (2.5.1) berichtet wird.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend seiner Verpflichtung nach dem Aktiengesetz für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen festgelegt, welche im nachfolgenden Abschnitt (2.6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Dem Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehörten in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 folgende Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Vorstand	Ausgeübter Beruf Ressort	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, 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, Norden, Deutschland (Vorsitzender des Aufsichtsrats)

(2.4.3) Aufsichtsrat

Arbeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand, dessen Mitglieder von ihm bestellt und abberufen werden, bei der Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. 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.

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. Diese sowie die Geschäftsordnung für den Vorstand legen unter anderem auch Zustimmungsvorbehalte des Aufsichtsrats

für Geschäfte und Maßnahmen von grundlegender Bedeutung fest. Zusätzlich enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex weitere Empfehlungen zur Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse.

Die ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats sind mit einer Frist von 21 Tagen schriftlich und unter Beifügung der Tagesordnung einzuberufen. Die die Sitzungen vorbereitenden Unterlagen, wie auch sämtliche Beschlussvorlagen, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats rechtzeitig übersendet. Der Aufsichtsrat tritt mindestens viermal jährlich, d. h. einmal pro Kalendervierteljahr, zusammen.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in der Regel in Präsenzsitzungen gefasst. Außerhalb von Präsenzsitzungen können auf Anordnung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats Beschlussfassungen unter anderem auch schriftlich, fernmündlich oder in einer anderen vergleichbaren Form, insbesondere auch im Wege von Videokonferenzen, 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. 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.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Entsprechend der satzungsändernden Beschlussfassung der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2018 besteht der Aufsichtsrat nach bzw. seit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2019 grundsätzlich 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).

Bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2019 bestand der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft grundsätzlich aus neun Mitgliedern, von denen sechs Mitglieder als Aufsichtsratsmitglieder der Aktionäre auf einer Hauptversammlung in Einzelwahl gewählt und drei Mitglieder als Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz durch die Arbeitnehmer des Unternehmens gewählt wurden.

Aus der Mitte des Aufsichtsratsgremiums wird der Vorsitzende 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.

Nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes müssen die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein;

ferner muss mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Der Aufsichtsrat in seiner gegenwärtigen, bereits zum 31. Dezember 2019 bestehenden personellen Zusammensetzung entspricht diesen beiden gesetzlichen Vorgaben.

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 (2.5.2).

Entsprechend der ihm ebenfalls nach dem Aktiengesetz obliegenden Verpflichtung hat der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen in diesem Gremium Zielgrößen festgelegt, welche im nachfolgenden Abschnitt (2.6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt sind.

Dem Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft gehörten – soweit nicht abweichend vermerkt – in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 folgende Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat	Ausgeübter Beruf	Weitere Aufsichtsmandate
Uwe Bergheim Düsseldorf, Deutschland Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 3. Mai 2018	Selbständiger Unternehmensberater, Düsseldorf, Deutschland	
Frank Schübel Gräfelting, Deutschland Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 19. Mai 2017	Geschäftsführer der TEEKANNE Holding GmbH, Düsseldorf, Deutschland, als persönlich haftende Gesellschafterin der TEEKANNE GmbH & Co. KG, Düsseldorf, Deutschland	

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat	Ausgeübter Beruf	Weitere Aufsichtsmandate
Johannes C.G. Boot London, Vereinigtes Königreich	vom 3. Juni 2009 bis zum 22. Mai 2019	Chief Investment Officer der Lotus Aktiengesellschaft, Grünwald, Deutschland	Deutsche Konsum REIT-AG, Broderstorf, Deutschland (Mitglied des Aufsichtsrats) Gerlin NV, Maarsbergen, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats, seit 14. Februar 2019)
Heike Brandt Minden, Deutschland	seit 22. Mai 2014	Kaufmännische Angestellte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, Deutschland	
Bernhard Düing Herzlake, Deutschland	seit 24. Juni 1999	Schichtleiter Produktion der Vivaris Getränke GmbH & Co. KG, Haselünne, Deutschland	
Adolf Fischer Lähden, Deutschland	vom 3. Juni 2009 bis zum 22. Mai 2019	Mitarbeiter Produktion der Vivaris Getränke GmbH & Co. KG, Haselünne, Deutschland	
Prof. Dr. Roland Klose Würzburg, Deutschland	vom 19. Mai 2017 bis zum 22. Mai 2019	Professor für Betriebswirtschaftslehre an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Essen / Nürnberg, Deutschland	
Hendrik H. van der Lof Almelo, Niederlande	seit 19. Mai 2017	Geschäftsführer der Via Finis Invest B.V., Almelo, Niederlande	Monolith N.V., Amsterdam, Niederlande (Mitglied des Aufsichtsrats) TIIN Buy-Out & Growth Fund B.V., Naarden, Niederlande (Vorsitzender des Aufsichtsrats)
Daniël M.G. van Vlaardingen Hilversum, Niederlande	seit 1. September 2016	Geschäftsführer der Monolith Investment Management B.V., Amsterdam, Niederlande	

