

VERGÜTUNGS- BERICHT

DER BRENNTAG SE

3	VERGÜTUNG DES VORSTANDS
3	Vergütungssysteme des Vorstands
12	Weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen
13	Regelungen bei Vertragsbeendigung
14	Leistungskriterien im Geschäftsjahr
33	Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung gegenwärtiger und früherer Mitglieder des Vorstandes nach § 162 AktG
36	Angaben zur in Aussicht gestellten und erdienten Vergütung gemäß Nummer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017)
39	Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr
40	Einhaltung der Maximalvergütung
42	VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS
43	ENTWICKLUNG VON ERTRAG UND VERGÜTUNG IM ZEITVERLAUF
45	PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Vergütungssysteme des Vorstands

Die Festsetzung der Vorstandsvergütung obliegt dem Aufsichtsrat. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats berät und überprüft das Vergütungssystem für den Vorstand in regelmäßigen Abständen und bereitet die Beschlussfassungen über dessen Veränderungen vor. Bei seinen Entscheidungen zur Festsetzung des Vergütungssystems werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Brenntag SE, insbesondere des oberen Führungskreises, berücksichtigt. Zudem hatte der Aufsichtsrat bis zur Aufnahme der Brenntag-Aktie in den DAX zur Beurteilung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung die Unternehmen des MDAX vergleichend herangezogen.

Die Vorstandsvergütungssysteme, insbesondere das Vorstandsvergütungssystem, welches 2020 im Einklang mit dem DCGK 2020 sowie den Anforderungen des novellierten Aktiengesetzes eingeführt wurde, sind klar und verständlich konzipiert und unterstützen die langfristige Entwicklung des Konzerns, indem sie wirksame Anreize zu Wachstum und Steigerung der Rentabilität setzen. Ziel der Vergütungssysteme ist es, einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Die Systeme sind daher auf eine transparente, leistungsbezogene und stark am Unternehmenserfolg orientierte Vergütung ausgerichtet, die insbesondere von langfristigen, aber auch operativen Zielgrößen, der Entwicklung des Kurses der Brenntag-Aktie abhängt sowie Nachhaltigkeitsaspekten abhängt.

Derzeit kommen zwei unterschiedliche Vergütungssysteme zur Anwendung. Zum einen wird ein Vergütungssystem von 2015 angewendet, welches für die schon vor dem 1. Januar 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder gilt (Vergütungssystem 2015 des Vorstands). Zum anderen kommt ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Anwendung, die ab dem 1. Januar 2020 in den Vorstand berufen wurden (Vergütungssystem 2020 des Vorstands). Henri Nejade ist mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 vom Vorstandsvergütungssystem 2015 auf das Vorstandsvergütungssystem 2020 gewechselt. Das Vergütungssystem 2020 des Vorstands wurde am 23. Dezember 2020 vom Aufsichtsrat beschlossen und am 10. Juni 2021 von der Hauptversammlung mit einem Stimmenanteil von 91,62% gebilligt. Der Aufsichtsrat strebt eine Vereinheitlichung der Vergütungssysteme aller Vorstands-

mitglieder an. Die Grundvergütung sowie die variablen Vergütungsbestandteile werden im Folgenden separat voneinander dargestellt. Danach folgt eine Beschreibung von Nebenleistungen und weiteren Vertragsregelungen, die in beiden Vergütungssystemen vergleichbar ausgestaltet sind.

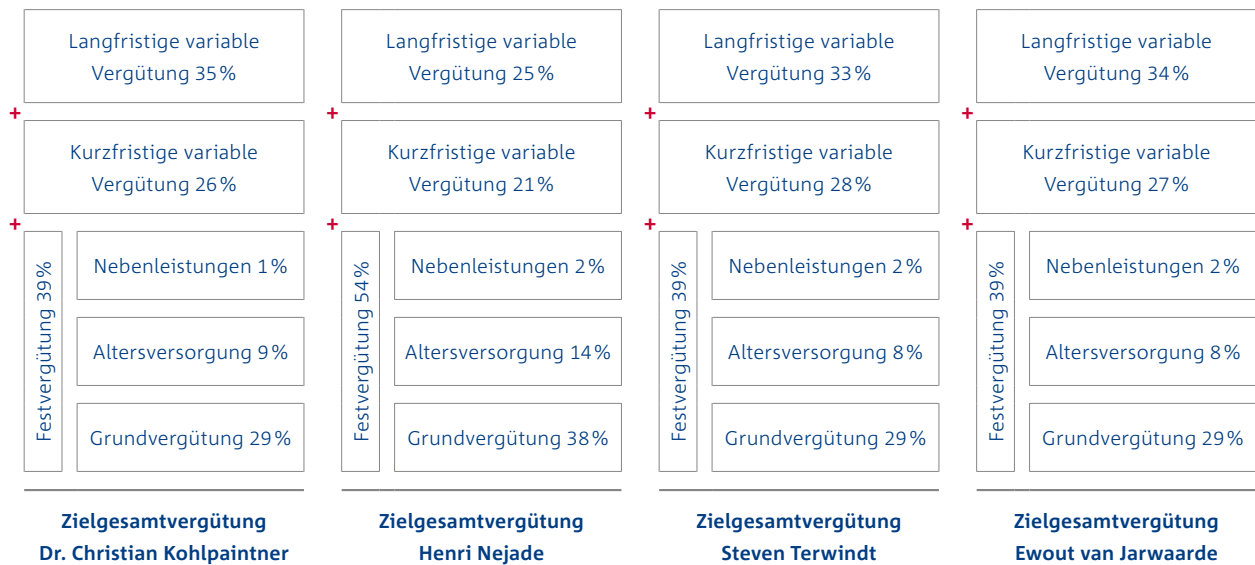
VERGÜTUNGSSYSTEM 2020 DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem 2020 des Vorstands fand in 2020 für Dr. Christian Kohlpaintner und Steven Terwindt und in 2021 für Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde Anwendung. Im Folgenden wird das Vergütungssystem beschrieben, wie es tatsächlich für die zuvor genannten Vorstandsmitglieder zur Anwendung kommt. Die Anwendung erfolgt vollständig im Rahmen des vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vorstandsvergütungssystems.

Die Vergütung umfasst Festvergütung sowie variable Vergütung. Die **Festvergütung** setzt sich aus Grundvergütung, Leistungen zur Alterssicherung sowie Nebenleistungen zusammen. Die variable Vergütung umfasst kurzfristige und langfristige variable Vergütungselemente.

Für die Vorstandsmitglieder beträgt der Anteil der Festvergütung zwischen 39% und 54%, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 21% und 28% sowie der der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 25% und 35% an der Ziel-Gesamtvergütung.

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS



B.01 VERGÜTUNGSSTRUKTUR – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Neben den genannten Vergütungsbestandteilen erhalten die Vorstandsmitglieder vertraglich **Nebenleistungen** wie z. B. Dienstfahrzeuge mit Privatnutzung bzw. eine Dienstwagenpauschale und Leistungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung. Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde erhalten zudem für eine Übergangszeit ein Budget zur Verfügung gestellt, welches für Unterbringung am Standort Essen genutzt werden kann.

Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt.

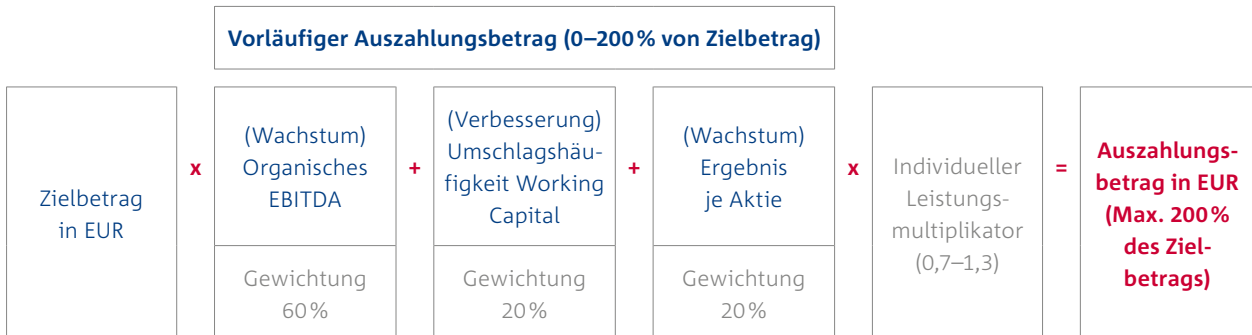
Die variable Vergütung besteht aus zwei Elementen: einer kurzfristigen variablen Vergütung in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Jahresbonus) sowie einer langfristigen variablen Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Plan) der Brenntag SE. Der Jahresbonus soll einen Anreiz bieten, die operativen Geschäftsziele des Geschäftsjahres zu erreichen, die wiederum aus der Geschäftsstrategie und der jährlichen Budgetplanung abgeleitet sind. Der Performance Share Plan soll einen Anreiz zur langfristigen Unternehmensentwicklung bieten.

Der **Jahresbonus** ist vom geschäftlichen Erfolg von Brenntag im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen

- des Wachstums des organischen EBITDA,
- der Verbesserung der Umschlagshäufigkeit des Working Capitals und
- des Wachstums des Ergebnisses je Aktie.

