



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Einladung zur ordentlichen
Hauptversammlung

2022

Mindestinformationen nach § 125 Abs. 1 AktG i.V.m. § 125 Abs. 5 AktG, Artikel 4 Abs. 1 sowie Tabelle 3 Blöcke A bis C der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

Art der Angabe	Beschreibung
A. Inhalt der Mitteilung	
1. Eindeutige Kennung des Ereignisses	BEZ052022oHV
2. Art der Mitteilung	Einladung zur Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: NEWM]
B. Angaben zum Emittenten	
1. ISIN	DE0005201602
2. Name des Emittenten	Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
C. Angaben zur Hauptversammlung	
1. Datum der Hauptversammlung	18.05.2022 [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20220518]
2. Uhrzeit der Hauptversammlung	10:00 Uhr (MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 08:00 UTC]
3. Art der Hauptversammlung	Ordentliche Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: GMET]
4. Ort der Hauptversammlung	Virtuelle Hauptversammlung: www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ Im Sinne des Aktiengesetzes: Stadthalle Haselünne, Friedrich-Berentzen-Weg 2, 49740 Haselünne, Deutschland
5. Aufzeichnungsdatum	27.04.2022 (00:00 Uhr MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20220426]
6. Uniform Resource Locator (URL)	www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
mit Sitz in Haselünne

Wertpapierkennnummer (WKN)
520 160

International Securities Identification Number (ISIN)
DE0005201602

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre zu der am

Mittwoch, dem 18. Mai 2022,
10:00 Uhr (Mittleuropäische Sommerzeit – MESZ),

stattfindenden ordentlichen (virtuellen) Hauptversammlung ein.

Die ordentliche Hauptversammlung findet als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) in den Räumlichkeiten der Stadthalle Haselünne, Friedrich-Berentzen-Weg 2, 49740 Haselünne, Deutschland, statt. Dies ist zugleich der Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes.

Bitte beachten Sie, dass Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten die virtuelle Hauptversammlung nicht vor Ort verfolgen können.

Die ordentliche Hauptversammlung wird gemäß § 1 Abs. 2 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (Art. 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrechts vom 27. März 2020, BGBl. I 2020, S. 569), geändert durch Art. 11 des Gesetzes zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Patentrecht vom 22. Dezember 2020, BGBl. I 2020, S. 3328, zuletzt geändert durch Art. 16 des Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021, BGBl. I 2021, S. 4147 (nachfolgend „COVID-19-Gesetz“), als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) abgehalten. Einzelheiten zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten entnehmen Sie bitte den weiteren Angaben und Hinweisen, die im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt sind.

Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2021, des zusammengefassten Lageberichts für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und den Konzern einschließlich des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach § 289a und § 315a des Handelsgesetzbuchs sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss gemäß § 172 Satz 1 Aktiengesetz (AktG) am 22. März 2022 gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Zugleich hat der Aufsichtsrat den Konzernabschluss gebilligt.

Eine Feststellung des Jahresabschlusses und eine Billigung des Konzernabschlusses durch die Hauptversammlung ist deshalb nach § 173 Abs. 1 AktG nicht erforderlich. Auch die übrigen vorgenannten Unterlagen sind der Hauptversammlung lediglich zugänglich zu machen, ohne dass es – abgesehen von der Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns – einer Beschlussfassung hierzu bedarf.

Die vorgenannten Unterlagen sowie der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns sind über die Internetadresse www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ zugänglich.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss ausgewiesenen Bilanzgewinn für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von EUR 14.434.793,39 wie folgt zu verwenden:

- | | | |
|----|--|-------------------|
| a) | Zahlung einer Dividende von EUR 0,22 je dividendenberechtigter Stammaktie für das Geschäftsjahr 2021 | EUR 2.066.612,02 |
| | und | |
| b) | Vortrag des verbleibenden Betrages in Höhe von auf neue Rechnung. | EUR 12.368.181,37 |

Der Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt die von der Gesellschaft im Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung im Bundesanzeiger unmittelbar oder mittelbar gehaltenen 206.309 eigenen Aktien, die gemäß § 71b AktG nicht dividendenberechtigt sind. Bis zur Hauptversammlung kann sich die Zahl der dividendenberechtigten Aktien verändern. In diesem Fall wird bei unveränderter Ausschüttung von EUR 0,22 je dividendenberechtigter Stammaktie der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag über die Gewinnverwendung unterbreitet werden.

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, das heißt am 23. Mai 2022, fällig.

3. Beschlussfassung über die Entlastung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands wird für diesen Zeitraum Entlastung erteilt.

4. Beschlussfassung über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats wird für diesen Zeitraum Entlastung erteilt.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Wege der Einzelentlastung abstimmen zu lassen.

5. Wahl des Jahres- und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022, des Prüfers für eine etwaige prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts im Geschäftsjahr 2022 sowie des Prüfers für eine etwaige prüferische Durchsicht zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Finanz- und Prüfungsausschusses, vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, wird zum Jahresabschluss- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022, zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts gemäß §§ 115 Abs. 5, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes im Geschäftsjahr 2022 sowie zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht von zusätzlichen unterjährigen Finanzinformationen gemäß §§ 115 Abs. 7, 117 Nr. 2 des Wertpapierhandelsgesetzes im Geschäftsjahr 2022 und 2023 bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung bestellt.

Der Finanz- und Prüfungsausschuss hat gemäß Artikel 16 Abs. 2 Unterabs. 3 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten der Hauptversammlung beschränkenden Vertragsklauseln im Sinne von Artikel 16 Abs. 6 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 auferlegt wurden.

6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Nach dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019, BGBl. I 2019, S. 2637 („ARUG II“) haben Vorstand und Aufsichtsrat erstmals für das erste nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuchs) gewährte und geschuldete Vergütung (Vergütungsbericht) zu erstellen. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer daraufhin zu prüfen, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden und hat einen Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts zu erstellen, der dem Vergütungsbericht beizufügen ist.

Nach § 120a Abs. 4 AktG ist der nach § 162 erstellte und geprüfte Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das Votum der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter.

Der Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der geprüfte Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 ist nachfolgend im Anschluss an den Tagesordnungspunkt 6 unter „Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 (Tagesordnungspunkt 6)“ dargestellt und wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2021

Der vorliegende Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft von dieser im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und enthält unter deren Namensnennung die dazu erforderlichen Angaben und Erläuterungen, soweit sie inhaltlich tatsächlich vorliegen.

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

Gemäß § 162 Abs. 3 Satz 1 AktG ist der Abschlussprüfer verpflichtet, den Vergütungsbericht zu prüfen. Im Rahmen dieser gesetzlichen Prüfungspflicht hat der Abschlussprüfer zu prüfen, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden, d.h. der Abschlussprüfer ist lediglich zu einer formellen Prüfung verpflichtet. Der Aufsichtsrat hat den Abschlussprüfer für den Konzernabschluss und den Jahresabschluss der der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2021, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Osnabrück, darüber hinaus freiwillig mit einer inhaltlichen Prüfung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 beauftragt. Die Prüfung des Vergütungsberichts ist eine gesonderte Prüfung nach dem Aktiengesetz und kein Bestandteil der Abschlussprüfung.

(1) Vergütung der Mitglieder des Vorstands

(1.1) System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

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

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

Grundsätzlich bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen.

Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

(1.1.2) Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat am 10. Dezember 2020 – unter Berücksichtigung der Vorgaben des mit dem Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie vom 12. Dezember 2019 (ARUG II) neu geschaffenen § 87a Abs. 1 AktG sowie der entsprechenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – auf Empfehlung des Personalausschusses des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2021 ein geändertes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen und dieses Vergütungssystem der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 11. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG zur Billigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde von dieser Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 82,54 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

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

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

(1.1.3) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das mit Wirkung zum 1. Januar 2021 geänderte und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands kam im Geschäftsjahr 2021 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands zur Anwendung. Dazu wurden die bestehenden Anstellungsverträge der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands mit Rückwirkung zum 1. Januar 2021 entsprechend geändert.

Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 einzelne Vergütungsbestandteile gewährt, die in vorangegangenen Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und nach deren Anstellungsverträgen zugesagt worden waren. Diese Vergütungsbestandteile werden im nachfolgenden Abschnitt (1.2) dargestellt und erläutert.

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

Das System der Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums. Es unterstützt die Umsetzung nichtfinanzieller strategischer Ziele und setzt Anreize für eine langfristige und nachhaltige Wertschaffung bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Daneben werden insbesondere auch die Interessen der Aktionäre nach einer angemessenen langfristigen Rendite unterstützt. Den Vorstandsmitgliedern soll im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket gewährt werden, um qualifizierte Vorstandsmitglieder an die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu binden bzw. neue Vorstandsmitglieder für das Unternehmen gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Bestandteilen. Das Verhältnis der kurzfristig orientierten einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) zur langfristig orientierten mehrjährigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) beträgt bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 % gerundet 40:60. Bei besonderen Leistungen oder bei besonderen Projekterfolgen, durch die jeweils insbesondere ein Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbracht wird, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus eine zusätzliche freiwillige Sondervergütung beschließen.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die einzelnen Bestandteile des geltenden und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands sowie über die zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Diese werden im nachfolgenden Abschnitt (1.1.6) im Detail erläutert. Die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile und ihre Ausgestaltung, die hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile auf Grund von Zusagen aus Geschäftsjahren vor dem Inkrafttreten des seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands diesem noch nicht entsprach, wird im nachfolgenden Abschnitt (1.2) dargestellt.