(2.4.4) Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um seine Aufgaben effizient wahrnehmen zu können und die Wirksamkeit seiner Arbeit zu fördern, hat der Aufsichtsrat zur Vorbereitung und Ergänzung seiner Arbeit einen Personal- bzw. Nominierungsausschuss

und einen Finanz- und Prüfungsausschuss gebildet, 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 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 gemäß § 107 Abs. 3 Satz 4 AktG allein dem Aufsichtsratsgremium obliegen; ferner die Zustimmung zu wesentlichen Geschäften mit einem Vorstandsmitglied nahestehenden Personen oder Unternehmungen, die Vornahme sonstiger Rechtsgeschäfte gegenüber dem Vorstand gemäß § 112 AktG sowie die Zustimmung zum Abschluss von Verträgen mit Aufsichtsratsmitgliedern oder diesen nahestehenden Personen oder Unternehmen im Sinne des § 114 AktG und die Gewährung von Krediten an Organmitglieder im Sinne der §§ 89 und 115 AktG.

Der Personalausschuss ist zugleich Nominierungsausschuss im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex und befasst sich in dieser Funktion mit der Auswahl der Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat als Vertreter der Anteilseigner. Soweit der Personalausschuss als Nominierungsausschuss tätig wird, gehören ihm ausschließlich die Ausschussmitglieder der Anteilseigner an. Der Nominierungsausschuss ist ein vorbereitender Ausschuss; er kann keine Beschlüsse für den Aufsichtsrat fassen.

Für Beschlussfassungen 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. 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 2019 folgende Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Ausschuss des Aufsichtsrats	Funktion im Ausschuss
Uwe Bergheim Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 3. Mai 2018	Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses
Heike Brandt	seit 19. Mai 2017	Mitglied des Personalausschusses
Frank Schübel Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	seit 19. Mai 2017	Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses
Daniël M.G. van Vlaardingen	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 Aufsichtsratsitzung, insbesondere durch Vorerörterung des Jahres- und Konzernabschlusses einschließlich der Lageberichterstattung und der Berichte über deren Prüfung mit dem Abschlussprüfer. 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 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 überwacht ferner die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung. Dies umfasst auch einen 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 Beschlussfassungen 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.

Dem Aktiengesetz entsprechend müssen die Mitglieder des Finanz- und Prüfungsausschusses in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein; mindestens ein Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen (Finanzexperte). Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 AktG und erfüllt in seiner Person ebenso die dazu korrespondierenden, zum Teil weitergehenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Dem Finanz- und Prüfungsausschuss gehörten – soweit nicht abweichend vermerkt – in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 folgende Mitglieder an:

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

(2.4.5) 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.

(2.4.6) Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

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

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 und des Aufsichtsrats haben Interessenkonflikte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, die Mitglieder des Vorstands zusätzlich dem Vorsitzenden des Vorstands bzw. dem jeweils anderen Vorstandsmitglied, unverzüglich offen zu legen.

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

Der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft hat sich auch im Geschäftsjahr 2019 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 2019 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 – grundsätzlich auf der Grundlage der im Geschäftsjahr 2019 anwendbaren Kodexfassung vom 7. Februar 2017 – korrespondierender bzw. ergänzender Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, 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 Deutschen Corporate Governance Kodex.