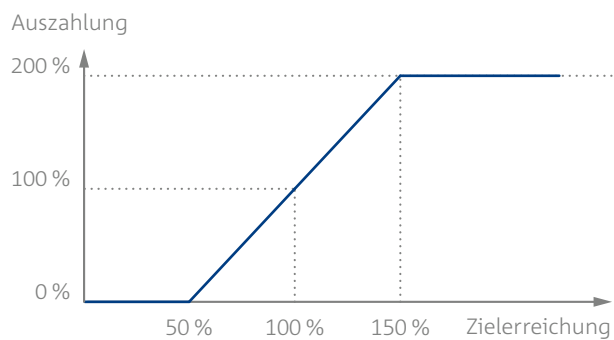
Für Dr. Christian Kohlpaintner bezogen sich in 2020 alle drei Zielkriterien zu 100% auf die Konzernebene, für Steven Terwindt hinsichtlich des Wachstums des organischen EBITDA und Verbesserung der Umschlagshäufigkeit des Working Capitals zu 25 % auf die Konzernebene und zu 75 % auf die zu verantwortenden Regionen Nord- und Lateinamerika sowie hinsichtlich Wachstums des Ergebnisses je Aktie zu 100% auf Konzernebene. In 2021 beziehen sich für Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van

Jarwaarde alle drei Zielkriterien zu 100% auf die Konzernebene. Zudem findet ein Individueller Leistungsmultiplikator zur Beurteilung der Leistung der Vorstandsmitglieder Anwendung. Der Aufsichtsrat hat die drei Kennzahlen Wachstum des organischen EBITDA, Verbesserung der Umschlagshäufigkeit des Working Capitals sowie Wachstum des Ergebnisses je Aktie als finanzielle Ziele der Vorstandsmitglieder festgelegt. Das organische EBITDA spiegelt die Ertragskraft des Unternehmens aus dem operativen Geschäft ohne Akquisitionen wider; diese Kennzahl ist im Rahmen der Bonusberechnung mit 60% gewichtet. Die Umschlagshäufigkeit des Working Capitals ist für Brenntag eine zentrale Kenngröße, um einen effizienten Kapitaleinsatz sicherzustellen; die Gewichtung liegt bei 20%. Das Ergebnis je Aktie als wesentliche Gewinnkenngröße – insbesondere für unsere Aktionäre – ist ebenfalls mit 20% gewichtet. Die Zielwerte für die drei Kennzahlen werden von der jährlichen Budgetplanung abgeleitet und vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt.



B.02 STRUKTUR DES JAHRESBONUS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Die Zielerreichung einer jeden Kennzahl wird berechnet, indem der im abgelaufenen Geschäftsjahr tatsächlich erzielte Wert der Kennzahl ins Verhältnis zum vor Beginn des abgelaufenen Geschäftsjahres festgelegten Zielwert gesetzt wird. Dieses Verhältnis wird als Prozentwert ausgedrückt. Die Gesamtzielerreichung wird berechnet, indem die Zielerreichungen der drei Kennzahlen jeweils mit ihren Gewichtungen multipliziert und diese drei gewichteten Zielerreichungen dann addiert werden. Beträgt die Gesamtzielerreichung 100 %, so beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 100 % des Zielbetrags. Bei einer Gesamtzielerreichung von 50 % oder geringer erhalten die Vorstandsmitglieder keinen Jahresbonus. Für eine Gesamtzielerreichung von 150 % oder mehr beläuft sich der vorläufige Auszahlungsbetrag auf 200 % des Zielbetrags. Zwischenwerte werden linear interpoliert.



B.03 AUSZAHLUNGSKURVE DES JAHRESBONUS –
VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird der vorläufige Auszahlungsbetrag mit dem Individuellen Leistungsmultiplikator multipliziert. Der Individuelle Leistungsmultiplikator wird vom Aufsichtsrat nach dem Geschäftsjahr innerhalb der Spannbreite von 0,7 bis 1,3 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle finanzielle und nicht finanzielle Leistung, die nicht hinreichend anhand von Kennzahlen gemessen werden kann. Dies umfasst Themen der Umwelt- und Gesellschaftsverantwortung (z. B. Nachfolgeplanung, Führungskräfteentwicklung, Umweltschutz, Compliance) und der nachhaltigen Unternehmensentwicklung (z. B. Integration von Akquisitionen). Der finale Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 % des individuellen und vertraglich festgelegten Zielbetrags begrenzt (Cap). Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig zugesagt.

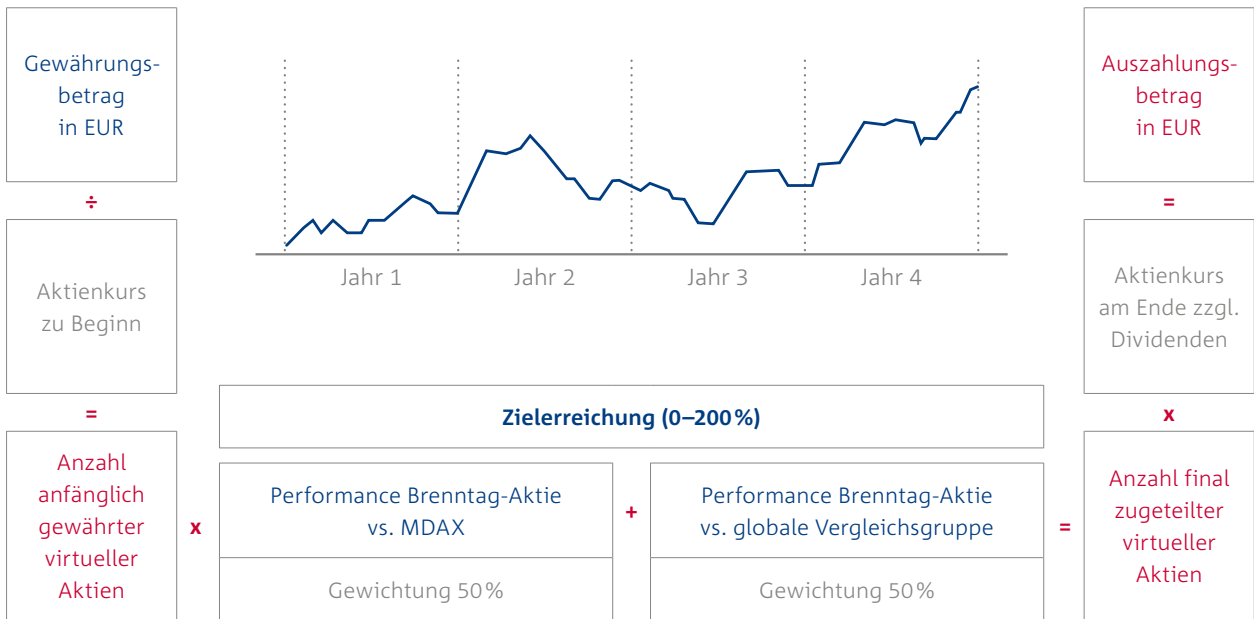
Der Jahresbonus soll innerhalb von drei Monaten nach Genehmigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat, jedoch spätestens zwölf Monate nach Ende des Geschäftsjahres, für das der Jahresbonus ermittelt wurde, gezahlt werden.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Planbedingungen des Jahresbonus jederzeit einseitig anzupassen, zu verändern oder den jeweiligen Plan zu beenden.

Die **langfristige variable Vergütung** ist in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) ausgestaltet. Der Wert der Auszahlung hängt von der relativen Performance der Brenntag-Aktie gegenüber zwei Vergleichsgruppen sowie der absoluten Wertentwicklung der Brenntag-Aktie über einen vierjährigen Performancezeitraum ab. Eine bedingte Zusage virtueller Aktien erfolgt in jährlichen Tranchen. Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Performancezeitraums.

Eine bedingte Zusage der jährlichen virtuellen Aktien erfolgt zum 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres. Die Anzahl der anfänglich zugesagten Aktien wird berechnet, indem der individuelle und vertraglich festgelegte Zusagebetrag durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Brenntag-Aktie im Xetra-Handelssystem während der letzten drei Monate vor dem Beginn des Performancezeitraums geteilt wird. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zusagebetrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig zugesagt.

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS



B.04 STRUKTUR DES PERFORMANCE SHARE PLANS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Die Anzahl an virtuellen Aktien, die einem Vorstandsmitglied am Ende des vierjährigen Performancezeitraums final zugesagt werden, hängt von zwei Performancekriterien ab, die jeweils mit 50% gewichtet sind: Die Out-Performance des Total Shareholder Return (TSR) der Brenntag-Aktie gegenüber

- der Performance des MDAX sowie
- dem durchschnittlichen TSR einer Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen.

Aufgrund der Aufnahme der Brenntag-Aktie in den DAX wird für die LTI-Tranche, die 2022 zugeteilt wird, statt des MDAX der DAX als Vergleichsindex verwendet.

Die Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen setzt sich wie folgt zusammen:

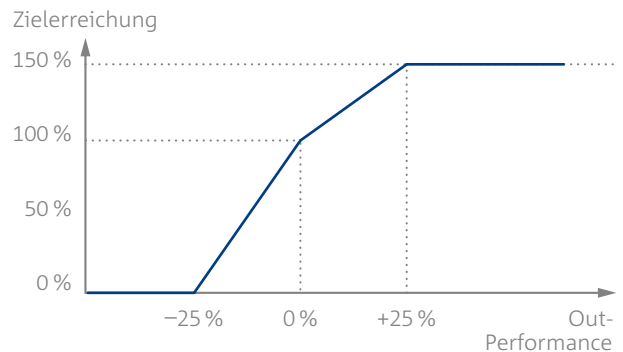
Aalberts Industries NV	Air Liquide S.A.	Ashland Global Holdings Inc.
Bunzl plc	DKSH Holding AG	Electrocomponents plc
Evonik Industries AG	Ferguson plc	IMCD N.V.
Linde plc	McKesson Corporation	Rexel S.A.
Travis Perkins plc	Univar Inc.	WW Grainger Inc.

B.05 VERGLEICHSGRUPPE GLOBALER WETTBEWERBSUNTERNEHMEN

Für die LTI-Tranche, die 2022 zugesagt wird, wird die Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen um Azelis Group N.V. ergänzt.