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter	Zweck / Strategiebezug
Ziel-Gesamtvergütung	Zusammensetzung: Feste und variable Vergütungsbestandteile	
	Verhältnis der einjährigen zur mehrjährigen variablen Vergütung (STI / LTI): rund 40:60 bei einem Zielerreichungsgrad von jeweils 100 %	
	Freiwillige variable Sondervergütung möglich	
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundvergütung	Jährliche Grundvergütung, Auszahlung in zwölf monatlichen Raten	Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder für den Vorstand zur Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie eines profitablen Wachstums sowie der weiteren Unternehmensziele
Nebenleistungen	Dienstwagen, einschließlich Privatnutzung	Gewährung eines insgesamt marktüblichen und zugleich wettbewerbsfähigen Vergütungspakets
	Altersvorsorge: Zweckgebundene Zahlung in Höhe von TEUR 12 p.a.	
	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
	Unfallversicherung	
	D&O-Versicherung mit Selbstbehalt	
Variable Vergütungsbestandteile		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Erfolgsparameter: Operatives Konzernergebnis (Konzern-EBIT)	Berücksichtigung des operativen Erfolgs eines Geschäftsjahres, Vergütung des jährlichen Beitrags der Vorstandsmitglieder zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie und Unterstützung der Interessen der Aktionäre an einer angemessenen langfristigen Rendite
	Performancezeitraum: Geschäftsjahr	
	Bandbreite Zielerreichungsgrad: 75 bis 120 % des Zielwerts Der Zielwert entspricht dem Wert des Erfolgsparameters (Konzern-EBIT), der sich aus der durch den Aufsichtsrat genehmigten Unternehmensplanung für den jeweiligen Performancezeitraum (das jeweilige Geschäftsjahr) ergibt.	
	STI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 140 Cap: 200 % des STI-Zielbetrages	
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Performancezeitraum: 4 Jahre	Berücksichtigung einer langfristig erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie
	LTI-Zielbetrag (Zielerreichungsgrad 100 %): TEUR 210	
	Aktienbasierter Erfolgsparameter (TSR)	
	Gewichtung: 87,5 % des LTI	Incentivierung mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Berücksichtigung der quantitativen Interessen der Aktionäre
	Erfolgsparameter: Total Shareholder Return (TSR) (1) Verhältnis der Kursentwicklung der Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden am Ende zum Aktienkurs zum Beginn des Performancezeitraums (2) Vergleich des nach (1) ermittelten TSR mit Entwicklung TSR im SDAX notierten Unternehmen	
	Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %, in Abhängigkeit vom erreichten Perzentilrang (Minimum 25., Maximum 75. Perzentilrang)	

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung / Parameter	Zweck / Strategiebezug
	<p>Nichtfinanzieller Erfolgsparameter</p> <p>Gewichtung: 12,5 % des LTI</p> <p>Erfolgsparameter: (1) Ableitung von zwei bis vier, grds. gleich gewichteten nichtfinanziellen Zielen aus der CSR-Strategie und aus der Unternehmensstrategie (2) Parameter werden bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert und können qualitativer und quantitativer Natur sein</p> <p>Bandbreite Zielerreichungsgrad: 0 bis 200 %. Zielerreichungsgrad 100 % wird bei Festlegung der nichtfinanziellen Ziele definiert</p>	<p>Berücksichtigung des Beitrags des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft</p>
<p>Freiwillige Sondervergütung</p>	<p>Einmalige Leistung ohne Rechtsanspruch</p> <p>Erfolgsparameter: Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds oder besondere Projekterfolge, die jeweils insbesondere einen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg erbringen</p> <p>Festlegung nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats - im Einzelfall - sofern besondere Leistung / besonderer Projekterfolg nicht bereits in der für den relevanten Performancezeitraum einjährigen variablen Vergütung berücksichtigt</p> <p>Cap: Summe freiwillige Sondervergütung + einjährige variable Vergütung < Zielbetrag für mehrjährige variable Vergütung im relevanten Performancezeitraum</p>	<p>Berücksichtigung des Beitrags des einzelnen Vorstandsmitglieds zur nachhaltigen Geschäftsentwicklung</p>
<p>Maximalvergütung (Begrenzung der gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)</p>	<p>Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr - unabhängig davon, ob diese in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird - unter Berücksichtigung der jeweiligen Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite) der ein- und der mehrjährigen Vergütungsbestandteile</p>	
<p>Sonstige Vergütungsregelungen</p>		
<p>Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) von variablen Vergütungsbestandteilen</p>	<p>Malus: Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.</p>	
	<p>Clawback: Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungen, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen und auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Unterschiedsbetrag). Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.</p>	
<p>Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (Abfindungs-Cap)</p>	<p>Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages aus einem nicht von dem Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund sowie - sofern dienstvertraglich vereinbart - wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes</p>	
	<p>Cap: Maximal in Höhe des Betrages von zwei Gesamtvergütungen oder eines Betrages, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre</p>	

(1.1.5) Ziel-Gesamtvergütung

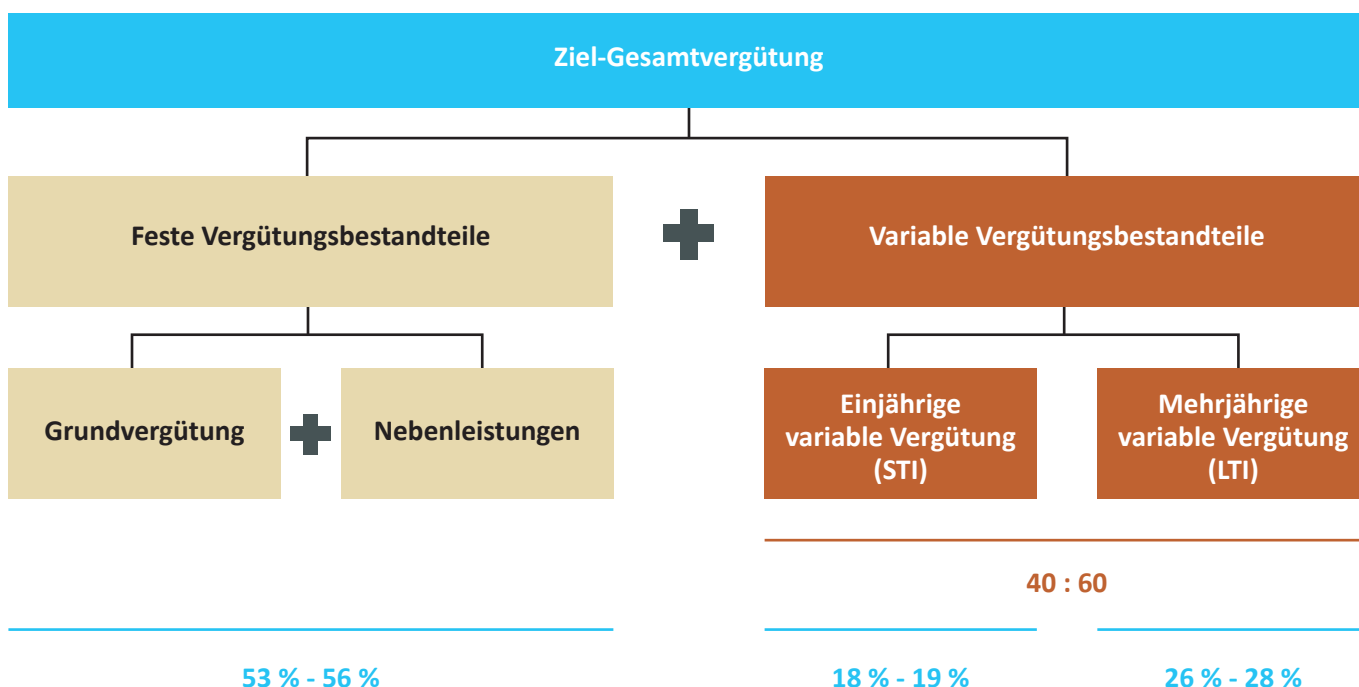
Die Ziel-Gesamtvergütung ist diejenige Vergütung, die einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr (Performancezeitraum) in der Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile insgesamt zufließen würde, wenn der Grad der Zielerreichung bei den beiden variablen Vergütungsbestandteilen STI und LTI jeweils 100 % beträgt. Dies unabhängig davon, ob der einzelne Vergütungsbestandteil in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt gewährt oder geschuldet wird.

Der Aufsichtsrat legt in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft.

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

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung

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



(1.1.6) Vergütungsbestandteile

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

(1.1.6.1) Grundvergütung

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

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

(1.1.6.2) Nebenleistungen

Die Nebenleistungen umfassen im Einzelnen:

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

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

(1.1.6.3) Einjährige variable Vergütung (STI)

(1.1.6.3.1) Erfolgsparameter und rechnerische Ermittlung des STI

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

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

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

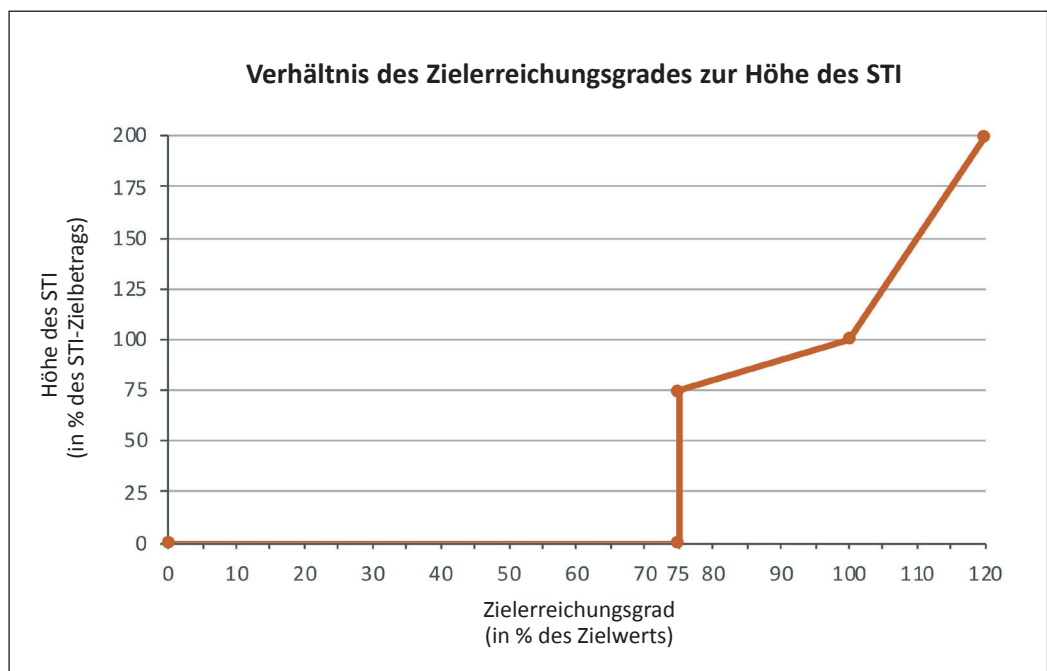
Ein Zielerreichungsgrad von 75 % bildet die Untergrenze für den STI, d.h., bei einem Zielerreichungsgrad von weniger als 75 % wird kein STI gewährt.

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

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

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

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen dem Zielerreichungsgrad und der daraus resultierenden Höhe des STI, vorbehaltlich einer etwaigen Anpassung im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen (vgl. dazu Abschnitt (1.1.6.3.3)):



(1.1.6.3.2) Zielsetzung des STI

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

(1.1.6.3.3) Festsetzung und Auszahlung des STI

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

Im ersten Schritt wird der Zielerreichungsgrad mit dem STI-Zielbetrag multipliziert. Der Aufsichtsrat kann das sich daraus ergebende rechnerische Ergebnis bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter Nutzung eines diskretionären Multiplikators zwischen 80 % und 120 % anpassen. Eine Anpassung auf mehr als 200 % des STI-Zielbetrags ist ausgeschlossen.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im STI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten STI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte STI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Er ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen STI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

(1.1.6.4) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

(1.1.6.4.1) Erfolgsparameter des LTI

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

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

Der aktienbasierte Erfolgsparameter bezweckt die Incentivierung der Mitglieder des Vorstands mit Blick auf eine nachhaltige Rendite der Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die damit verbundene umfassende Berücksichtigung der quantitativen Interessen ihrer Aktionäre. Die konkrete Incentivierung erfolgt mit dem Erfolgsparameter des Total Shareholder Returns (TSR), der zugleich den aktienbasierten Teil der variablen Vergütung abbildet. Der TSR wird mit einem Wert von 87,5 % des LTI gewichtet.