(2.5.1) 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 2019 bestimmt war.

Dafür wurde im Rahmen der im Geschäftsjahr 2019 erfolgten erneuten Befassung des Aufsichtsrats mit den Zielen für die Zusammensetzung des Vorstands neuerlich eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2020 festgelegt. Inhaltlich blieb das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Vorstands dabei unverändert.

Die Festlegung der Frist bzw. des Zeitrahmens zur Erreichung der Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand war bzw. ist jeweils davon ausgenommen.

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 (2.6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt.

Bildungshintergrund

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

Berufshintergrund

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

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

Internationalität

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

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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 verbundenen Unternehmen, insbesondere aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten, 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 2019 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 (2.6) verwiesen. Dieser beinhaltet auch gesonderte Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand, sofern dazu im Rahmen der dafür getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist.

Nähere Informationen zu den Mitgliedern des Vorstands sind dem vorstehenden Abschnitt (2.4.2) und darüber hinaus deren auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter 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 des Vorstands.

Im Rahmen der langfristigen Nachfolgeplanung werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes, der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 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.

(2.5.2) Aufsichtsrat

Beschreibung des Diversitätskonzepts

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

Das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2018 insbesondere im Hinblick auf die ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2019 in Kraft getretene Verringerung der Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats von bis dahin neun auf nunmehr sechs Mitglieder aktualisiert. Ergänzend sei dazu auf die Ausführungen in Abschnitt (2.4.3) verwiesen. Für die Erreichung der zum Teil inhaltlich an die seitdem geringere Anzahl von sechs Mitgliedern im Aufsichtsrat angepassten Aspekte bzw. Ziele wurde eine Frist bzw. ein Zeitrahmen bis zum 31. Dezember 2019 bestimmt.

Im Rahmen der im Geschäftsjahr 2019 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 2020 festgelegt. Inhaltlich blieb das Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats dabei unverändert.

Die Festlegung der Frist bzw. des Zeitrahmens zur Erreichung der Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat war bzw. ist jeweils davon ausgenommen.

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 (2.6) zusammengefasst mit den weiteren nach dem Gesetz festzulegenden, genderbezogenen Zielgrößen sowie den insoweit in die (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung aufzunehmenden Angaben dargestellt.

Bildungshintergrund

Angesichts der zunehmenden Bedeutung und Komplexität der Aufgaben und Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Mitglieder bei der regelmäßigen Beratung und Überwachung 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.

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.

Weitere Aspekte

Weitere Aspekte des Diversitätskonzepts umfassen Festlegungen zu potentiellen Interessenkonflikten, zur Unabhängigkeit, zu einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 Deutschen Corporate Governance Kodex. 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 verbundenen Unternehmen, insbesondere aufgrund einer Beratung

oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten, wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte entstehen können.

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll dem Aufsichtsrat eine nach seiner Einschätzung unter Berücksichtigung der Eigentümerstruktur angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder (auf Anteilseignerseite) angehören. Ein Aufsichtsratsmitglied ist nach den dem Diversitätskonzept zugrundeliegenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Auf der Grundlage dessen hat der Aufsichtsrat in Bezug auf den Aspekt der Unabhängigkeit seiner Mitglieder festgelegt, dass dem Aufsichtsrat unter der Voraussetzung ansonsten unveränderter Rahmenbedingungen mindestens fünf im Sinne der genannten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex unabhängige Mitglieder insgesamt und dabei zugleich mindestens drei im selben Sinne unabhängige Mitglieder der Anteilseigner angehören sollen.

Die diesbezügliche Festlegung im Diversitätskonzept bestimmt außerdem für die Zugehörigkeitsdauer der Mitglieder zum Aufsichtsrat eine Regelgrenze von 15 Jahren, unabhängig von der Anzahl der Bestellungen.

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 beraten und zu überwachen, erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Eine der unternehmensspezifischen Situation angemessene Berücksichtigung von Diversitätsaspekten fördert dabei zugleich die organinterne Meinungs- und Erfahrungsppluralität.