Der Aufsichtsrat hat diese beiden Performancekriterien festgelegt. Der TSR ist eine wesentliche Kennzahl für unsere Aktionäre. Der TSR spiegelt die Wertentwicklung, also die Rendite der Brenntag-Aktie, wider. Dabei werden sowohl Kursveränderungen und Dividenden, aber auch weitere Kapitalmaßnahmen, berücksichtigt. Im Vergleich des TSR der Brenntag-Aktie mit der Aktienrendite anderer Unternehmen wird die Vorteilhaftigkeit eines Investments in die Brenntag-Aktie gegenüber alternativen Investments in Aktien anderer Unternehmen gemessen. Für die langfristige Stabilität des Unternehmens ist es von zentraler Bedeutung, dass die Aktionäre eine attraktive Rendite auf ihr Investment in Brenntag-Aktien erzielen.

Die Zielerreichung je Performance-Kriterium wird berechnet, indem die Performance des MDAX bzw. der durchschnittliche TSR der globalen Vergleichsgruppe vom TSR der Brenntag-Aktie subtrahiert wird. Entspricht die Performance des MDAX bzw. der durchschnittliche TSR der globalen Vergleichsgruppe dem TSR der Brenntag-Aktie, beträgt die Zielerreichung 100 %. Übersteigt der TSR der Brenntag-Aktie die Performance des MDAX bzw. den durchschnittlichen TSR der globalen Vergleichsgruppe zu 25 % oder mehr Prozentpunkten, beläuft sich die Zielerreichung auf 150 %. Bleibt der TSR der Brenntag-Aktie gegenüber der Performance des MDAX bzw. dem durchschnittlichen TSR der globalen Vergleichsgruppe um 25 % oder mehr Prozentpunkte zurück, ist die Zielerreichung 0 %. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die Gesamtzielerreichung wird berechnet, indem die Zielerreichungen der beiden Performancekriterien jeweils mit ihren Gewichtungen multipliziert und dann diese beiden gewichteten Zielerreichungen addiert werden.



B.06 ZIELERREICHUNGSKURVE DES PERFORMANCE SHARE PLANS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Die Anzahl an virtuellen Aktien, die einem Vorstandsmitglied am Ende des vierjährigen Performancezeitraums final zugesagt werden, berechnet sich, indem die Anzahl anfänglich zugesagter virtueller Aktien mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird.

Der Auszahlungsbetrag wird ermittelt, indem die Anzahl an final zugesagten virtuellen Aktien mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Brenntag-Aktie im Xetra-Handelsystem während der letzten drei Monate vor dem Ende des Performancezeitraums zuzüglich Dividendenzahlungen während des Performancezeitraums multipliziert wird. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200% des individuellen und vertraglich festgelegten Zusagebetrags begrenzt (Cap).

Der Auszahlungsbetrag soll innerhalb von drei Monaten nach Genehmigung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat, jedoch spätestens zwölf Monate nach Ende des letzten Geschäftsjahres, in dem der Performancezeitraum endet, gezahlt werden.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Planbedingungen des Performance Share Plans jederzeit einseitig anzupassen, zu verändern oder den jeweiligen Plan zu beenden.

Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile eines Vorstandsmitglieds werden erst nach Ablauf der regulären Planlaufzeit ausbezahlt. Der Aufsichtsrat ist vertraglich dazu berechtigt, die variable Vergütung ganz oder teilweise einzubehalten (Malus), wenn ein Vorstandsmitglied seine Pflichten gemäß § 93 AktG verletzt. Zudem ist der Aufsichtsrat vertraglich berechtigt, die variable Vergütung teilweise zurückzufordern (Claw-back), sofern ein Vorstandsmitglied seine Pflichten gemäß § 93 AktG verletzt, die Auszahlung der variablen Vergütung aufgrund inkorrektur Daten vorgenommen wurde oder das EBITDA innerhalb von zwei Jahren und während der Dienstzeit des Vorstandsmitglieds gegenüber dem EBITDA, für das die variable Vergütung gezahlt wurde, um mindestens 25 % rückläufig ist. Eine Rückforderung variabler Vergütung ist in einer Höhe von bis zu 25 % der Gesamtjahresvergütung zulässig.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde variable Vergütung weder einbehalten noch zurückgefordert.

Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ergibt sich bei einer Zielerreichung von 150 % oder mehr. Der maximale Auszahlungsbetrag beträgt 200 % des Zielbetrags. Auch die Anwendung des Individuellen Leistungsmultiplikators kann den Auszahlungsbetrag nicht über dieses Cap von 200 % heben (Maximalvergütung).

Im Rahmen des Performance Share Plans ist die Anzahl final zugesagter virtueller Aktien auf 150 % der Anzahl anfänglich zugesagter virtueller Aktien beschränkt. Diese maximale Anzahl an Aktien wird erreicht, wenn die Brenntag-Aktie um 25 Prozentpunkte oder besser als der MDAX und die globale Vergleichsgruppe – gewichtet mit jeweils 50 % – performt. Zudem hängt der Auszahlungsbetrag von der Entwicklung des Aktienkurses der Brenntag-Aktie sowie Dividendenzahlungen ab. Insgesamt ist die Auszahlung aus dem Performance Share Plan auf 200 % des anfänglichen Zusagebetrags begrenzt (Maximalvergütung).

Die **Maximal-Gesamtvergütung** als Summe aus Grundvergütung, Maximalvergütung des Jahresbonus, Maximalvergütung des Performance Share Plans, dem Betrag, der zum Aufbau einer Altersversorgung zur Verfügung gestellt wird, sowie Nebenleistungen ist für Dr. Christian Kohlpaintner auf 5.650.000 EUR, für Steven Terwindt auf 3.000.000 EUR, für Henri Nejade auf 3.400.000 EUR und für Ewout van Jarwaarde auf 2.700.000 EUR festgesetzt worden. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Vergütungs-Cap für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig angepasst.

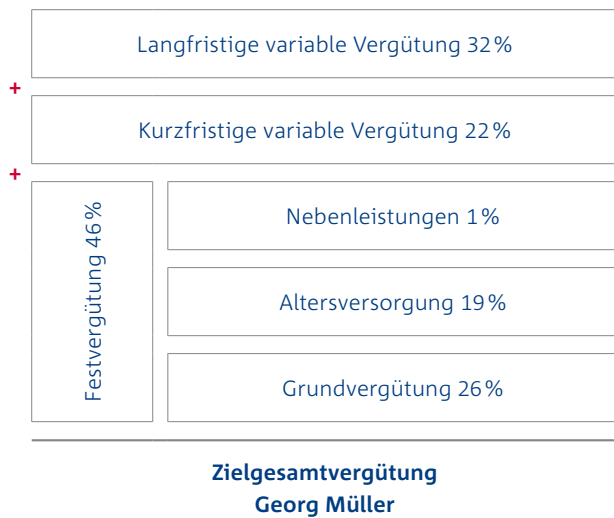
Um die Interessen von Vorstand und Aktionären stärker anzugleichen und die eigene Beteiligung am Unternehmen zu stärken, wurde erstmalig im Jahr 2020 für die Vorstandsmitglieder eine **Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Brenntag-Aktien** eingeführt (Share Ownership Guideline). Der Vorstandsvorsitzende ist zum Erwerb und Halten von Aktien im Wert von 200 %, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde sind zum Erwerb und Halten von Aktien im Wert von 100 % der jährlichen Grundvergütung bis zwei Jahre nach Ende der Dienstzeit verpflichtet. Der Erwerb der Aktien muss für Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde innerhalb von vier Jahren erfolgen, für Henri Nejade gilt ein Zeitraum von zwei Jahren. In jedem dieser vier bzw. zwei Jahre müssen Aktien erworben werden, die 25 % bzw. 50 % der Halteverpflichtung entsprechen. Die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung wird einmal jährlich zum Stichtag 31. Dezember überprüft. Die letzte Überprüfung zum 31. Dezember 2020 ergab, dass alle verpflichteten Vorstandsmitglieder ihre Aktienhalteverpflichtung vollumfänglich einhalten. Die nächste Überprüfung zum Stichtag 31. Dezember 2021 wird voraussichtlich im März 2022 stattfinden.

VERGÜTUNGSSYSTEM 2015 DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem 2015 des Vorstands fand in 2020 für Karsten Beckmann, Markus Klähn, Georg Müller und Henri Nejade und findet in 2021 nur noch für Georg Müller Anwendung.

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einem festen Jahresgrundgehalt, einer kurzfristigen, nach oben begrenzten variablen Barvergütung (Jahresbonus) und einer langfristigen, ebenfalls nach oben begrenzten variablen Vergütung (Long Term Incentive Bonus). Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten die Mitglieder des Vorstands Leistungen zur Altersversorgung sowie vertraglich geregelte Sachbezüge und sonstige Leistungen wie z. B. Dienstfahrzeuge mit Privatnutzung bzw. eine Dienstwagenpauschale und Leistungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung.

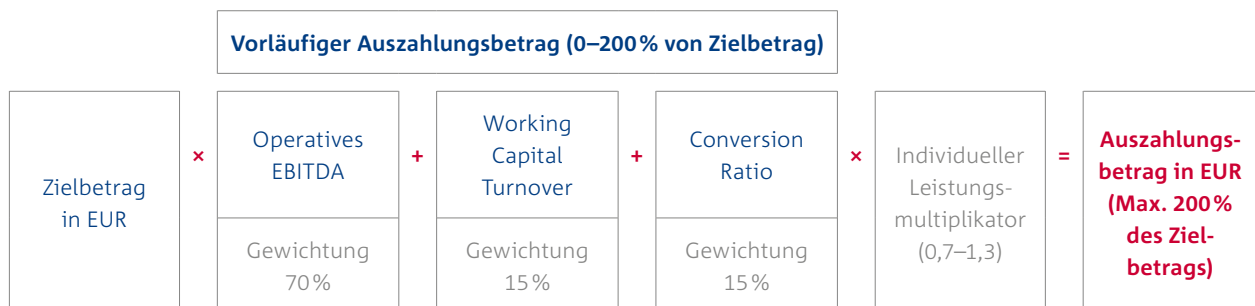
Für Georg Müller beträgt der Anteil der Festvergütung 46 %, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile 22 % sowie der der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile 32 % an der Ziel-Gesamtvergütung.