Der TSR inkludiert die Gesamttaktionärsrendite über den LTI-Performancezeitraum und berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung der Aktie zuzüglich gezahlter Dividenden am Ende des LTI-Performancezeitraums zum Aktienkurs zum Beginn des LTI-Performancezeitraums.

Um Effekte von zufälligen und nicht nachhaltigen Kursentwicklungen zu reduzieren, werden die maßgeblichen Aktienkurse wie folgt berechnet: Als Anfangsaktienkurs dient der durchschnittliche, kaufmännisch gerundete Schlusskurs im Xetra-Handel der letzten 90 Handelstage vor Beginn des LTI-Performancezeitraums. Als Endaktienkurs wird analog der Durchschnitt der Schlusskurse der letzten 90 Handelstage vor dem Ende des LTI-Performancezeitraums bestimmt.

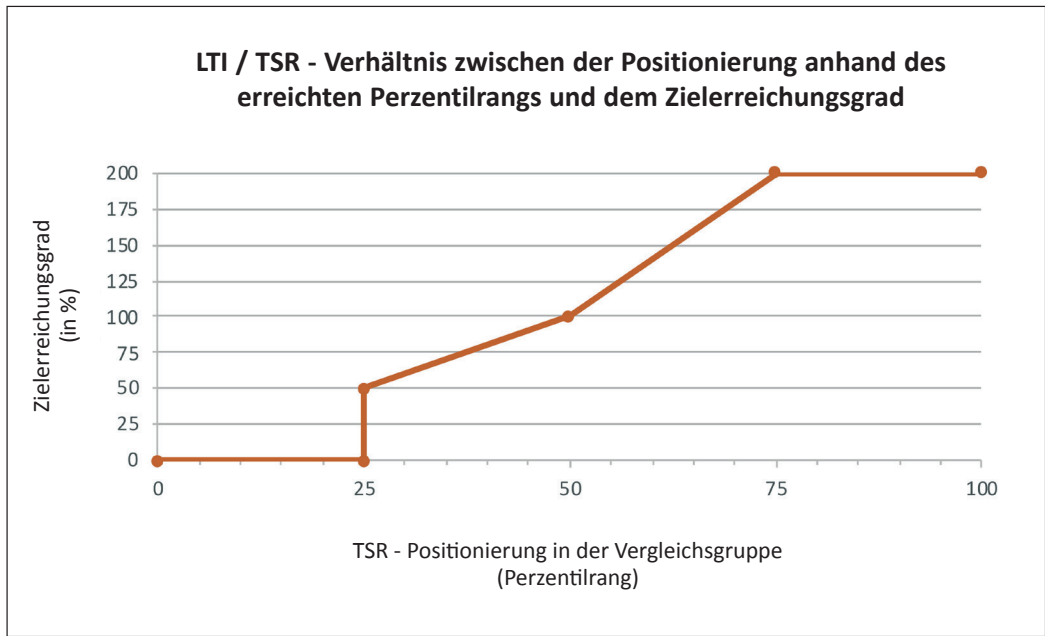
Der Durchschnittszeitraum zur Berechnung des Anfangsaktienkurses ist nicht Teil des LTI-Performancezeitraums.

Der nach diesen Kalkulationsparametern ermittelte TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wird – für die abschließende Verwendung im LTI – verglichen mit der Entwicklung des TSR der dafür ausgewählten Vergleichsunternehmen im LTI-Performancezeitraum. Zur Gruppe der Vergleichsunternehmen werden die während des gesamten LTI-Performancezeitraums im deutschen Aktienindex SDAX der Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main, notierten Unternehmen herangezogen.

Zur Ermittlung der Zielerreichung für den TSR werden der TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der TSR der Vergleichsgruppe in eine Rangreihe gebracht und die relative Positionierung anhand des erreichten Perzentilrangs ausgedrückt. Die Zielerreichung für den TSR ermittelt sich nach folgender Perzentil-Systematik: Der mögliche Zielerreichungsgrad hat eine Bandbreite von 0 % bis maximal 200 %. Bei einer Positionierung unterhalb des 25. Perzentils beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei einer Positionierung am 25. Perzentil (Schwellenwert) beträgt der Zielerreichungsgrad 50 %. Entspricht der erreichte relative TSR der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dem Median (50. Perzentil) der Vergleichsgruppe, beträgt der Zielerreichungsgrad 100 %. Für den maximalen Zielerreichungsgrad von 200 % muss mindestens das 75. Perzentil erreicht werden. Zwischenwerte werden sowohl im Fall einer positiven als auch einer negativen Abweichung jeweils linear interpoliert.

Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des SDAX am letzten Tag des LTI-Performancezeitraums, bereinigt um die Unternehmen, die erst nach Beginn des LTI-Performancezeitraums in den SDAX aufgenommen worden sind. Die Zusammensetzung der Gruppe der Vergleichsunternehmen kann bei etwa sich zukünftig ändernden Markt- bzw. Unternehmensbedingungen angepasst werden.

Die nachfolgende Übersicht enthält eine grafische Darstellung des Verhältnisses zwischen der Positionierung anhand des erreichten Perzentilrangs und dem Zielerreichungsgrad in Bezug auf die Zielerreichung für den TSR:



Nichtfinanzieller Erfolgsparameter – Zielsetzung, Ermittlung und Gewichtung

Der nichtfinanzielle Erfolgsparameter soll den Beitrag des Vorstands zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen. Er wird mit einem Wert von 12,5 % des LTI gewichtet.

Die nichtfinanziellen Ziele werden aus der Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie und aus der Unternehmensstrategie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft abgeleitet.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten nichtfinanziellen Ziele zu Beginn des jeweiligen LTI-Performancezeitraums fest. Insgesamt können zwei bis vier nichtfinanzielle Ziele festgelegt werden, die grundsätzlich gleich gewichtet sind. In der Festlegung der konkreten nichtfinanziellen Ziele wird definiert, unter welchen Voraussetzungen das jeweilige Ziel „voll erfüllt“ ist (Zielerreichungsgrad 100 %) und welche Parameter zur Beurteilung des Grades der Zielerreichung herangezogen werden. Die Parameter können qualitativer und quantitativer Natur sein. Die Zielerreichung für das einzelne nichtfinanzielle Ziel wird anhand der folgenden möglichen Zielerreichungsgrade ermittelt:

Ziel	Zielerreichungsgrad (in %)
Sehr erheblich übertroffen	200
Erheblich übertroffen	150
Übertroffen	125
Voll erfüllt	100
Weitgehend erfüllt	75
Teilweise erfüllt	50
Nicht erfüllt	0

(1.1.6.4.2) Festsetzung und Auszahlung des LTI

Die Festsetzung des LTI für den jeweiligen LTI-Performancezeitraum erfolgt in zwei Schritten:

In einem ersten Schritt wird der gewichtete Gesamterreichungsgrad für den LTI, bestehend aus den Zielerreichungsgraden für den aktienbasierten Erfolgsparameter und für den nichtfinanziellen Erfolgsparameter, ermittelt. Anschließend wird dieser Gesamtzielerreichungsgrad mit dem LTI-Zielbetrag multipliziert.

Im zweiten Schritt prüft der Aufsichtsrat, ob etwaige Pflicht- oder Compliance-Verstöße des Vorstandsmitglieds im LTI-Performancezeitraum eine reduzierende Anpassung des im ersten Schritt ermittelten LTI erforderlich machen. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen.

Der nach Abschluss des zweiten Schritts festgesetzte LTI stellt dessen Auszahlungsbetrag dar und wird dem Vorstandsmitglied als Geldleistung in bar ausgezahlt. Der Aufsichtsrat nimmt die Festsetzung des LTI in der ersten Aufsichtsratssitzung des dem LTI-Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres vor. Der Auszahlungsbetrag des LTI ist fällig bis zum Ende des der Festsetzung des Aufsichtsrats folgenden Kalendermonats.

(1.1.6.5) Freiwillige Sondervergütung

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

Die Festlegung erfolgt diskretionär durch den Aufsichtsrat nach dessen pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur im Einzelfall Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in der konkreten Sondersituation sicherzustellen, wenn zugleich der Gesellschaft durch die Gewährung der konkreten freiwilligen Sondervergütung ein zusätzlicher materieller und/oder immaterieller Vorteil zufließt (zum Beispiel zusätzliche Konzernerträge und / oder nachhaltige Einsparung von Aufwendungen durch die besondere Leistung bzw. durch den besonderen Projekterfolg; Incentive-Wirkung gegenüber den weiteren Vorstandsmitgliedern oder aktiven bzw. potentiellen Führungskräften), und wenn die besondere Leistung bzw. der besondere Projekterfolg nicht bereits in dem für den relevanten Performancezeitraum gewährten STI berücksichtigt ist. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der etwaigen Festlegung der freiwilligen Sondervergütung die ermessensleitenden Parameter, dass die Summe einer etwaigen für den relevanten Performancezeitraum festgelegten freiwilligen Sondervergütung und der tatsächlich festgelegten einjährigen variablen Vergütung (STI) geringer als der Zielbetrag der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) ist (Cap).

Im Falle der konkreten Festlegung der freiwilligen Sondervergütung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Der Aufsichtsrat nimmt die Beurteilung und etwaige Festlegung der freiwilligen Sondervergütung für den relevanten Performancezeitraum in der Aufsichtsratssitzung vor, in der er den STI für den relevanten Performancezeitraum festlegt. Die festgesetzte freiwillige Sondervergütung wird als Geldleistung in bar ausgezahlt. Sie ist fällig zum 31. März des auf den jeweiligen Performancezeitraum folgenden Geschäftsjahres, sofern der Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu diesem Zeitpunkt bereits vom Aufsichtsrat gebilligt ist; andernfalls unverzüglich nach Billigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat.