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. berücksichtigten – 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 2019 bestehenden Zusammensetzung sämtliche vorstehend beschriebenen Aspekte des Diversitätskonzepts – dies mit der alleinigen Einschränkung, dass in Bezug auf ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer die für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festgelegte Regelgrenze von 15 Jahren ausnahmsweise überschritten ist.

Dementsprechend sind auch die im Diversitätskonzept enthaltenen Festlegungen hinsichtlich der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder im Sinne der dem Diversitätskonzept zugrundeliegenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 erfüllt. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle seine amtierenden Mitglieder unabhängig im Sinne der vorstehenden Empfehlungen,

d. h. dem Gremium gehören sechs in diesem Sinne unabhängige Mitglieder insgesamt und damit zugleich vier im selben Sinne unabhängige Mitglieder der Anteilseigner an. Die damit in Bezug genommenen Mitglieder sind im vorstehenden Abschnitt (2.4.3) namentlich genannt.

Zum Aspekt des Geschlechts, einschließlich gesonderter Angaben zur Erreichung der Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat – sofern dazu im Rahmen der insoweit getroffenen Festlegungen in dieser (Konzern-) Erklärung zur Unternehmensführung zu berichten ist –, sei auf die Ausführungen im nachfolgenden Abschnitt (2.6) verwiesen.

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

Kompetenzprofil

Entsprechend der diesbezüglichen Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 sich der Aufsichtsrat und vorbereitend für diesen der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern soll, dass dieser den zu erwartenden Zeitaufwand für das Mandat aufbringen kann.

Nach eigener Einschätzung füllt der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in seiner aktuellen Besetzung das für die gegenwärtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats geltende Kompetenzprofil mit der bereits vorstehend zur Erfüllung des Diversitätskonzepts genannten Einschränkung aus.

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

(2.6.1) Übersicht

Für Gesellschaften, die börsennotiert sind oder einer nicht paritätischen Mitbestimmung 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.

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, dass die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten dürfen, wenn der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung unter 30 Prozent liegt.

Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die zuletzt im Juni 2017 von Aufsichtsrat und Vorstand festgelegten Zielgrößen und Fristen zu deren Erreichung.

		Festgelegte Zielgröße bis 31.12.2021
Aufsichtsrat	Anzahl (≙ %)	1 (17)
Vorstand	Anzahl (≙ %)	0 (0) / 1 (≙ 33) ¹⁾
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	%	20
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	%	30

¹⁾ 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.

(2.6.2) Aufsichtsrat

Die vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat erfolgten 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.

(2.6.3) Vorstand

Die ebenfalls vom Aufsichtsrat verabschiedeten Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand berücksichtigen – insbesondere auch unter Beachtung der Größe des Unternehmens – die satzungsgemäße und

ausreichende Besetzung des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit zwei Mitgliedern. Bei einem lediglich aus zwei Mitgliedern bestehenden Vorstand würde aber die Festlegung einer Zielgröße von mindestens einem weiblichen Mitglied aus Sicht des Aufsichtsrats zu einer unverhältnismäßigen Einschränkung bei der Auswahl geeigneter, qualifizierter Kandidaten bzw. Kandidatinnen führen. Eingedenk der gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes sowie einer ebenso in Anbetracht der Größe des Unternehmens realistischen möglichen Erweiterung der Anzahl der Mitglieder des Vorstands hat es der Aufsichtsrat in Bezug auf den Frauenanteil im Vorstand in diesem Fall für angemessen gehalten, als Zielgröße dafür festzulegen, dass mindestens eines der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft eine Frau sein soll.

Erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands

Der Vorstand seinerseits hat die 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 hat der Vorstand auf die Verhältnisse bei der von den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen allein betroffenen Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgestellt. Zur Abgrenzung der beiden Führungsebenen sind dabei die Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Sinne von Personal- und Budgetverantwortung sowie die hierarchische Zuordnung berücksichtigt worden.

Der Vorstand hat zur Erreichung der von ihm festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zwei konkrete Maßnahmen verabschiedet: Erstens die Intensivierung der internen Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Auswahl, Förderung und Vorbereitung von Frauen für Führungsaufgaben sowie zweitens die verbesserte Ansprache unternehmensexterner weiblicher Fachkräfte bei der Besetzung offener Vakanzen.