B.07 VERGÜTUNGSSTRUKTUR – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Das **Jahresgrundgehalt** ist zahlbar in zwölf gleichen monatlichen Raten.

Der als kurzfristige variable Vergütung vereinbarte vorläufige **Jahresbonus** basiert auf einem vertragsmäßig festgelegten Betrag (Jahresbonus) und hängt von der Erreichung der Zielvorgaben für definierte Key-Performance-Indikatoren (KPIs) ab. Als KPIs sind das operative EBITDA (zu 70%), der Working Capital Turnover (WCT; zu 15%) und die Conversion Ratio (operatives EBITDA/Operating Gross Profit; zu 15%) festgelegt. Bei Karsten Beckmann, Markus Klähn und Henri Nejade war dieser Bonus für 2020 zu 66,67% an Zielvorgaben für die jeweils zu verantwortende Region und zu 33,33% an Zielvorgaben für den Konzern geknüpft. Diese Aufteilung der Ziele galt für Henri Nejade für das erste Halbjahr 2020. Nach Übernahme der zusätzlichen Verantwortung für EMEA war Henri Nejades Bonus im zweiten Halbjahr 2020 zu jeweils 33,33% an Zielvorgaben für Asien Pazifik und EMEA sowie zu 33,34% an Zielvorgaben für den Konzern geknüpft.



B.08 STRUKTUR DES JAHRESBONUS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

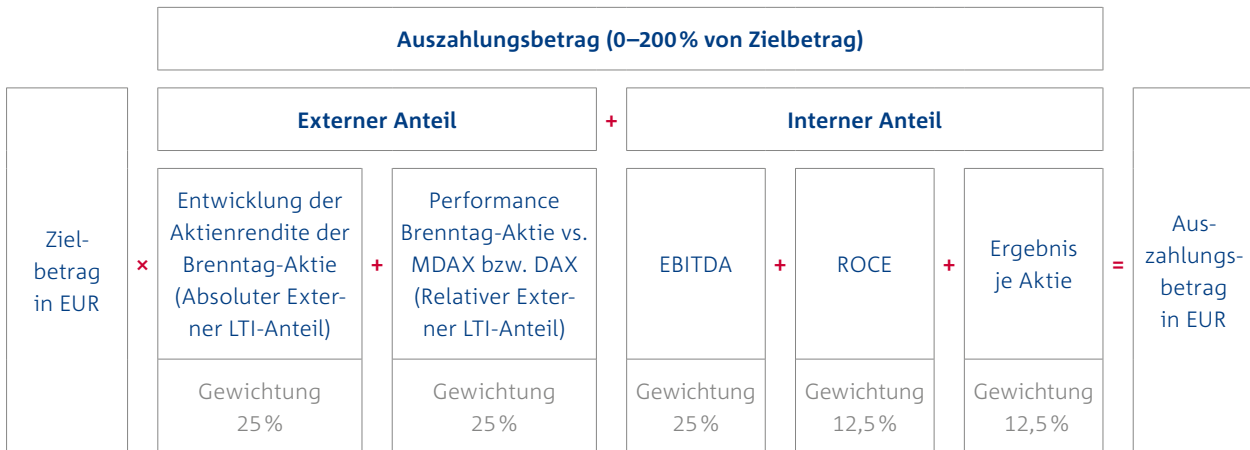
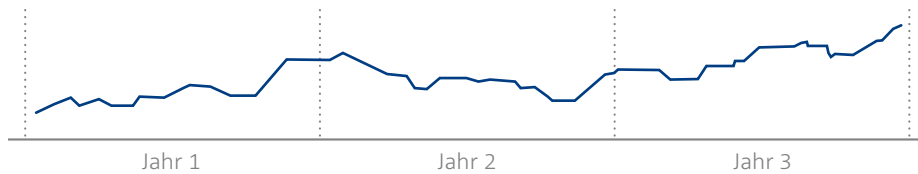
Ausschlaggebend hierfür ist ausschließlich die Zielerreichung bei den KPIs in dem Geschäftsjahr, für das der Bonus gezahlt wird. Dabei werden die Zielwerte und die tatsächlich erreichten Zahlen mit den gleichen Wechselkursen umgerechnet. Wird der Zielwert für einen KPI nicht erreicht, reduziert sich dieser Teil des Bonus um 4% pro 1% Unterschreitung des festgesetzten Ziels. Bei Übererfüllung erhöht sich der jeweilige Teil des Bonus um 4% pro 1% Überschreitung des festgesetzten Ziels. Die dabei zugrunde zulegenden Zielwerte für die KPIs werden für das jeweils kommende Geschäftsjahr zwischen Aufsichtsrat und Vorstand einvernehmlich festgelegt oder ergeben sich, soweit keine separate Festlegung erfolgt, aus dem vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr

genehmigten Budget. Zusätzlich wird die individuelle Performance dergestalt berücksichtigt, dass der Aufsichtsrat am Ende eines Geschäftsjahres einen Multiplikator für den vorläufigen Jahresbonus (Betrag nach Berücksichtigung der oben genannten Unterschreitungen bzw. Übererfüllungen) zwischen 0,7 und 1,3 festlegt. Der sich insgesamt hieraus ergebende endgültige Jahresbonus bleibt auf 200% des Jahresbonus begrenzt (Cap). Sofern der Dienstvertrag nicht über volle zwölf Monate eines Geschäftsjahres besteht, wird der endgültige Jahresbonus pro rata temporis gezahlt.

Ausgehend von einem vertraglich festgelegten jährlichen Zielbetrag wird die **langfristige variable Vergütung** über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren erdient. Die Wertentwicklung einer Hälfte des Zielbetrags hängt von der Entwicklung des Aktienkurses der Brenntag SE während dieser drei Jahre ab (Externer LTI-Anteil), während die andere Hälfte an die langfristige Entwicklung konzernweiter KPIs geknüpft ist (Interner LTI-Anteil).

50 % des Externen LTI-Anteils bemessen sich nach der absoluten Entwicklung der Aktienrendite für die Aktien der Brenntag SE während des Erdienungszeitraums (Absoluter Externer LTI-Anteil), während die übrigen 50 % des Externen LTI-Anteils für die Tranchen 2018-2020, 2019-2021 und 2020-2022 an die relative Entwicklung der Aktienrendite der Brenntag SE im Vergleich zu der Entwicklung des MDAX, für die Tranche 2021-2023 an die relative Entwicklung der Aktienrendite der Brenntag SE im Vergleich zu der Entwicklung des DAX während des Erdienungszeitraums geknüpft sind (Relativer Externer

LTI-Anteil). Für jeden Prozentpunkt, um den der volumengewichtete durchschnittliche Aktienkurs am letzten Börsenhandelstag des Erdienungszeitraums zuzüglich Dividendenzahlungen während des Erdienungszeitraums den durchschnittlichen Aktienkurs am letzten Börsenhandelstag vor Beginn des Erdienungszeitraums über- oder unterschreitet, erhöht oder verringert sich der Absolute Externe LTI-Anteil um 2%. Für jeden Prozentpunkt, um den der MDAX für die Tranchen 2018-2020, 2019-2021 und 2020-2022 bzw. der DAX für die Tranche 2021-2023 während des Erdienungszeitraums über- oder unterschritten wird, erhöht bzw. verringert sich der Relative Externe LTI-Anteil um 3%. Der gesamte Externe LTI-Anteil am Ende des jeweiligen Erdienungszeitraums entspricht der Summe aus Absolutem und Relativem Externen LTI-Anteil. Absoluter und Relativer Externer LTI-Anteil können nicht negativ werden. Der Externe LTI-Anteil insgesamt ist nach oben auf 200% des vertraglich festgelegten Zielbetrags für den Externen LTI-Anteil begrenzt.



B.09 STRUKTUR DES LONG TERM INCENTIVE BONUS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Der Interne LTI-Anteil bemisst sich nach folgenden KPI-Zielen, die am Ende eines jeden Geschäftsjahres für den darauffolgenden dreijährigen Erdienungszeitraum in einem LTI-Bonusplan vereinbart werden: EBITDA (zu 50%), ROCE (EBITA / (durchschnittlicher Buchwert des Eigenkapitals zuzüglich durchschnittlicher Buchwert der Finanzverbindlichkeiten abzüglich des durchschnittlichen Buchwerts der liquiden Mittel)) (zu 25%) und Earnings per Share (zu 25%). Am Ende eines jeden Geschäftsjahres während eines Erdienungszeitraums wird die Erreichung der KPI-Ziele in dem jeweiligen Geschäftsjahr für einen Anteil von 1/3 des Internen LTI-Anteils berechnet (Jährlicher Interner LTI-Anteil). Für jeden Prozentpunkt, um den die Ziele für einen bestimmten KPI in dem jeweiligen Geschäftsjahr über- oder unterschritten werden, erhöht bzw. verringert sich der Jährliche Interne LTI-Anteil um 3%. Dies kann auch zu einem negativen Jährlichen Internen LTI-Anteil führen. Der gesamte Interne LTI-Anteil am Ende des jeweiligen Erdienungszeitraums entspricht der Summe der Jährlichen Internen LTI-Anteile. Auch der Interne LTI-Anteil ist nach oben auf 200% des vertraglich festgelegten Zielbetrags für den Internen LTI-Anteil begrenzt. Der Interne LTI-Anteil kann für einen Erdienungszeitraum insgesamt nicht negativ werden.