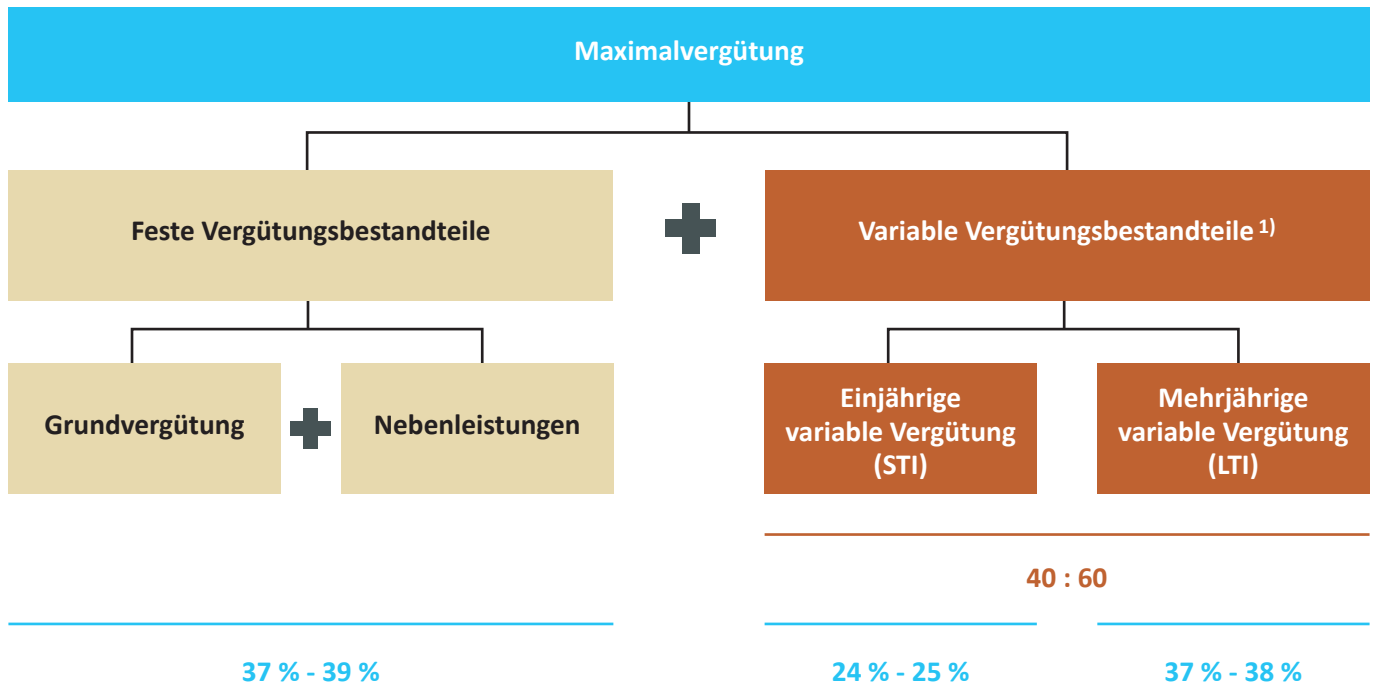
(1.1.7) Maximalvergütung

Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – unter Berücksichtigung der jeweiligen Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite von jeweils 200 % des Zielbetrages) der ein- und der mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI). Die Maximalvergütung wird vom Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

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

Zusammensetzung der Maximalvergütung

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



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

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

Malus

Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile reduzieren. Über den Umfang der Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Schwere der Pflichtverletzung nach pflichtgemäßem Ermessen. Die konkrete Schwere der Pflichtverletzung beurteilt sich anhand des Maßstabs des § 93 AktG. Relevante Pflichtverletzungen können danach Verstöße gegen gesetzliche, aufsichtsrechtliche oder vertragliche Pflichten oder die Verletzung unternehmensinterner Regelungen sein, insbesondere Compliance-Verstöße. Voraussetzung für ein Eingreifen der Malus-Regelung ist, dass ein hinreichend gravierender Pflichtverstoß des Vorstandsmitglieds vorliegt, der unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten einen Eingriff in die variable Vergütung rechtfertigt. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Clawback

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen der relevanten Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, behält sich die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft das Recht vor, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Über die Ausübung dieses Vorbehalts entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

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

Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgen in keinem Fall Zahlungen an das Vorstandsmitglied, die - einschließlich Nebenleistungen - den Betrag von zwei Gesamtvergütungen oder einen Betrag, der der zeitanteiligen Gesamtvergütung entspricht, die insgesamt für die Restlaufzeit des Vertrages zu vergüten wäre, übersteigen (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr, in dem die vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrages erfolgt, abgestellt. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 BGB beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

Der Anstellungsvertrag des einzelnen Vorstandsmitglieds kann vorsehen, dass nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen des Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes eine Abfindung in der vorstehend genannten Maximalhöhe gewährt wird. Ein „Change of Control“-Tatbestand im vorgenannten Sinne liegt vor (1) bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG), bezogen auf die Aktien der Gesellschaft, oder (2) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, bei der die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen Aktionäre der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder (3) bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft als abhängigem Unternehmen.

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen werden nicht gewährt.

(1.2) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

(1.2.1) Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2021 setzte sich der Vorstand satzungsgemäß durchgängig aus zwei Mitgliedern zusammen:

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

(1.2.2) Ziel- und Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die absoluten und relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und an der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Vorstandsmitgliedern.

Die den Mitgliedern des Vorstands tatsächlich gewährten und geschuldeten Vergütungen für variable Vergütungsbestandteile fließen diesen in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2021 bzw. des jeweils relevanten Performancezeitraums zu.

Ziel-Gesamtvergütung / Maximalvergütung Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2021				2021			
	Ziel-Gesamt- vergütung		Maximal- vergütung		Ziel-Gesamt- vergütung		Maximal- vergütung	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	400,0	50,0	400,0	34,8	360,0	48,0	360,0	32,7
Nebenleistungen	50,0	6,3	50,0	4,3	40,0	5,3	40,0	3,6
	450,0	56,3	450,0	39,1	400,0	53,3	400,0	36,4
Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾								
Einjährige variable Vergütung (STI)	140,0	17,5	280,0	24,3	140,0	18,7	280,0	25,5
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	210,0	26,3	420,0	36,5	210,0	28,0	420,0	38,2
	350,0	43,8	700,0	60,9	350,0	46,7	700,0	63,6
	800,0	100,0	1.150,0	100,0	750,0	100,0	1.100,0	100,0

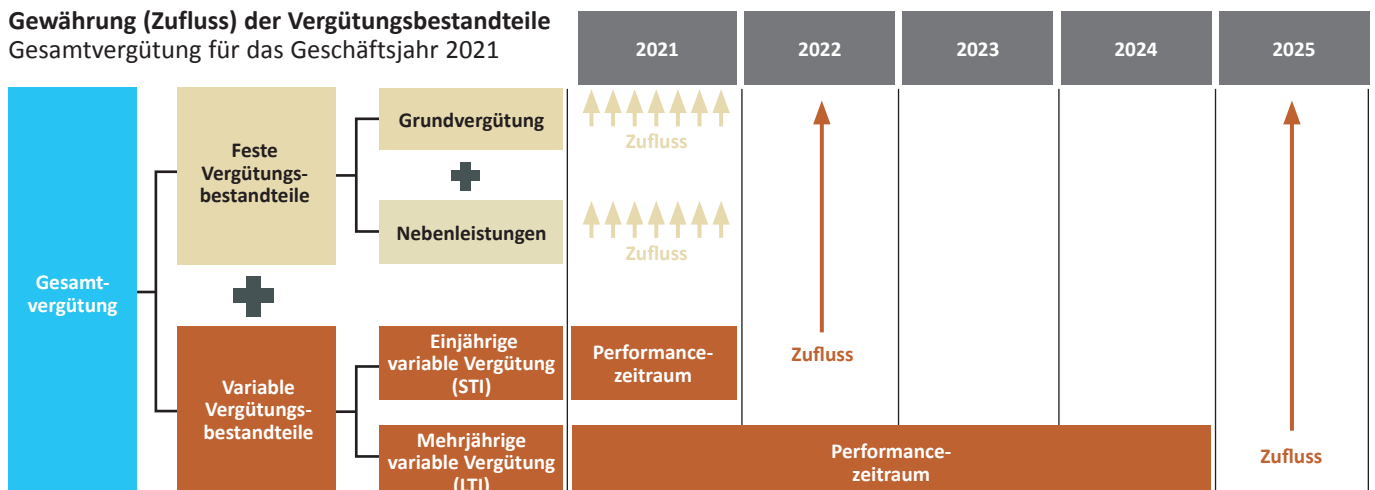
1) Variable Vergütungsbestandteile ohne etwaige freiwillige Sondervergütung. Die etwaige freiwillige Sondervergütung kommt bei der Betrachtung der Maximalvergütung bereits dem Grunde nach nicht zur Anwendung, da im Fall der Maximalvergütung der für den konkreten Performancezeitraum tatsächlich festgelegte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

(1.2.3) Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, wie die gewährte und geschuldete Vergütung dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem entsprochen hat oder – unter weitergehenden diesbezüglichen Erläuterungen – etwaige Abweichungen davon angegeben. Ferner werden die angewendeten Leistungskriterien erläutert. Schließlich wird ausgeführt, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

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

Gewährung (Zufluss) der Vergütungsbestandteile Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021



Das vorstehende Begriffsverständnis von „gewährt und geschuldet“ wurde rückwirkend analog für das Geschäftsjahr 2020 angewendet, d.h. es wurden auch für das Geschäftsjahr 2020 die Beträge ermittelt, die jeweils als gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben gewesen wären, wenn die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG bereits ab dem Geschäftsjahr 2020 anzuwenden gewesen wäre.

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 – ausschließlich von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Oliver Schwegmann				Ralf Brühöfner			
	2021		2020		2021		2020	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile								
Grundvergütung	400,0	68,2	350,0	67,2	360,0	68,2	330,0	57,5
Nebenleistungen	48,2	8,2	38,7	7,4	30,9	5,9	36,7	6,4
	448,2	76,5	388,7	74,6	390,9	74,1	366,7	63,9
Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾								
Einjährige variable Vergütung (STI)								
STI 2020	93,8	16,0	-	-	70,3	13,3	-	-
STI 2019	-	-	132,5	25,4	-	-	132,5	23,1
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)								
LTI 2018-2020	44,2	7,5	-	-	66,3	12,6	-	-
LTI 2017-2019	-	-	-	-	-	-	74,6	13,0
	138,0	23,5	132,5	25,4	136,6	25,9	207,0	36,1
	586,2	100,0	521,2	100,0	527,5	100,0	573,7	100,0

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

(1.2.3.1) Grundvergütung

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte Grundvergütung entsprach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, von der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 11. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem. Ihre Gewährung erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im Abschnitt (1.1.6.1) beschriebenen Weise zu fördern. Leistungskriterien sind in Bezug auf die Grundvergütung nicht anzuwenden, da es sich um eine Festvergütung handelt.

(1.2.3.2) Nebenleistungen

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen entsprachen ebenfalls dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, gebilligten Vergütungssystem. Mit ihrer Gewährung sollte die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im Abschnitt (1.1.6.2) beschriebenen Weise gefördert werden. Leistungskriterien sind bei den Nebenleistungen wiederum nicht anzuwenden, da es sich wie bei der Grundvergütung um fest vereinbarte Vergütungsbestandteile handelt.

(1.2.3.3) Variable Vergütungsbestandteile

(1.2.3.3.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte einjährige variable Vergütung richtete sich noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruht noch auf den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen, die für das Geschäftsjahr 2020 mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen waren. Leistungskriterium für die jeweils gewährte Vergütung war das im Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesene Konzern-EBIT. Aus diesem Konzern-EBIT wurde zunächst anhand eines mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbarten Prozentsatzes ein bestimmter Gesamtbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Ein Teilbetrag in Höhe von 45 % des so abgeleiteten Betrags stand den Vorstandsmitgliedern sodann als einjährige variable Vergütung zu, die demgemäß im Geschäftsjahr 2021 gewährt wurde.

Die Leistungskriterien und deren Anwendung sind im Einzelnen in der nachfolgenden Übersicht in Abschnitt (1.2.3.3.3) dargestellt.

Den insoweit maßgeblichen Vergütungsvereinbarungen lag die Zielsetzung zugrunde, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert wird, wenn die Höhe des Konzern-EBIT und damit die operative Ertragskraft des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung für die erfolgsabhängige Vorstandsvergütung ist.