(2.7) Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat

Informationen zur Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2019 enthält der Geschäftsbericht 2019 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Abschnitt „Vergütungsbericht“ als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Der Geschäftsbericht 2019 ist auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de abrufbar.

(2.8) Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte (Managers' Transactions)

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind als Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen, gemäß Artikel 19 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung - MAR) 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. Bis Anfang Juli 2016 bestand eine entsprechende Meldepflicht auf der Grundlage nationaler Vorschriften.

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 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. 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 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. der depotführenden Bank, einer Aktionärsvereinigung, 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 der Briefwahl.

(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 Dividendenzahlung 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 2019 wurde die Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf, von der Hauptversammlung gewählt, nachdem der Abschlussprüfer zuvor schriftlich seine Unabhängigkeit nach Ziffer 7.2.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex und nach Artikel 6 Abs. 2 Buchst. a) der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 erklärt und sich der Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats von der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers überzeugt hatte. Die Warth & Klein Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit dem Geschäftsjahr 2016 Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

Die verantwortlichen und unterzeichnenden Wirtschaftsprüfer für den Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2019 sind Herr Prof. Dr. Thomas Senger (seit dem Geschäftsjahr 2016) und Herr Ronald Rulfs (seit dem Geschäftsjahr 2016). Die gesetzlichen Vorgaben und Rotationsverpflichtungen gemäß §§ 319 und 319a HGB i.V.m. der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 werden erfüllt.

Mit dem Abschlussprüfer wurde für die Abschlussprüfung für das Geschäftsjahr 2019 ferner vereinbart, dass der Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats über mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe während der Prüfung unverzüglich zu unterrichten ist, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Der Abschlussprüfer hat auch über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu berichten. Außerdem hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren bzw. im Prüfbericht zu vermerken, wenn bei der Abschlussprüfung Tatsachen festgestellt werden, die mit der vom Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex nicht vereinbar sind.

(2.11) Transparente Unternehmensführung

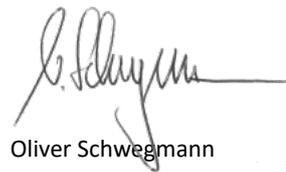
Das Unternehmen informiert Aktionäre, Investoren, Analysten und die Öffentlichkeit gleichberechtigt und zeitnah. Dabei ist die Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft www.berentzen-gruppe.de eine wichtige Kommunikations- und Veröffentlichungsplattform. Über dieses Medium sind neben 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 10. März 2020

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Der Vorstand



Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands



Ralf Brühöfner

Mitglied des Vorstands

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7
 49740 Haselünne
 Deutschland
 T: +49 (0) 5961 502 0
 F: +49 (0) 5961 502 268
 E: berentzen@berentzen.de
 Internet: www.berentzen-gruppe.de

Öffentlichkeitsarbeit / Presse

T: +49 (0) 5961 502 215
 F: +49 (0) 5961 502 550
 E: pr@berentzen.de

Investor Relations

T: +49 (0) 5961 502 219
 F: +49 (0) 5961 502 550
 E: ir@berentzen.de

Veröffentlichungsdatum: 11. März 2020

Finanzkalender 2020

9. Januar 2020	ODDO BHF Forum, Lyon / Frankreich
4. Februar 2020	Veröffentlichung Vorläufige Geschäftsergebnisse 2019
18. März 2020	Metzler MicroCap Days, Frankfurt am Main / Deutschland
26. März 2020	Veröffentlichung Konzern-/Jahresabschluss und Geschäftsbericht 2019
6. Mai 2020	Veröffentlichung Zwischenbericht Q1/2020
13. Mai 2020	Hauptversammlung, Hannover / Deutschland
19./20. Mai 2020	Equity Forum (DVFA) Frühjahrskonferenz, Frankfurt am Main / Deutschland
11. August 2020	Veröffentlichung Konzern-Halbjahresfinanzbericht 2020
22. Oktober 2020	Veröffentlichung Zwischenbericht Q3/2020

Stand: 11. März 2020. 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

47940 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

F: +49 (0) 5961 502 268

E: berentzen@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de