Der Long Term Incentive Bonus für jedes Geschäftsjahr entspricht der Summe des Externen und Internen LTI-Anteils und ist auf einen Höchstbetrag von 200% des Zielbetrags (LTI Cap) begrenzt. Die Ansprüche aus dem Long Term Incentive Bonus verfallen, sofern das Vertragsverhältnis von der Gesellschaft aus wichtigem Grund vorzeitig beendet oder von einem der Mitglieder des Vorstands freiwillig das Amt niedergelegt wird, ohne dass von Seiten der Gesellschaft ein wichtiger Grund hierfür vorliegt. In allen anderen Fällen wird für das jeweils laufende Jahr der vertraglich festgelegte Zielbetrag pro rata temporis ausgezahlt, alle für Vorjahre zugesagten, aber noch nicht ausgezahlten Externen und Internen LTI-Anteile werden vorzeitig ausgezahlt. Für die Bewertung werden die entsprechenden Parameter zum Ende der Dienstzeit genutzt.

Weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen

Im Folgenden werden weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen beschrieben, die im Wesentlichen sowohl im Rahmen des Vergütungssystems des Vorstands von 2015 als auch von 2020 gelten.

Um eine **Altersversorgung** aufzubauen, erhält Dr. Christian Kohlpaintner einen jährlichen Betrag in Höhe von 300.000 EUR, über den er frei verfügen kann. Der jährlich zur Verfügung gestellte Betrag wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der jährlich zur Verfügung gestellte Betrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig zugesagt.

Die anderen Mitglieder des Vorstands erhalten zum Aufbau einer Altersversorgung jährlich einen Betrag in Höhe von 13,5 % ihres Jahresgrundgehalts und der kurzfristigen variablen Vergütung (bei 100% Zielerreichung, d.h. unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung).

Bei Georg Müller wird der entsprechende Betrag jährlich als Deferred Compensation in den Vorsorgeplan der Brenntag SE eingestellt. Der Vorsorgeplan umfasst auch eine Regelung zur Witwen- bzw. Waisenrente, die sich auf 60% bzw. 20% der vollen Rentenansprüche belaufen würden. Die zugunsten des Vorstandsmitglieds abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen sind an dieses verpfändet.

Henri Nejade hat die Wahlmöglichkeit, diesen Betrag ganz oder teilweise für seine französische Sozialversicherung zu verwenden oder ihn ebenfalls jährlich als Deferred Compensation in den Vorsorgeplan der Brenntag SE einzuzahlen. Für 2021 hatte sich Henri Nejade dafür entschieden, den Betrag der Deferred Compensation beizusteuern.

Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde erhalten den entsprechenden Betrag zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen jährlich ausgezahlt.

Die in 2021 aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Georg Müller	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Aufwendungen für Pensionszusagen	–	475	336	–	–
Barwert der Pensionszusagen	–	6.622	2.089	–	–

B.10 ALTERSVERSORGUNGSZUSAGEN NACH IFRS

Neben den erläuterten Beträgen, die zum Aufbau einer Altersversorgung zur Verfügung gestellt werden, sind keine weiteren Regelungen zu Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen vereinbart.

Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten die Mitglieder des Vorstands **Sachbezüge und sonstige Leistungen**, wie z. B. Dienstfahrzeuge mit Privatnutzung bzw. eine Dienstwagenpauschale und Leistungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Leistungen für Kranken- und Pflegeversicherung sind auf maximal 50 % des Beitrags an die Kranken- und Pflegeversicherung beschränkt. Steven Terwindt erhält eine Zusatzkrankenversicherung, die auf dem staatlichen Krankenversicherungssystem in Kanada aufbaut. Darüber hinaus besteht eine Gruppenunfallversicherung. Weiterhin besteht für die Vorstandsmitglieder eine Directors & Officers-Versicherung (Haftpflichtversicherung für Vermögensschäden). Diese sieht eine Selbstbeteiligung in Höhe von 10 % des jeweiligen Schadens, pro Jahr begrenzt auf 150 % des Jahresgrundgehalts, vor. Für seine Tätigkeit als Direktor für Brenntag-Gesellschaften in Asien-Pazifik der Brenntag Asia Pacific Pte. Ltd., Singapur, erhält Henri Nejade zusätzlich von dieser Tochtergesellschaft eine fixe Vergütung in Höhe von 600.000 SGD p.a., abhängig vom Wechselkurs aber nicht mehr als 400.000 EUR. Steven Terwindt sowie Ewout van Jarwaarde erhalten zudem für eine Übergangszeit ein Budget zur Verfügung gestellt, welches für Unterbringung am Standort Essen genutzt werden kann. Für Steven Terwindt beträgt dieses Budget 16.200 EUR pro Jahr und ist zeitlich bis zum 31. Juli 2023 begrenzt. Für Ewout van Jarwaarde beträgt dieses Budget 1.000 EUR pro Monat und ist bis zum 30. Juni 2021 begrenzt.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall oder einem anderen nicht vom Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund besteht maximal ein Anspruch auf das

Jahresgrundgehalt in unveränderter Höhe bis zu einer Dauer von neun Monaten. Während der ersten drei Monate der Arbeitsunfähigkeit bleiben auch die Ansprüche auf den Jahresbonus und den Ziel- bzw. Gewährungsbeitrag der langfristigen variablen Vergütung ungeschmälert bestehen. Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung im Monat des Todes sowie in den darauffolgenden sechs Monaten an seine Hinterbliebenen fortgezahlt, allerdings nicht länger als über die vereinbarte Vertragslaufzeit hinaus.

Regelungen bei Vertragsbeendigung

Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern enden zu festgelegten Daten, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Vorstandstätigkeit kann nur aus wichtigem Grund oder in gegenseitigem Einvernehmen vorzeitig beendet werden. Für den Fall der vorzeitigen Kündigung des Dienstverhältnisses beschränkt der Dienstvertrag eine Abfindungszahlung auf die zweifache Höhe der Jahresgesamtvergütung, maximal jedoch die Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragsende zu zahlen wäre.

Mit Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erstreckt sich über 24 Monate nach Beendigung des Dienstvertrages. In dieser Zeit erhalten Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde eine fortlaufende Zahlung in Höhe von 75 % der Jahresgrundvergütung. Etwaige Einkünfte gemäß § 74c HGB werden von diesem Zahlungsanspruch abgezogen. Ein gesondertes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für Georg Müller und Henri Nejade existiert nicht.

Es bestehen keine gesonderten Change-of-Control-Regelungen.

Leistungskriterien im Geschäftsjahr

ANGABEN ZU LEISTUNGSKRITERIEN FÜR IM GESCHÄFTS- JAHR 2021 ERDIENTE VARIABLE VERGÜTUNG

Ende 2020 wurden die Leistungskriterien für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt. Wie zuvor beschrieben, wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde nach

dem Vorstandsvergütungssystem 2020 incentiviert, Georg Müller nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015.

In der folgenden Tabelle sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse für Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

	Dr. Christian Kohlpaintner, Henri Nejade, Steven Terwindt, Ewout van Jarwaarde		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Wachstum organisches EBITDA			
Brenntag Group	12,0%	26,2%	218,3%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital			
Brenntag Group	0,80x	0,98x	122,5%
Wachstum Ergebnis je Aktie			
Brenntag Group	12,0%	-4,0%	-

B.11 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN JAHRESBONUS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

Für Georg Müller stellen sich die Leistungskriterien für 2021 wie folgt dar:

	Georg Müller		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Operatives EBITDA			
Brenntag Group	1.107,8 Mio. EUR	1.332,6 Mio. EUR	120,3%
Umschlagshäufigkeit Working Capital			
Brenntag Group	8,0x	8,3x	103,7%
Conversion Ratio			
Brenntag Group	39,7%	39,8%	100,3%

B.12 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN JAHRESBONUS – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Der Individuelle Leistungsmultiplikator, der in beiden Vergütungssystemen im Jahresbonus zur Anwendung kommt, wurde vom Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder einheitlich mit 1,00 festgesetzt. Der Individuelle Leistungsmultiplikator soll die individuelle finanzielle und nicht finanzielle Leistung berücksichtigen, die nicht hinreichend anhand von Kennzahlen gemessen werden kann. Für 2021 hat der Vorstand verschiedene Maßnahmen im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) eingeleitet. Der Aufsichtsrat hat bei der

Festlegung des Individuellen Leistungsmultiplikators den Fortschritt dieser Maßnahmen ganzheitlich berücksichtigt. Unter anderem wurde der Fortschritt bei der Umsetzung von „Project Brenntag“ bei der Festlegung des Individuellen Leistungsmultiplikators bewertet.

Die Jahresboni für 2021 ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien und der Individuellen Leistungsmultiplikatoren wie folgt:

	Dr. Christian Kohlpaintner	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Zielbetrag	900 TEUR	500 TEUR	500 TEUR	450 TEUR
Organisches Wachstum EBITDA (Gewichtung 60%)				
Brenntag Group				
Zielerreichung	218,33%	218,33%	218,33%	218,33%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 20%)				
Brenntag Group				
Zielerreichung	122,50%	122,50%	122,50%	122,50%
Wachstum Ergebnis je Aktie (Gewichtung 20%)				
Brenntag Group				
Zielerreichung	–	–	–	–
Gesamtzielerreichung	155,50%	155,50%	155,50%	155,50%
Auszahlungsfaktor	200,00%	200,00%	200,00%	200,00%
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	1.800 TEUR	1.000 TEUR	1.000 TEUR	900 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00	1,00	1,00	1,00
Finaler Auszahlungsbetrag	1.800 TEUR	1.000 TEUR	1.000 TEUR	900 TEUR

B.13 BERECHNUNG DES ERDIENTEN JAHRESBONUS 2021 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

	Georg Müller
Zielbetrag	550 TEUR
Operatives EBITDA (Gewichtung 70%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	385 TEUR
Zielerreichung	120,3 %
Auszahlungsfaktor	181,2 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	698 TEUR
Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 15%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	83 TEUR
Zielerreichung	103,7 %
Auszahlungsfaktor	114,6 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	95 TEUR
Conversion Ratio (Gewichtung 15%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	83 TEUR
Zielerreichung	100,3 %
Auszahlungsfaktor	101,4 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	84 TEUR
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	876 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00
Finaler Auszahlungsbetrag	876 TEUR