(1.2.3.3.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die im Geschäftsjahr 2021 gewährte mehrjährige variable Vergütung richtete sich ebenfalls noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruht auf den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen, die für das Geschäftsjahr 2018 mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen waren. Leistungskriterium für den gewährten Betrag war im Ausgangspunkt das im Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Konzern-EBIT. Aus diesem Konzern-EBIT wurde anhand eines mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbarten Prozentsatzes ein bestimmter Gesamtbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Ein Teilbetrag in Höhe von bis zu 55 % des so abgeleiteten Betrags konnte dann im Geschäftsjahr 2021 als mehrjährige variable Vergütung zur Auszahlung gelangen. Die Höhe richtete sich danach, wie sich das durchschnittliche Konzern-EBIT für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 zu dem durchschnittlichen Konzern-EBIT der Geschäftsjahre 2015 bis 2017 verhielt.

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

Zielerreichungsgrad (Verhältnis \emptyset Konzern-EBIT in %)	Höhe des LTI (% des Zielbetrages)
< 50	Es wird kein LTI gewährt
\geq 50 bis 150	Linear steigend 1 % bis maximal 100 % des LTI-Zielbetrages

Die Leistungskriterien und deren Anwendung sind im Einzelnen in der nachfolgenden Übersicht in Abschnitt (1.2.3.3.3) dargestellt.

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

(1.2.3.3.3) Zusammenfassende Darstellung der Leistungskriterien und deren Anwendung für die variablen Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Übersicht stellt die Leistungskriterien und deren Anwendung für die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten ein- und die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile zusammengefasst dar.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Konzern-EBIT		Variable Vergütung						2021 TEUR
	Geschäftsjahr	TEUR	Bemessungsgrundlage (BMG) für STI und LTI		STI 45% der BMG TEUR	LTI 55% der BMG = Zielbetrag TEUR	Verhältnis Ø Konzern-EBIT = Zielerreichungsgrad ²⁾ %	Höhe des LTI ^{2) 3)} % des Zielbetrages	
			% des Konzern-EBIT	TEUR					
Oliver Schwegmann									
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2020	2020	5.209	4,0	208,4	93,8	-	-	-	93,8
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)									
LTI 2018 - 2020	2018	9.802	2,0	196,0	-	107,8	91,0	41,0	44,2
	2019	9.812							
	2020	5.209							
	Ø 2018-2020	8.274							
	2015	7.575							
	2016	10.515							
	2017	9.221							
	Ø 2015-2017	9.104							
Ralf Brühöfner									
Einjährige variable Vergütung (STI)									
STI 2020	2020	5.209	3,0	156,3	70,3	-	-	-	70,3
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)									
LTI 2018 - 2020	2018	9.802	3,0	294,1	-	161,7	91,0	41,0	66,3
	2019	9.812							
	2020	5.209							
	Ø 2018-2020	8.274							
	2015	7.575							
	2016	10.515							
	2017	9.221							
	Ø 2015-2017	9.104							

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

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

3) Der für die Höhe des LTI auf den Zielbetrag anzuwendende Prozentsatz leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad gemäß der Darstellung in Abschnitt (1.2.3.3.2) ab.

(1.2.3.3.4) Freiwillige Sondervergütung

Eine freiwillige Sondervergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 weder gewährt noch geschuldet.

(1.2.4) Einhaltung der Maximalvergütung

(1.2.4.1) Für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte Vergütung

Die nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, gebilligten Vergütungssystem geltenden Bestimmungen in Bezug auf die Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands sowie deren Festlegung sind in den vorstehenden Abschnitten (1.1.7) und (1.2.2) dargestellt.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist danach in zweifacher Hinsicht begrenzt. Zunächst sind für die ein- und mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile jeweils Höchstgrenzen (Cap bzw. höchster Prozentwert der Bandbreite von jeweils 200 % des Zielbetrages) für die ein- und die mehrjährigen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) festgelegt. Unter Berücksichtigung dieser legt der Aufsichtsrat ferner eine betragsmäßige Maximalvergütung je Vorstandsmitglied fest, die der Summe der maximalen Höhe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – entspricht.

Die Einhaltung dieser Maximalvergütung kann deren Zusammensetzung nach dem Vergütungssystem entsprechend erst dann rückwirkend überprüft werden, wenn der Zufluss aller den Mitgliedern des Vorstands für das betreffende Geschäftsjahr zugesagten Vergütungsbestandteile – hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der jeweiligen Zielerreichung – erfolgt ist. Da für die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile ein vierjähriger Performancezeitraum gilt, kann die Einhaltung der Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr folglich insgesamt erst rückwirkend nach Ablauf dieses Performancezeitraums überprüft werden.

Dementsprechend wird die Einhaltung der Maximalvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 überprüft und darüber berichtet werden können.

(1.2.4.2) Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 unter Berücksichtigung des Zuflussprinzips gewährten variablen Vergütungen richteten sich noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem, sondern beruhen noch auf Zusagen für das Geschäftsjahr 2020 (einjährige variable Vergütungsbestandteile) bzw. das Geschäftsjahr 2018 (mehrjährige variable Vergütungsbestandteile) nach deren Anstellungsverträgen unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem.

Für den für diese beiden variablen Vergütungsbestandteile im Ausgang der Ermittlung relevanten Erfolgsparameter, das Konzern-EBIT, waren Höchstgrenzen in Höhe von 18 bzw. 12 Mio. Euro festgelegt. Ferner galt für den mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteil eine Höchstgrenze von 100 % des LTI-Zielbetrages. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gewährten variablen Vergütungen ausnahmslos eingehalten, wie sich aus der diesbezüglichen zusammenfassenden Darstellung im vorstehenden Abschnitt (1.2.3.3.3) ergibt.

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

Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte weder eine Reduzierung noch eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile, da dazu nach Feststellung des Aufsichtsrats insoweit jeweils kein Anlass bestand. Zudem gab es in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile auch bereits keine rechtliche Grundlage für eine mögliche Rückforderung, da die insoweit maßgeblichen dienstvertraglichen Vereinbarung eine solche Möglichkeit noch nicht vorgesehen haben.

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

Mit den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands ist im Rahmen ihrer bestehenden, mit Rückwirkung zum 1. Januar 2021 geänderten Anstellungsverträge ein Sonderkündigungsrecht im Fall des Vorliegens eines „Change of Control“-Tatbestandes – wie im seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem definiert und im Abschnitt (1.1.9) beschrieben – vereinbart.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Leistungen im Zusammenhang mit hierunter zu subsumierenden Sonderkündigungsrechten gewährt.

(1.3) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 (Ergänzende freiwillige Erläuterung)

Die den gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung wird in Erfüllung dieser gesetzlichen Anforderungen in Abschnitt (1.2) wie dort erläutert nach dem Zuflussprinzip dargestellt.

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

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

Auf der Grundlage der vorstehenden Erläuterungen stellt sich Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt dar:

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Gewährung (Zufluss) ¹⁾ Geschäftsjahr	Oliver Schwegmann		Ralf Brühöfner	
		2021		2021	
		TEUR	%	TEUR	%
Feste Vergütungsbestandteile					
Grundvergütung	2021	400,0	53,8	360,0	50,7
Nebenleistungen	2021	48,2	6,5	30,9	4,4
		448,2	60,3	390,9	55,1
Variable Vergütungsbestandteile ¹⁾					
Einjährige variable Vergütung (STI)					
STI 2021	2022	280,0	37,7	280,0	39,4
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)					
LTI 2019 - 2021	2022	14,6	2,0	38,9	5,5
		294,6	39,7	318,9	44,9
		742,8	100,0	709,7	100,0

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

(1.3.1) Feste Vergütungsbestandteile

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

(1.3.2) Variable Vergütungsbestandteile

(1.3.2.1) Einjährige variable Vergütung (STI)

Ebenso entspricht die in der vorstehenden Übersicht angegebene einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, gebilligten Vergütungssystem.

Die in den vorstehenden Abschnitten (1.1.4) und (1.1.6.3) beschriebenen Leistungskriterien für diesen Vergütungsbestandteil und deren Anwendung im Einzelnen sind in der nachfolgenden Übersicht in dargestellt:

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Variabler Vergütungsbestandteil STI ¹⁾ - Anwendung der Leistungskriterien	Variable Vergütung STI ¹⁾						2021
	Konzern-EBIT		Zielerreichungsgrad		STI		
	Zielwert	Tatsächlich erzielter Wert	(rechnerisch)	(relevant) ²⁾	STI-Zielbetrag	Höhe des STI	
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	TEUR	TEUR	%	%	TEUR	% des Zielbetrages	TEUR
Oliver Schwegmann							
Einjährige variable Vergütung (STI)							
STI 2021	5.004	6.711	134,1	120,0	140,0	200,0	280,0
Ralf Brühöfner							
Einjährige variable Vergütung (STI)							
STI 2021	5.004	6.711	134,1	120,0	140,0	200,0	280,0

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

2) Die Bandbreite des für die einjährige variable Vergütung (STI) relevanten Zielerreichungsgrades beträgt gemäß dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zwischen 75 % und 120 % des Zielwertes. Vgl. dazu die Darstellung in Abschnitt (1.1.6.3.1).

(1.3.2.2) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Die in der vorstehenden Übersicht angegebene mehrjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 richtet sich dagegen noch nicht nach dem seit dem 1. Januar 2021 maßgeblichen, gebilligten Vergütungssystem, sondern beruht auf den dienstvertraglichen Vergütungsvereinbarungen, die für das Geschäftsjahr 2019 mit den Mitgliedern des Vorstands getroffen waren. Leistungskriterium dafür ist im Ausgangspunkt das im Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesene Konzern-EBIT. Aus diesem Konzern-EBIT wird anhand eines mit jedem Vorstandsmitglied individuell vereinbarten Prozentsatzes ein bestimmter Gesamtbetrag für die variable Vergütung abgeleitet. Ein Teilbetrag in Höhe von bis zu 55 % des so abgeleiteten Betrags kann dann im Geschäftsjahr 2022 als mehrjährige variable Vergütung zur Auszahlung gelangen. Die Höhe richtet sich danach, wie sich das durchschnittliche Konzern-EBIT für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 zu dem durchschnittlichen Konzern-EBIT der Geschäftsjahre 2016 bis 2018 verhält.

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

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

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

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

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

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

3) Der für die Höhe des LTI auf den Zielbetrag anzuwendende Prozentsatz leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad gemäß der vorstehenden Darstellung in diesem Abschnitt (1.3.2.2) ab.

(1.4) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2021 für die Tätigkeit als gegenwärtiges oder früheres Mitglied des Vorstands Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Ebenso wurden den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 weder von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse von diesen eingegangen.

(2) Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

(2.1) System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

(2.2.1) Rechtsgrundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Grundlage der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist § 14 der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt. Eine variable Vergütung, die vom Erreichen bestimmter Erfolge bzw. Ziele abhängt, ist für die Aufsichtsratsmitglieder nicht vorgesehen.

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

„§ 14 Vergütung

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

Die nachfolgende Übersicht fasst die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats überblicksartig zusammen:

Vergütungsbestandteil	Ausgestaltung
Festvergütung Aufsichtsrat	Jahresvergütung TEUR 17,0
	Vorsitzender: Doppelte Jahresvergütung (TEUR 34,0)
	Stellvertretender Vorsitzender: Eineinhalbfache Jahresvergütung (TEUR 25,5)
	Mitglieder: Einfache Jahresvergütung (TEUR 17,0)
Festvergütung Ausschüsse des Aufsichtsrats	Vorsitzender: Zusätzlich 50 % der jeweiligen Jahresvergütung
	Mitglieder: Zusätzlich 25 % der jeweiligen Jahresvergütung
Maximalvergütung	Das Aktiengesetz sieht die Festlegung einer Maximalvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht vor. Eine solche ist ohnehin entbehrlich, da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt.
Sonstige Vergütungsregelungen	
Fälligkeit der Vergütung	Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres
Auslagen	Auslagenersatz
Umsatzsteuer	Erstattung der auf die Festvergütung entfallenden Umsatzsteuer
D&O-Versicherung	D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt

(2.1.2) Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüft – bei Bedarf unter Hinzuziehung unabhängiger externer Vergütungsexperten – regelmäßig, spätestens alle vier Jahre, die Angemessenheit der Struktur und Höhe seiner Vergütung.

Hierzu wertet der Aufsichtsrat die Aufsichtsratsvergütung bei anderen vergleichbaren Unternehmen aus und vergleicht diese mit der Vergütung des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sowohl hinsichtlich der Bestandteile als auch der Höhe der Vergütung (horizontaler Vergleich).

Auf der Basis dieser Analyse entscheidet der Aufsichtsrat über etwa erforderliche Änderungen seiner Vergütung. Im Falle einer danach erforderlichen Befassung der Hauptversammlung (§ 113 Abs. 3 Satz 1 AktG) werden Vorstand und Aufsichtsrat dieser das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang auch einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung von § 14 der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft vorlegen.

Im Rahmen seiner letzten Überprüfung der Angemessenheit der Struktur und Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats im vierten Quartal 2020 wurde der Aufsichtsrat von unabhängigen externen Vergütungsexperten der Deloitte Consulting GmbH, Düsseldorf, unterstützt.

(2.1.3) Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die derzeitige Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 19. Mai 2017 in § 14 der Satzung festgelegt. Vorstand und Aufsichtsrat haben die in § 14 der Satzung geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des Systems, auf dem diese Vergütung basiert, der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft am 11. Mai 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Bestätigung vorgelegt. Das Vergütungssystem wurde von dieser Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 88,47 % der abgegebenen Stimmen bestätigt.

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

(2.1.4) Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das in der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft festgelegte und von der Hauptversammlung bestätigte Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats kam im Geschäftsjahr 2021 für alle gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats zur Anwendung.

(2.1.5) Inhaltliche Ausgestaltung und allgemeine Zielsetzung des Vergütungssystems

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

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

Die Gewährung einer reinen Festvergütung ohne variable Bestandteile hat sich bewährt und entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften sowie der entsprechenden Anregung in G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Eine ausschließliche Festvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist am besten geeignet, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat kann mit einer solchen Vergütungssystematik seine Entscheidungen zum Wohle der Gesellschaft und damit ausgerichtet an der langfristigen Geschäftsstrategie und an der nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft treffen, ohne dabei anderweitige Motive zu verfolgen, welche gegebenenfalls aus einer erfolgsorientierten Vergütung abgeleitet werden könnten. Die Vergütung des Aufsichtsrats enthält daher keine variablen Vergütungsbestandteile und auch keine aktienbasierten Bestandteile.

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

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

(2.2) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

(2.2.1) Zusammensetzung des Aufsichtsrats

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

Im Geschäftsjahr 2021 gehörten dem Aufsichtsrat der Gesellschaft die folgenden Mitglieder an:

Name	Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat	Funktion im Aufsichtsrat / in einem Ausschuss des Aufsichtsrats
Uwe Bergheim	seit 3. Mai 2018 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Vorsitzender des Aufsichtsrats Vorsitzender des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Frank Schübel	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Dagmar Bottenbruch	seit 2. Juli 2020 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Mitglied des Personal- und Nominierungsausschusses
Heike Brandt	seit 22. Mai 2014 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Mitglied des Personalausschusses
Bernhard Düing	seit 24. Juni 1999 Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer	Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
Hendrik H. van der Lof	seit 19. Mai 2017 Aufsichtsratsmitglied der Aktionäre	Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses

(2.2.2) Gewährte und geschuldete Vergütung

Nachfolgend wird erläutert, welche Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurde. Des Weiteren wird erläutert, wie die gewährte und geschuldete Vergütung dem für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen Vergütungssystem entsprochen hat oder inwieweit davon abgewichen wurde. Ferner wird ausgeführt, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern soll. Erläuterungen zu den angewendeten Leistungskriterien erübrigen sich hingegen, da auf die Aufsichtsratsvergütung als reine Festvergütung Leistungskriterien nicht anzuwenden waren.

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

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

Das vorstehende Begriffsverständnis von „gewährt und geschuldet“ wurde rückwirkend analog für das Geschäftsjahr 2020 angewendet, d.h. es wurden auch für das Geschäftsjahr 2020 die Beträge ermittelt, die jeweils als gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben gewesen wären, wenn die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG bereits ab dem Geschäftsjahr 2020 anzuwenden gewesen wäre.

Im Einzelnen wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 – ausschließlich von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft – folgende Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt und geschuldet:

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat				Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats				Gesamtvergütung			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats												
Uwe Bergheim	34,0	57,1	34,0	57,1	25,5	42,9	25,5	42,9	59,5	100,0	59,5	100,0
Frank Schübel	25,5	66,7	25,5	70,6	12,8	33,3	10,6	29,4	38,3	100,0	36,1	100,0
Dagmar Bottenbruch	8,5	85,7	-	-	1,4	14,3	-	-	9,9	100,0	-	100,0
Heike Brandt	17,0	80,0	17,0	80,0	4,3	20,0	4,3	20,0	21,3	100,0	21,3	100,0
Bernhard Düing	17,0	80,0	17,0	80,0	4,3	20,0	4,3	20,0	21,3	100,0	21,3	100,0
Hendrik H. van der Lof	17,0	66,7	17,0	66,7	8,5	33,3	8,5	33,3	25,5	100,0	25,5	100,0
	119,0	67,7	110,5	67,5	56,7	32,3	53,1	32,5	175,7	100,0	163,6	100,0
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats¹⁾												
Johannes C.G. Boot	-	-	7,1	80,0	-	-	1,8	20,0	-	-	8,9	100,0
Adolf Fischer	-	-	7,1	100,0	-	-	-	-	-	-	7,1	100,0
Prof. Dr. Roland Klose	-	-	7,1	100,0	-	-	-	-	-	-	7,1	100,0
Daniël M.G. van Vlaardingen	9,9	80,0	17,0	80,0	2,5	20,0	4,3	20,0	12,4	100,0	21,3	100,0
	9,9	80,0	38,2	86,4	2,5	20,0	6,0	13,6	12,4	100,0	44,3	100,0
	128,9	68,5	148,7	71,5	59,2	31,5	59,2	28,5	188,1	100,0	207,9	100,0

1) Entsprechend der satzungsändernden Beschlussfassung der Hauptversammlung am 3. Mai 2018 bestand der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2019 aus insgesamt neun Mitgliedern, davon sechs Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre bzw. Vertretern der Anteilseigner und drei Aufsichtsratsmitgliedern bzw. Vertretern der Arbeitnehmer. Seitdem besteht der Aufsichtsrat aus insgesamt sechs Mitgliedern, davon vier Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre bzw. Vertretern der Anteilseigner und zwei Aufsichtsratsmitgliedern bzw. Vertretern der Arbeitnehmer.

Die Festvergütungen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in dessen drei Ausschüssen entsprachen dem nach der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft maßgeblichen und von deren Hauptversammlung am 11. Mai 2021 bestätigten Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Die Gewährung dieser Vergütungen erfolgte, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der im vorstehenden Abschnitt (2.1.5) beschriebenen Weise zu fördern.

(2.3) Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 (Ergänzende freiwillige Erläuterung)

Die den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung wird in Erfüllung dieser gesetzlichen Anforderungen in Abschnitt (2.2) wie dort erläutert nach dem Zuflussprinzip dargestellt.

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

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

Auf der Grundlage der vorstehenden Erläuterungen stellt sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021, die dem nach der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft maßgeblichen und

von deren Hauptversammlung am 11. Mai 2021 bestätigten Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats entsprach, wie folgt dar:

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 (Ergänzende freiwillige Erläuterung) Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats	Gewährung (Zufluss) Geschäftsjahr	Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat		Festvergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats		Gesamtvergütung	
		2021		2021		2021	
		TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Uwe Bergheim	2022	34,0	57,1	25,5	42,9	59,5	100,0
Frank Schübel	2022	25,5	66,7	12,8	33,3	38,3	100,0
Dagmar Bottenbruch	2022	17,0	80,0	4,3	20,0	21,3	100,0
Heike Brandt	2022	17,0	80,0	4,3	20,0	21,3	100,0
Bernhard Düing	2022	17,0	80,0	4,3	20,0	21,3	100,0
Hendrik H. van der Lof	2022	17,0	66,7	8,5	33,3	25,5	100,0
		127,5	68,2	59,5	31,8	187,0	100,0

(2.4) Sonstige Angaben

Den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wurden von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs im Geschäftsjahr 2021 für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und in dessen Ausschüssen Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Des Weiteren hat kein gegenwärtiges oder früheres Mitglied des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 gegenüber der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch gegenüber einem Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs direkt oder indirekt andere Leistungen als die Tätigkeit im Aufsichtsrat und dessen Ausschüssen erbracht und dementsprechend von diesen auch keine Vergütung für solche Leistungen erhalten. Hiervon unberührt bleiben die im Rahmen ihres jeweiligen Arbeitsverhältnisses erbrachten Leistungen derjenigen Mitglieder des Aufsichtsrats, die diesem als Aufsichtsratsmitglieder bzw. Vertreter der Arbeitnehmer angehören und für die diese entsprechend ihren Dienstverträgen mit der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft bzw. mit einem Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs vergütet wurden.

Schließlich wurden den gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 weder von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft noch von Unternehmen desselben Konzerns im Sinne des § 290 des Handelsgesetzbuchs Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse von diesen eingegangen.

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

(3.1) Grundlagen der Darstellung

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

Die Darstellung berücksichtigt die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung nach dem Zuflussprinzip, also im Sinne des Begriffsverständnisses von „gewährt und geschuldet“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, wie es auch der Darstellung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands in Abschnitt (1.2.3) und des Aufsichtsrats in Abschnitt (2.2.2) zugrunde gelegt ist. Dieses Begriffsverständnis wurde rückwirkend analog für alle Geschäftsjahre vor dem Geschäftsjahr 2021 angewendet, d.h. es wurden für die Geschäftsjahre 2017 bis 2020 die Beträge ermittelt, die jeweils als gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben gewesen wären, wenn die Vorschrift des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG bereits ab dem Geschäftsjahr 2017 anzuwenden gewesen wäre.