Ende 2018 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2019-2021 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Georg Müller, Henri Nejade und Markus Klähn wurden in 2019 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 incentiviert. Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2019-2021 dargestellt:

	Tranche 2019-2021
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	43,21 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (31.12.2021)	79,27 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	3,80 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	92,3 %
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	23.556 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (31.12.2021)	34.758 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	47,6 %
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	44,7 %

B.15 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2019-2021 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

B.14 BERECHNUNG DES ERDIENTEN JAHRESBONUS 2021 FÜR GEORG MÜLLER – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Abweichend hiervon kommt im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung für Markus Klähn eine verkürzte Performanceperiode für den Externen LTI-Anteil zur Anwendung. Die Leistungskriterien ergeben sich dementsprechend wie folgt:

	Tranche 2019-2021
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	43,21 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (30.06.2021)	76,08 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	3,80 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	84,9%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	23.556 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (30.06.2021)	33.087 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	40,5%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	44,4%

B.16 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2019-2021 FÜR MARKUS KLÄHN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse des Internen LTI-Anteils für die Einzeljahre der Tranche 2019-2021 dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

	Tranche 2019-2021		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
EBITDA			
2019 ¹⁾	927,3 Mio. EUR	885,5 Mio. EUR	95,5%
2020	984,6 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	107,4%
2021	1.043,6 Mio. EUR	1.344,6 Mio. EUR	128,8%
ROCE			
2019 ¹⁾	16,2%	14,5%	89,5%
2020	17,2%	15,0%	87,2%
2021	18,0%	19,6%	108,9%
Ergebnis je Aktie			
2019 ¹⁾	3,20 EUR	3,02 EUR	94,4%
2020	3,50 EUR	3,02 EUR	86,3%
2021	3,79 EUR	2,90 EUR	76,5%

B.17 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN INTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2019-2021 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2019 enthalten die angegebenen Kennzahlen keine Effekte aus IFRS 16.

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Auszahlungsbeträge für die Tranche 2019-2021 des Long Term Incentive Bonus ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Markus Klähn	Georg Müller	Henri Nejade
Zielbetrag	600 TEUR	800 TEUR	600 TEUR
Interner Anteil (Gewichtung 50%)			
2019 (Gewichtung 1/3)			
EBITDA (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	95,5%	95,5%	95,5%
Auszahlungsfaktor	86,5%	86,5%	86,5%
Anteiliger Bonusbetrag	43 TEUR	58 TEUR	43 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	89,5%	89,5%	89,5%
Auszahlungsfaktor	68,5%	68,5%	68,5%
Anteiliger Bonusbetrag	17 TEUR	23 TEUR	17 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	94,4%	94,4%	94,4%
Auszahlungsfaktor	83,1%	83,1%	83,1%
Anteiliger Bonusbetrag	21 TEUR	28 TEUR	21 TEUR
2020 (Gewichtung 1/3)			
EBITDA (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	107,4%	107,4%	107,4%
Auszahlungsfaktor	122,3%	122,3%	122,3%
Anteiliger Bonusbetrag	61 TEUR	82 TEUR	61 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	87,2%	87,2%	87,2%
Auszahlungsfaktor	61,6%	61,6%	61,6%
Anteiliger Bonusbetrag	15 TEUR	21 TEUR	15 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	86,3%	86,3%	86,3%
Auszahlungsfaktor	58,9%	58,9%	58,9%
Anteiliger Bonusbetrag	15 TEUR	20 TEUR	15 TEUR

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Markus Klähn	Georg Müller	Henri Nejade
2021 (Gewichtung 1/3)			
EBITDA (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	128,8%	128,8%	128,8%
Auszahlungsfaktor	186,5%	186,5%	186,5%
Anteiliger Bonusbetrag	93 TEUR	124 TEUR	93 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	108,9%	108,9%	108,9%
Auszahlungsfaktor	126,7%	126,7%	126,7%
Anteiliger Bonusbetrag	32 TEUR	42 TEUR	32 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	76,5%	76,5%	76,5%
Auszahlungsfaktor	29,6%	29,6%	29,6%
Anteiliger Bonusbetrag	7 TEUR	10 TEUR	7 TEUR
Externer Anteil (Gewichtung 50%)			
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR	200 TEUR	150 TEUR
Erzielte absolute Aktienrendite	84,9%	92,3%	92,3%
Auszahlungsfaktor	269,8%	284,5%	284,5%
Anteiliger Bonusbetrag	405 TEUR	569 TEUR	427 TEUR
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR	200 TEUR	150 TEUR
Erzielte relative Aktienrendite	44,4%	44,7%	44,7%
Auszahlungsfaktor	233,2%	234,1%	234,1%
Anteiliger Bonusbetrag	350 TEUR	468 TEUR	351 TEUR
Vorläufiger Externer Anteil	755 TEUR	1.037 TEUR	778 TEUR
Maximalvergütung externer Anteil	600 TEUR	800 TEUR	600 TEUR
Finaler Auszahlungsbetrag	904 TEUR	1.209 TEUR	904 TEUR

B.18 BERECHNUNG DES ERDIENTEN LONG TERM INCENTIVE BONUS TRANCHE 2019-2021 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Zudem wird Markus Klähn im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung die Tranche 2020-2022 des Long Term Incentive Bonus vorzeitig ausgezahlt. Ende 2019 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2020-2022 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2020-2022 dargestellt, wie sie für Markus Klähn zur Anwendung kommen:

	Tranche 2020-2022
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	46,82 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (30.06.2021)	76,08 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	2,60 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	68,0%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	26.873 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (30.06.2021)	33.087 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	23,1%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	44,9%

B.19 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2020-2022 FÜR MARKUS KLÄHN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse des Internen LTI-Anteils für die Einzeljahre der Tranche 2020-2022 dargestellt, wie sie für Markus Klähn zur Anwendung kommen. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung. Dabei ist zu beachten, dass die Performanceperiode im Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung von drei auf zwei Jahre reduziert wird.

	Tranche 2020-2022 für Markus Klähn		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
EBITDA			
2020	1.041,9 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	101,5%
2021	1.095,1 Mio. EUR	1.344,6 Mio. EUR	122,8%
ROCE			
2020	14,7%	15,0%	102,0%
2021	15,4%	19,6%	127,3%
Ergebnis je Aktie			
2020	3,12 EUR	3,02 EUR	96,8%
2021	3,37 EUR	2,90 EUR	86,1%

B.20 LEISTUNGSKRITERIEN DES ERDIENTEN INTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2020-2022 FÜR MARKUS KLÄHN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Die Beträge der vorzeitigen Auszahlung für die Tranche 2020-2022 des Long Term Incentive Bonus für Markus Klähn ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Markus Klähn		Markus Klähn
Zielbetrag	600 TEUR	Externer Anteil (Gewichtung 50%)	
Interner Anteil (Gewichtung 50%)		Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
2020 (Gewichtung 50%)		Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
EBITDA (Gewichtung 50%)		Erzielte absolute Aktienrendite	68,0%
Anteiliger Zielbetrag	75 TEUR	Auszahlungsfaktor	236,1%
Zielerreichung	101,5%	Anteiliger Bonusbetrag	354 TEUR
Auszahlungsfaktor	104,5%	Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Bonusbetrag	78 TEUR	Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)		Erzielte relative Aktienrendite	44,9%
Anteiliger Zielbetrag	38 TEUR	Auszahlungsfaktor	234,8%
Zielerreichung	102,0%	Anteiliger Bonusbetrag	352 TEUR
Auszahlungsfaktor	106,1%	Vorläufiger Externer Anteil	706 TEUR
Anteiliger Bonusbetrag	40 TEUR	Maximalvergütung externer Anteil	600 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)		Finaler Auszahlungsbetrag	968 TEUR
Anteiliger Zielbetrag	38 TEUR		
Zielerreichung	96,8%		
Auszahlungsfaktor	90,4%		
Anteiliger Bonusbetrag	34 TEUR		
2021 (Gewichtung 50%)			
EBITDA (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	75 TEUR		
Zielerreichung	122,8%		
Auszahlungsfaktor	168,3%		
Anteiliger Bonusbetrag	126 TEUR		
ROCE (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	38 TEUR		
Zielerreichung	127,3%		
Auszahlungsfaktor	181,8%		
Anteiliger Bonusbetrag	68 TEUR		
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	38 TEUR		
Zielerreichung	86,1%		
Auszahlungsfaktor	58,2%		
Anteiliger Bonusbetrag	22 TEUR		

B.21 BERECHNUNG DES ERDIENTEN LONG TERM INCENTIVE
BONUS DER TRANCHE 2020-2022 FÜR MARKUS KLÄHN –
VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

**LEISTUNGSKRITERIEN FÜR IM GESCHÄFTSJAHR 2021
GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VARIABLE VERGÜTUNG
(ERDIENT IN 2020)**

Ende 2019 wurden die Leistungskriterien für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt. Wie zuvor beschrieben, wurden Dr. Christian Kohlpaintner und Steven Terwindt nach dem Vorstandsvergütungssystem 2020 incentiviert, Georg Müller, Karsten Beckmann, Markus Klähn und Henri Nejade nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015.