Soweit bei der Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft auf die Entwicklung des Jahresergebnisses (Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB) abgestellt wird, ist Grundlage für die angegebene jährliche Veränderung das im nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches aufgestellten Jahresabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgewiesene Jahresergebnis. Soweit bei der Ertragsentwicklung auf das Konzern-EBIT abgestellt wird, ist Grundlage der jeweiligen Veränderung das im nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellten Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ausgewiesene normalisierte Konzern-EBIT.

Für den Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer ist auf einen Kreis abgestellt, der die im jeweiligen Geschäftsjahr in Deutschland und in Österreich im Konzern der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beschäftigten Mitarbeitenden, beginnend mit der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands, umfasst. Dieser Kreis wurde auch bei der in Abschnitt (1.1.2) genannten Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands als Vergleichsgruppe herangezogen. Die Umrechnung der Anzahl der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis für ein Geschäftsjahr erfolgte analog der im Jahres- und Konzernabschluss der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft angewendeten Methodik auf der Grundlage des jeweiligen Durchschnitts zum Ende eines jeden Quartals des jeweiligen Geschäftsjahres. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer wurde analog zur Vergütung der Organmitglieder ebenfalls nach dem Zuflussprinzip und als Durchschnittswert eines Geschäftsjahres ermittelt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft erhalten, wurde diese Vergütung dabei nicht berücksichtigt.

(3.2) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder Vorstands

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands	2021 2020 %	2020 2019 %	2019 2018 %	2018 2017 %
Vergütung der Mitglieder des Vorstands^{1) 2)}				
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Ralf Brühöfner	- 8,1	- 14,7	+ 9,2	- 3,9
Oliver Schwegmann	+ 12,5	+ 15,6	+ 4,0	+ 122,3
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	- 85,1	- 17,3	- 14,8	+ 105,6
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	+ 28,8	- 46,9	+ 0,1	+ 6,3
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 1,7	- 1,5	+ 4,0	+ 3,1

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

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

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

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	2021 2020 %	2020 2019 %	2019 2018 %	2018 2017 %
Vergütung der Mitglieder des Vorstands^{1) 2) 3)}				
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Uwe Bergheim	0,0	+ 50,0	-	-
Frank Schübel	+ 5,9	+ 13,3	+ 50,0	-
Dagmar Bottenbruch	-	-	-	-
Heike Brandt	0,0	0,0	+ 7,1	+ 132,7
Bernhard Düing	0,0	0,0	0,0	+ 99,5
Hendrik H. van der Lof	0,0	0,0	+ 50,0	-
Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats				
Daniël M.G. van Vlaardingen	- 41,6	0,0	+ 7,1	+ 598,1
Ertragsentwicklung				
Jahresergebnis Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	- 85,1	- 17,3	- 14,8	+ 105,6
Konzern-EBIT Berentzen-Gruppe (Konzern)	+ 28,8	- 46,9	+ 0,1	+ 6,3
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern				
Arbeitnehmer Berentzen-Gruppe (Konzern) Deutschland und Österreich	+ 1,7	- 1,5	+ 4,0	+ 3,1

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

2) Der im Geschäftsjahr 2017 gewährten und geschuldeten Vergütung liegt die bis zum 31. Dezember 2016 anwendbare Fassung, der in den Geschäftsjahren ab 2018 gewährten und geschuldeten Vergütungen liegt die seit dem 1. Januar 2017 anwendbare und seitdem unveränderte Fassung von § 14 Abs. 1 der Satzung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zugrunde.

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

Haselünne, den 16. März 2022

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Ralf Brühöfner

Mitglied des Vorstands

Oliver Schwegmann

Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Uwe Bergheim

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Haselünne, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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

Verwendungsbeschränkung

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

Osnabrück, den 17. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Gregor Solfrian
Wirtschaftsprüfer

Stefan Geers
Wirtschaftsprüfer

Allgemeine Hinweise zur virtuellen Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 18. Mai 2022 wird mit Zustimmung des Aufsichtsrats nach Maßgabe von Art. 2 COVID-19-Gesetz als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) abgehalten.

Die gesamte Hauptversammlung wird für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre oder deren Bevollmächtigte nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen am 18. Mai 2022 ab 10.00 Uhr (MESZ) live im Internet auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/

im passwortgeschützten Internetservice in Bild und Ton übertragen. Eine physische Teilnahme der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme eines von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreters) am Versammlungsort ist ausgeschlossen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nach Maßgabe der nachfolgend beschriebenen Bestimmungen. Eine elektronische Teilnahme an der Versammlung im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG ist nicht möglich.

Über den passwortgeschützten Internetservice können die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre (und ggf. deren Bevollmächtigte) gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren unter anderem ihre ihnen eingeräumten Aktionärsrechte ausüben, Vollmachten erteilen, Fragen einreichen oder Widerspruch zu Protokoll erklären.

Voraussetzung für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Aktionäre sind zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts berechtigt, wenn sie sich vor der Hauptversammlung angemeldet und der Gesellschaft ihren Anteilsbesitz nachgewiesen haben. Die Anmeldung muss in deutscher oder englischer Sprache abgefasst sein. Die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung oder zur Ausübung des Stimmrechts ist nachzuweisen. Hierfür reicht ein Nachweis des Anteilsbesitzes in Textform durch den Letztintermediär gemäß § 67c Abs. 3 AktG aus. Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den Beginn des 21. Tages vor der Versammlung, also auf den 27. April 2022, 00:00 Uhr Mitteleuropäische Sommerzeit (MESZ) (sogenannter Nachweisstichtag), zu beziehen.

Sowohl die Anmeldung als auch der Nachweis des Anteilsbesitzes müssen der Gesellschaft jeweils bis spätestens am 11. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), unter der Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland

Telefax: +49 (0) 89 889 690 633
E-Mail: anmeldung@better-orange.de

zugehen.

Nach Zugang der ordnungsgemäßen Anmeldung und eines ordnungsgemäßen Nachweises des Anteilsbesitzes bis spätestens am 11. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), werden den Aktionären die Zugangsdaten („HV-Ticket“) für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ übersandt. Wir bitten die Aktionäre, frühzeitig für die Anmeldung und Übersendung des Nachweises ihres Anteilsbesitzes an die Gesellschaft Sorge zu tragen.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung oder die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den zuvor beschriebenen Nachweis des Anteilsbesitzes ordnungsgemäß erbracht hat. Mit dem Nachweisstichtag bzw. dem Nachweis geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit der nach-

gewiesenen Aktien einher. Auch im Fall der (vollständigen oder teilweisen) Veräußerung der Aktien nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts im Verhältnis zur Gesellschaft ausschließlich der Anteilsbesitz zum Nachweisstichtag maßgeblich; d.h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben im Verhältnis zur Gesellschaft keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Wer zum Nachweisstichtag nicht Aktionär ist, aber noch vor der virtuellen Hauptversammlung Aktien erwirbt, ist im Verhältnis zur Gesellschaft nicht als Aktionär teilnahme- und stimmberechtigt. Der Nachweisstichtag hat keine Bedeutung für die Dividendenberechtigung.

Details zum Internetservice

Ab dem 27. April 2022, 0:00 Uhr (MESZ) steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ der passwortgeschützte Internetservice zur Verfügung. Über diesen passwortgeschützten Internetservice können Aktionäre (bzw. ihre Bevollmächtigten) gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren ihr Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl ausüben und elektronisch Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen, Fragen einreichen und Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung, jeweils wie in den nachfolgenden Abschnitten näher beschrieben, einlegen. Die für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice erforderlichen individualisierten Zugangsdaten werden nach Zugang einer ordnungsgemäßen Anmeldung und eines ordnungsgemäßen Anteilsbesitznachweises zugesandt.

Verfahren für die Stimmabgabe

Bevollmächtigung

Aktionäre können sich hinsichtlich der Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und der Ausübung ihres Stimmrechts in der virtuellen Hauptversammlung durch einen Bevollmächtigten, z.B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere Person ihrer Wahl vertreten lassen.

Auch im Fall einer Bevollmächtigung sind eine fristgerechte Anmeldung und der Nachweis der Berechtigung zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts erforderlich (siehe oben unter „Voraussetzung für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“). Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann gemäß § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Die Vollmacht kann gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder gegenüber der Gesellschaft erklärt werden. Der Nachweis der Bevollmächtigung kann per E-Mail, postalisch oder per Telefax bis zum Ablauf des 17. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), an folgende Anschrift, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse übermittelt, geändert oder widerrufen werden

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland

Telefax: +49 (0) 89 889 690 655
E-Mail: berentzen@better-orange.de

oder ab dem 27. April 2022, 0:00 Uhr (MESZ) über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren vor und während der virtuellen Hauptversammlung übermittelt, geändert oder widerrufen werden.

Am Tag der virtuellen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 können Vollmachten ausschließlich über den passwortgeschützten Internetservice abgegeben, geändert oder widerrufen werden, der auf der Internetseite der

Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ zugänglich ist.

Aktionäre, die eine andere Person bevollmächtigen möchten, können für die Erteilung einer Vollmacht das Formular verwenden, welches nach ordnungsgemäßer Anmeldung und Nachweis des Anteilsbesitzes zugeschickt wird. Ein entsprechendes Formular steht auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ bei den Angaben zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 zum Download zur Verfügung.

Vorstehende Übermittlungswege stehen jeweils bis zu den vorstehend genannten Zeitpunkten auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Bevollmächtigung erübrigt sich in diesem Fall. Der Widerruf oder die Änderung einer bereits erteilten Vollmacht kann ebenfalls auf den vorgenannten Übermittlungswegen jeweils bis zu den vorstehend genannten Zeitpunkten unmittelbar gegenüber der Gesellschaft erklärt werden.

Bei Bevollmächtigung eines Intermediärs, einer Aktionärsvereinigung, eines Stimmrechtsberaters oder diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen, Vereinigungen, Institute bzw. Unternehmen ist die Vollmachterteilung vom Bevollmächtigten nachprüfbar festzuhalten; die Vollmachterteilung muss dabei vollständig sein und darf nur die mit der Stimmrechtsausübung verbundenen Erklärungen enthalten. Aktionäre, die einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder andere mit diesen gleichgestellten Personen, Vereinigungen, Institute bzw. Unternehmen bevollmächtigen wollen, werden gebeten, sich in diesem Fall mit dem zu Bevollmächtigenden über die Form der Vollmacht abzustimmen. Auf das besondere Verfahren nach § 135 Abs. 1 Satz 5 AktG wird hingewiesen.

Auch Bevollmächtigte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für die von ihnen vertretenen Aktionäre lediglich im Rahmen ihrer jeweiligen Vollmacht im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch (Unter-)Bevollmächtigung der weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben.

Die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices durch den Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte die entsprechenden Zugangsdaten erhält.

Stimmrechtsvertretung durch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Aktionäre können sich auch durch die von der Gesellschaft benannten weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter (Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) vertreten lassen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung und der Nachweis der Berechtigung zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts erforderlich (siehe oben unter „Voraussetzung für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“). Die Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und ihr Widerruf bedürfen der Textform. Soweit die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden.

Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können per Post, Telefax oder E-Mail an die vorstehend im Abschnitt „Bevollmächtigung“ genannte Anschrift, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse bis zum Ablauf des 17. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) oder ab dem 27. April 2022, 0:00 Uhr (MESZ) über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Beginn der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung erteilt, geändert oder widerrufen werden. Ein entsprechendes Formular wird nach ordnungsgemäßer Anmeldung und Anteilsbesitznachweis zugesandt. Ein entsprechendes Formular steht auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ bei den Angaben zur ordentlichen Hauptversammlung 2022 zum Download zur Verfügung.

Bei einer Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen diesen in jedem Falle Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, entsprechend den ihnen erteilten Weisungen abzustimmen. Sie nehmen keine Vollmachten zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse, zur Ausübung des Fragerechts oder zur Stellung von Anträgen entgegen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Stimmabgabe im Wege der elektronischen Briefwahl

Aktionäre können ihr Stimmrecht auch im Wege der Briefwahl auf elektronischem Weg unter Nutzung des passwortgeschützten Internetservice abgeben. Auch in diesem Fall sind die ordnungsgemäße Anmeldung und der ordnungsgemäße Nachweis des Anteilsbesitzes (siehe oben unter „Voraussetzung für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“), erforderlich.

Briefwahlstimmen können ab dem 27. April 2022, 0:00 Uhr (MESZ) über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Beginn der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung abgegeben, geändert oder widerrufen werden.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt die Stimmabgabe im Wege der Briefwahl zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Stimmabgabe für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Auch bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen und Stimmrechtsberater oder sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen, Vereinigungen, Institute bzw. Unternehmen können sich der elektronischen Briefwahl bedienen.

Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung im Internet

Angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten können die gesamte Versammlung am 18. Mai 2022, ab 10:00 Uhr (MESZ) live auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ im passwortgeschützten Internetservice in Bild und Ton verfolgen.

Nach Zugang der ordnungsgemäßen Anmeldung und eines ordnungsgemäßen Nachweises des Anteilsbesitzes (siehe oben unter „Voraussetzung für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“) werden den Aktionären die Zugangsdaten für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ übersandt.

Die Übertragung der Hauptversammlung ermöglicht keine Teilnahme im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG (elektronische bzw. Online-Teilnahme).

Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung

Angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten, die das Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmacht- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausgeübt haben, haben die Möglichkeit, über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren von Beginn der virtuellen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 an bis zum Ende der virtuellen Hauptversammlung gemäß § 245 Nr. 1 AktG i.V.m. § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 COVID-19-Gesetz auf elektronischem Weg Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung zur Niederschrift des Notars zu erklären.

Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG i. V. m. § 1 COVID-19-Gesetz

1. Tagesordnungsergänzungsverlangen gemäß § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil (5 %) des Grundkapitals, also EUR 1.248.000,00 (dies entspricht zur Zeit 480.000 Aktien), oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 (dies entspricht – aufgerundet auf die nächsthöhere volle Aktienzahl – 192.308 Aktien) erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt oder bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand der Tagesordnung muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist an den Vorstand schriftlich oder in der elektronischen Form des § 126a BGB (d.h. mit qualifizierter elektronischer Signatur) zu richten und muss der Gesellschaft spätestens am 17. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen. Die Adresse des Vorstands lautet wie folgt:

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Vorstand
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland

E-Mail (mit qualifizierter elektronischer Signatur): ir@berentzen.de

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden, sofern sie nicht bereits mit der Einberufung bekannt gemacht wurden, unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem über die Internetadresse

www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/

zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

Die Antragsteller haben nach § 122 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 122 Abs. 1 Satz 3 AktG nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten.

2. Gegenanträge und Wahlvorschläge gemäß §§ 126 Abs. 1, 127 AktG i. V. m. § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz

Aktionäre können Gegenanträge (nebst einer etwaigen Begründung) gegen einen Vorschlag von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Tagesordnungspunkt sowie Wahlvorschläge (sofern diese Gegenstand der Tagesordnung sind) an die Gesellschaft übersenden. Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Gegenanträge oder Wahlvorschläge gestellt werden.

Gegenanträge im Sinne des § 126 AktG (nebst einer etwaigen Begründung) und Wahlvorschläge im Sinne des § 127 AktG werden einschließlich des Namens des Aktionärs und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung über die Internetadresse

www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/

zugänglich gemacht, wenn sie der Gesellschaft spätestens bis zum 3. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), unter der Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Investor Relations
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland

Telefax: +49 (0) 5961 502 550
E-Mail: ir@berentzen.de

zugehen und die übrigen Voraussetzungen für eine Pflicht der Gesellschaft zur Zugänglichmachung nach § 126 bzw. § 127 AktG erfüllt sind.

Gegenanträge oder Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 oder § 127 des Aktiengesetzes zugänglich zu machen sind, gelten als in der Hauptversammlung gestellt, wenn der den Antrag stellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß legitimiert und zur Hauptversammlung angemeldet ist.

3. Fragerecht der Aktionäre gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz

Angemeldete Aktionäre haben das Recht, im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung am 18. Mai 2022 Fragen einzureichen. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet.

Fragen der Aktionäre sind bis spätestens einen Tag vor der Versammlung, d. h. bis spätestens 16. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren einzureichen.

Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Fragen gestellt werden.

Einreichung von schriftlichen Stellungnahmen und Videobotschaften von Aktionären

Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung können sich Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten nicht durch Redebeiträge zur Tagesordnung äußern. Der Vorstand hat daher mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, den Aktionären und ihren Bevollmächtigten – über die Vorgaben des COVID-19-Gesetzes hinaus – die Möglichkeit einzuräumen, durch schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften zur Tagesordnung Stellung zu nehmen, um die Attraktivität der Hauptversammlung weiter zu steigern und einen noch besseren Dialog der Verwaltung mit den Aktionären und unter den Aktionären zu ermöglichen.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten haben daher die Möglichkeit, über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis 13. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften mit Bezug zur Tagesordnung in deutscher Sprache zur Veröffentlichung durch die Gesellschaft im passwortgeschützten Internetservice einzureichen. Über die Veröffentlichung der Videobotschaften im Wege der Einbeziehung in den Livestream der Hauptversammlung entscheidet der Versammlungsleiter nach eigenem freien Ermessen unter besonderer Berücksichtigung des möglichen Interesses aller Mitaktionäre an dem Inhalt des Beitrages und unter Berücksichtigung der für die Beantwortung gestellter Fragen in der Hauptversammlung benötigten Zeit. Eine schriftliche Stellungnahme kann als Datei im pdf-Format eingereicht werden und deren Umfang darf insgesamt nicht mehr als 10.000 Zeichen betragen. Darüber hinaus sind nur Stellungnahmen zulässig, in denen sich der Aktionär oder der Bevollmächtigte selbst äußert. Die Dauer einer Videobotschaft darf vier Minuten nicht überschreiten. Darüber hinaus sind nur Videobotschaften zulässig, in denen der Aktionär oder der Bevollmächtigte selbst in Erscheinung tritt. Formal veröffentlichungsfähig sind nur Videobotschaften, die auf elektronischem Wege über den passwortgeschützten Internetservice gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren im Dateiformat MPEG-4 oder MOV eingereicht werden und die eine Dateigröße von einem Gigabyte (1 GB) nicht überschreiten.

Mit dem Einreichen erklärt sich der Aktionär oder der Bevollmächtigte damit einverstanden, dass die schriftliche Stellungnahme bzw. die Videobotschaft unter Nennung seines Namens im passwortgeschützten Internetservice bzw. im Livestream der Hauptversammlung veröffentlicht wird. Es wird darauf hingewiesen, dass kein Rechtsanspruch auf die Veröffentlichung einer schriftlichen Stellungnahme bzw. einer Videobotschaft besteht. Die Gesellschaft behält sich vor, schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften mit beleidigendem, diskriminierendem, strafrechtlich relevantem oder offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt sowie solche ohne Bezug zur Tagesordnung oder in anderer als deutscher Sprache nicht zu veröffentlichen. Dies gilt auch für Videobotschaften mit einer Dauer von über vier Minuten, oder solchen schriftlichen Stellungnahmen bzw. Videobotschaften, die die technischen Voraussetzungen nicht erfüllen. Pro Aktionär wird nur eine schriftliche Stellungnahme bzw. eine Videobotschaft veröffentlicht.

Mit den schriftlichen Stellungnahmen bzw. Videobotschaften soll den Aktionären und ihren Bevollmächtigten eine Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden. Für Fragen sowie Gegenanträge und Wahlvorschläge gilt dagegen das vorstehend beschriebene Verfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass Fragen, Gegenanträge oder Wahlvorschläge, die in einer schriftlichen Stellungnahme bzw. einer Videobotschaft enthalten sind, aber nicht wie vorstehend beschrieben eingereicht wurden, unberücksichtigt bleiben.

Weitergehende Erläuterungen und Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft/Unterlagen

Auf der Internetseite der Gesellschaft sind unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ die gemäß § 124a AktG zu veröffentlichenden Informationen sowie weitere Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG i.V.m. § 1 COVID-19-Gesetz zugänglich. Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung unter derselben Internetadresse bekannt gegeben.

Auch während der Hauptversammlung werden die gesetzlich zugänglich zu machenden Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ zugänglich sein.

Es ist ferner beabsichtigt, auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ auch die Reden der beiden Mitglieder des Vorstands, die diese auf der Hauptversammlung halten werden, bereits im Vorfeld der Hauptversammlung, voraussichtlich am 11. Mai 2022, zu veröffentlichen.

Informationen zum Datenschutz für Aktionäre

Zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung und um Aktionären die Teilnahme an und die Ausübung von Rechten im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung zu ermöglichen, verarbeitet die Gesellschaft personenbezogenen Daten. Darüber hinaus werden diese Daten für damit in Zusammenhang stehende Zwecke und zur Erfüllung weiterer gesetzlicher Pflichten (z.B. Nachweis- oder Aufbewahrungspflichten) verwendet.

Nähere Informationen zum Datenschutz sind über die Internetadresse www.berentzen-gruppe.de/investoren/hauptversammlung/ abrufbar. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft sendet diese Informationen auf Anforderung auch in gedruckter Form zu.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft ist zum Zeitpunkt der Einberufung der virtuellen Hauptversammlung eingeteilt in 9.600.000 nennwertlose Stammaktien mit ebenso vielen Stimmrechten. Die Gesamtzahl der Stimmrechte im Zeitpunkt der Einberufung der virtuellen Hauptversammlung beträgt dementsprechend 9.600.000. Diese Gesamtzahl schließt die von der Gesellschaft im Zeitpunkt der Einberufung der virtuellen Hauptversammlung gehaltenen 206.309 eigene Aktien ein, aus denen der Gesellschaft keine Stimmrechte zustehen.

Haselünne, im April 2022

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Der Vorstand

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 215

F: +49 (0) 5961 502 550

E: ir@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de