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie die tatsächlich erzielten Ergebnisse für Dr. Christian Kohlpaintner und Steven Terwindt dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

	Dr. Christian Kohlpaintner			Steven Terwindt		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Wachstum organisches EBITDA						
Brenntag Group	3,0%	6,5%	216,7%	3,0%	6,5%	216,7%
Amerika	–	–	–	4,7%	–7,5%	–159,6%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital						
Brenntag Group	0,36x	0,35x	97,2%	0,36x	0,35x	97,2%
Amerika	–	–	–	0,45x	0,79x	175,6%
Wachstum Ergebnis je Aktie						
Brenntag Group	5,4%	–	–	5,4%	–	–

B.22 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN JAHRESBONUS 2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Für Georg Müller, Karsten Beckmann, Markus Klähn und Henri Nejade stellten sich die Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2020 wie folgt dar:

	Karsten Beckmann			Markus Klähn		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Operatives EBITDA						
Brenntag Group	1.036,3 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	102,1%	1.036,3 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	102,1%
EMEA	423,1 Mio. EUR	475,9 Mio. EUR	112,5%	–	–	–
Nordamerika	–	–	–	501,2 Mio. EUR	434,4 Mio. EUR	86,7%
Asien Pazifik	–	–	–	–	–	–
Umschlagshäufigkeit Working Capital						
Brenntag Group	7,4x	7,3x	98,4%	7,4x	7,3x	98,4%
EMEA	7,1x	7,1x	100,3%	–	–	–
Nordamerika	–	–	–	10,3x	10,5x	101,8%
Asien Pazifik	–	–	–	–	–	–
Conversion Ratio						
Brenntag Group	35,4%	37,1%	104,8%	35,4%	37,1%	104,8%
EMEA	35,4%	38,5%	108,7%	–	–	–
Nordamerika	–	–	–	40,4%	38,6%	95,6%
Asien Pazifik	–	–	–	–	–	–

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Georg Müller			Henri Nejade (01.01.-30.06.2020)			Henri Nejade (01.07.-31.12.2020)		
Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
1.036,3 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	102,1%	515,3 Mio. EUR	539,2 Mio. EUR	104,6%	521,0 Mio. EUR	518,5 Mio. EUR	99,5%
-	-	-	-	-	-	203,8 Mio. EUR	222,7 Mio. EUR	109,3%
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	51,8 Mio. EUR	50,6 Mio. EUR	97,7%	57,1 Mio. EUR	73,2 Mio. EUR	128,2%
-	-	-	-	-	-	-	-	-
7,4x	7,3x	98,4%	7,4x	7,0x	94,2%	7,4x	7,4x	100,4%
-	-	-	-	-	-	7,0x	7,2x	102,7%
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	4,5x	3,8x	85,4%	4,5x	4,2x	92,5%
-	-	-	-	-	-	-	-	-
35,4%	37,1%	104,8%	35,3%	37,5%	106,1%	35,6%	37,3%	104,8%
-	-	-	-	-	-	34,8%	37,4%	107,4%
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	36,9%	39,2%	106,2%	38,7%	47,7%	123,3%

B.23 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN JAHRESBONUS 2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Der Individuelle Leistungsmultiplikator, der in beiden Vergütungssystemen im Jahresbonus zur Anwendung kommt, wurde für Dr. Christian Kohlpaintner, Georg Müller und Steven Terwindt mit 1,0 festgelegt. Für Karsten Beckmann und Markus Klähn wurde der Individuelle Leistungsmultiplikator im Rahmen der Verhandlungen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ebenfalls mit 1,0 festgelegt. Für Henri Nejade wurde der Individuelle Leistungsmultiplikator aufgrund seiner zusätzlichen Verantwortung für die Region EMEA im Zeitraum vom 1. September bis zum 31. Dezember 2020 mit 1,15 festgesetzt. Der Individuelle Leistungsmultiplikator soll die

individuelle finanzielle und nicht finanzielle Leistung berücksichtigen, die nicht hinreichend anhand von Kennzahlen gemessen werden kann. Für 2020 wurden keine konkreten, messbaren Ziele festgelegt. Vielmehr wurde ganzheitlich u.a. der Fortschritt des „Projects Brenntag“ bei der Festlegung des Individuellen Leistungsmultiplikators bewertet.

Die Jahresboni für 2020 ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien und der Individuellen Leistungsmultiplikatoren wie folgt:

	Dr. Christian Kohlpaintner	Steven Terwindt
Zielbetrag	900 TEUR	500 TEUR
Organisches Wachstum EBITDA (Gewichtung 60%)		
Brenntag Group		
Gewichtung	100,00%	25,00%
Zielerreichung	216,67%	216,67%
Amerika		
Gewichtung	–	75,00%
Zielerreichung	–	–159,57%
Zielerreichung organisches Wachstum EBITDA	216,67%	–65,51%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 20%)		
Brenntag Group		
Gewichtung	100,00%	25,00%
Zielerreichung	97,22%	97,22%
Amerika		
Gewichtung	–	75,00%
Zielerreichung	–	175,56%
Zielerreichung Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital	97,22%	155,98%
Wachstum Ergebnis je Aktie (Gewichtung 20%)		
Brenntag Group		
Gewichtung	100,00%	100,00%
Zielerreichung	–	–
Gesamtzielerreichung	149,45%	31,20%
Auszahlungsfaktor	198,90%	–
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	1.790 TEUR	–
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00	1,00
Finaler Auszahlungsbetrag	1.790 TEUR	–

B.24 BERECHNUNG DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN JAHRESBONUS 2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2020

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Karsten Beckmann	Markus Klähn	Georg Müller	Henri Nejade (01.01.-30.06.2020)	Henri Nejade (01.07.-31.12.2020)
Zielbetrag	333 TEUR	500 TEUR	550 TEUR	250 TEUR	250 TEUR
Operatives EBITDA (Gewichtung 70%)					
Brenntag Group					
Gewichtung	33,33 %	33,33 %	100,00 %	33,33 %	33,34 %
Anteiliger Zielbetrag	78 TEUR	117 TEUR	385 TEUR	58 TEUR	58 TEUR
Zielerreichung	102,10 %	102,10 %	102,10 %	104,60 %	99,50 %
Auszahlungsfaktor	108,30 %	108,30 %	108,30 %	118,50 %	98,10 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	84 TEUR	126 TEUR	417 TEUR	69 TEUR	57 TEUR
EMEA					
Gewichtung	66,67 %	–	–	–	33,33 %
Anteiliger Zielbetrag	156 TEUR	–	–	–	58 TEUR
Zielerreichung	112,50 %	–	–	–	109,30 %
Auszahlungsfaktor	150,00 %	–	–	–	137,00 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	233 TEUR	–	–	–	80 TEUR
Nordamerika					
Gewichtung	–	66,67 %	–	–	–
Anteiliger Zielbetrag	–	233 TEUR	–	–	–
Zielerreichung	–	86,70 %	–	–	–
Auszahlungsfaktor	–	46,70 %	–	–	–
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	109 TEUR	–	–	–
Asien Pazifik					
Gewichtung	–	–	–	66,67 %	33,33 %
Anteiliger Zielbetrag	–	–	–	117 TEUR	58 TEUR
Zielerreichung	–	–	–	97,70 %	128,20 %
Auszahlungsfaktor	–	–	–	90,90 %	212,80 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	–	–	106 TEUR	124 TEUR
Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 15%)					
Brenntag Group					
Gewichtung	33,33 %	33,33 %	100,00 %	33,33 %	33,34 %
Anteiliger Zielbetrag	17 TEUR	25 TEUR	83 TEUR	12 TEUR	13 TEUR
Zielerreichung	98,40 %	98,40 %	98,40 %	94,20 %	100,40 %
Auszahlungsfaktor	93,50 %	93,50 %	93,50 %	76,90 %	101,80 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	16 TEUR	23 TEUR	77 TEUR	10 TEUR	13 TEUR
EMEA					
Gewichtung	66,67 %	–	–	–	33,33 %
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	–	–	–	12 TEUR
Zielerreichung	100,30 %	–	–	–	102,70 %
Auszahlungsfaktor	101,30 %	–	–	–	110,80 %
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	34 TEUR	–	–	–	14 TEUR

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Karsten Beckmann	Markus Klähn	Georg Müller	Henri Nejade (01.01.-30.06.2020)	Henri Nejade (01.07.-31.12.2020)
Nordamerika					
Gewichtung	–	66,67%	–	–	–
Anteiliger Zielbetrag	–	50 TEUR	–	–	–
Zielerreichung	–	101,80%	–	–	–
Auszahlungsfaktor	–	107,20%	–	–	–
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	54 TEUR	–	–	–
Asien Pazifik					
Gewichtung	–	–	–	66,67%	33,33%
Anteiliger Zielbetrag	–	–	–	25 TEUR	12 TEUR
Zielerreichung	–	–	–	85,40%	92,50%
Auszahlungsfaktor	–	–	–	41,40%	70,20%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	–	–	10 TEUR	9 TEUR
Conversion Ratio (Gewichtung 15%)					
Brenntag Group					
Gewichtung	33,33%	33,33%	100,00%	33,33%	33,34%
Anteiliger Zielbetrag	17 TEUR	25 TEUR	83 TEUR	12 TEUR	13 TEUR
Zielerreichung	104,80%	104,80%	104,80%	106,10%	104,80%
Auszahlungsfaktor	119,20%	119,20%	119,20%	124,40%	119,30%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	20 TEUR	30 TEUR	98 TEUR	16 TEUR	15 TEUR
EMEA					
Gewichtung	66,67%	–	–	–	33,33%
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	–	–	–	12 TEUR
Zielerreichung	108,70%	–	–	–	107,40%
Auszahlungsfaktor	134,90%	–	–	–	129,50%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	45 TEUR	–	–	–	16 TEUR
Nordamerika					
Gewichtung	–	66,67%	–	–	–
Anteiliger Zielbetrag	–	50 TEUR	–	–	–
Zielerreichung	–	95,60%	–	–	–
Auszahlungsfaktor	–	82,50%	–	–	–
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	41 TEUR	–	–	–
Asien Pazifik					
Gewichtung	–	–	–	66,67%	33,33%
Anteiliger Zielbetrag	–	–	–	25 TEUR	12 TEUR
Zielerreichung	–	–	–	106,20%	123,30%
Auszahlungsfaktor	–	–	–	124,80%	193,20%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	–	–	–	31 TEUR	24 TEUR
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	432 TEUR	383 TEUR	592 TEUR	242 TEUR	352 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00	1,00	1,00	1,15	1,15
Finaler Auszahlungsbetrag	432 TEUR	383 TEUR	592 TEUR	278 TEUR	405 TEUR

B.25 BERECHNUNG DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN JAHRESBONUS 2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Ende 2017 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2018-2020 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Wie zuvor beschrieben, wurden Georg Müller, Karsten Beckmann, Markus Klähn und Henri Nejade nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 incentiviert.

Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2018-2020 dargestellt:

	Tranche 2018-2020
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2018)	51,24 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (31.12.2020)	59,99 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	3,55 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	24,0%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2018)	26.392 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (31.12.2020)	28.467 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	7,9%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	16,1%

B.26 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2018-2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Abweichend hiervon kommt für Karsten Beckmann im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung eine verkürzte Performanceperiode für den Externen LTI-Anteil zur Anwendung. Die Leistungskriterien ergeben sich wie folgt:

	Tranche 2018-2020
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (1.1.2018)	51,24 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (31.08.2020)	50,28 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	3,55 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	5,0%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (1.1.2018)	26.392 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (31.08.2020)	26.752 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	1,4%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	3,7%

B.27 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2018-2020 FÜR KARSTEN BECKMANN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse des Internen LTI-Anteils für die Einzeljahre der Tranche 2018-2020 dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

	Tranche 2018-2020		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
EBITDA			
2018	871,1 Mio. EUR	875,5 Mio. EUR	100,5%
2019	923,9 Mio. EUR	885,5 Mio. EUR	95,8%
2020	980,8 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	107,8%
ROCE			
2018	16,7%	15,5%	92,7%
2019	17,6%	14,5%	82,4%
2020	18,4%	15,0%	81,5%
Ergebnis je Aktie			
2018	2,77 EUR	2,98 EUR	107,6%
2019	3,10 EUR	3,02 EUR	97,4%
2020	3,39 EUR	3,02 EUR	89,1%

B.28 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN INTERNEN LTI-ANTEILS DER TRANCHE 2018-2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Auszahlungsbeträge für die Tranche 2018-2020 des Long Term Incentive Bonus ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Karsten Beckmann	Markus Klähn ¹⁾		Georg Müller	Henri Nejade
Zielbetrag	550 TEUR	300 TEUR	275 TUSD	800 TEUR	550 TEUR
Interner Anteil (Gewichtung 50%)					
2018 (Gewichtung 1/3)					
EBITDA (Gewichtung 50%)					
Anteiliger Zielbetrag	46 TEUR	25 TEUR	23 TUSD	67 TEUR	46 TEUR
Zielerreichung	100,5%	100,5%	100,5%	100,5%	100,5%
Auszahlungsfaktor	101,5%	101,5%	101,5%	101,5%	101,5%
Anteiliger Bonusbetrag	47 TEUR	25 TEUR	23 TUSD	68 TEUR	47 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	92,7%	92,7%	92,7%	92,7%	92,7%
Auszahlungsfaktor	78,1%	78,1%	78,1%	78,1%	78,1%
Anteiliger Bonusbetrag	18 TEUR	10 TEUR	9 TUSD	26 TEUR	18 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	107,6%	107,6%	107,6%	107,6%	107,6%
Auszahlungsfaktor	122,7%	122,7%	122,7%	122,7%	122,7%
Anteiliger Bonusbetrag	28 TEUR	15 TEUR	14 TUSD	41 TEUR	28 TEUR
2019 (Gewichtung 1/3)					
EBITDA (Gewichtung 50%)					
Anteiliger Zielbetrag	46 TEUR	25 TEUR	23 TUSD	67 TEUR	46 TEUR
Zielerreichung	95,8%	95,8%	95,8%	95,8%	95,8%
Auszahlungsfaktor	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%
Anteiliger Bonusbetrag	40 TEUR	22 TEUR	20 TUSD	58 TEUR	40 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	82,4%	82,4%	82,4%	82,4%	82,4%
Auszahlungsfaktor	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%	47,2%
Anteiliger Bonusbetrag	11 TEUR	6 TEUR	5 TUSD	16 TEUR	11 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	97,4%	97,4%	97,4%	97,4%	97,4%
Auszahlungsfaktor	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%	92,3%
Anteiliger Bonusbetrag	21 TEUR	12 TEUR	11 TUSD	31 TEUR	21 TEUR

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

	Karsten Beckmann	Markus Klähn ¹⁾	Georg Müller	Henri Nejade	
2020 (Gewichtung 1/3)					
EBITDA (Gewichtung 50%)					
Anteiliger Zielbetrag	46 TEUR	25 TEUR	23 TUSD	67 TEUR	46 TEUR
Zielerreichung	107,8%	107,8%	107,8%	107,8%	107,8%
Auszahlungsfaktor	123,5%	123,5%	123,5%	123,5%	123,5%
Anteiliger Bonusbetrag	57 TEUR	31 TEUR	28 TUSD	82 TEUR	57 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	81,5%	81,5%	81,5%	81,5%	81,5%
Auszahlungsfaktor	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%	44,6%
Anteiliger Bonusbetrag	10 TEUR	6 TEUR	5 TUSD	15 TEUR	10 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)					
Anteiliger Zielbetrag	23 TEUR	13 TEUR	11 TUSD	33 TEUR	23 TEUR
Zielerreichung	89,1%	89,1%	89,1%	89,1%	89,1%
Auszahlungsfaktor	67,3%	67,3%	67,3%	67,3%	67,3%
Anteiliger Bonusbetrag	15 TEUR	8 TEUR	8 TUSD	22 TEUR	15 TEUR
Externer Anteil (Gewichtung 50%)					
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)					
Anteiliger Zielbetrag	138 TEUR	75 TEUR	69 TUSD	200 TEUR	138 TEUR
Erzielte absolute Aktienrendite	5,0%	24,0%	24,0%	24,0%	24,0%
Auszahlungsfaktor	110,1%	148,0%	148,0%	148,0%	148,0%
Anteiliger Bonusbetrag	151 TEUR	111 TEUR	102 TUSD	296 TEUR	204 TEUR
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)					
Anteiliger Zielbetrag	138 TEUR	75 TEUR	69 TUSD	200 TEUR	138 TEUR
Erzielte relative Aktienrendite	3,7%	16,1%	16,1%	16,1%	16,1%
Auszahlungsfaktor	111,0%	148,4%	148,4%	148,4%	148,4%
Anteiliger Bonusbetrag	153 TEUR	111 TEUR	102 TUSD	297 TEUR	204 TEUR
Finaler Auszahlungsbetrag	551 TEUR	357 TEUR	327 TUSD	952 TEUR	655 TEUR

B.29 BERECHNUNG DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN LONG TERM INCENTIVE BONUS TRANCHE 2018-2020 – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

¹⁾ Bei Markus Klähn bestand für die Tranche 2018-2020 sowohl eine Verpflichtung in Euro als auch in US-Dollar, die summiert zu betrachten sind.

Zudem wurde Karsten Beckmann im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung die Tranche 2019-2021 des Long Term Incentive Bonus in 2021 vorzeitig ausgezahlt. Ende 2018 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2019-2021 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2019-2021 dargestellt, wie sie für Karsten Beckmann zur Anwendung kommen:

	Tranche 2019-2021
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	43,21 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (31.08.2020)	50,28 EUR
Dividendenzahlungen während der Performanceperiode	2,45 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	22,0%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2019)	23.556 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (31.08.2020)	26.752 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	13,6%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	8,5%

**B.30 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND
GESCHULDETEN EXTERNEN LTI-ANTEILS DER
TRANCHE 2019-2021 FÜR KARSTEN BECKMANN –
VERGÜTUNGSSYSTEM 2015**

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse des Internen LTI-Anteils für die Einzeljahre der Tranche 2019-2021 dargestellt, wie sie für Karsten Beckmann zur Anwendung kamen. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung. Dabei ist zu beachten, dass die Performanceperiode im Fall der vorzeitigen Vertragsbeendigung von drei auf zwei Jahre reduziert wurde.

	Tranche 2019-2021 für Karsten Beckmann		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
EBITDA			
2019	927,3 Mio. EUR	885,5 Mio. EUR	95,5%
2020	984,6 Mio. EUR	1.057,7 Mio. EUR	107,4%
ROCE			
2019	16,2%	14,5%	89,5%
2020	17,2%	15,0%	87,2%
Ergebnis je Aktie			
2019	3,20 EUR	3,02 EUR	94,4%
2020	3,50 EUR	3,02 EUR	86,3%

**B.31 LEISTUNGSKRITERIEN DES GEWÄHRTEN UND
GESCHULDETEN INTERNEN LTI-ANTEILS DER
TRANCHE 2019-2021 FÜR KARSTEN BECKMANN –
VERGÜTUNGSSYSTEM 2015**

Die Beträge der vorzeitigen Auszahlung für die Tranche 2019-2021 des Long Term Incentive Bonus für Karsten Beckmann ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Karsten Beckmann		Karsten Beckmann
Zielbetrag	600 TEUR	Externer Anteil (Gewichtung 50%)	
Interner Anteil (Gewichtung 50%)		Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
2019 (Gewichtung 1/3)		Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
EBITDA (Gewichtung 50%)		Erzielte absolute Aktienrendite	22,0%
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR	Auszahlungsfaktor	144,1%
Zielerreichung	95,5%	Anteiliger Bonusbetrag	216 TEUR
Auszahlungsfaktor	86,5%	Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Bonusbetrag	43 TEUR	Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)		Erzielte relative Aktienrendite	8,5%
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR	Auszahlungsfaktor	125,4%
Zielerreichung	89,5%	Anteiliger Bonusbetrag	188 TEUR
Auszahlungsfaktor	68,5%	Finaler Auszahlungsbetrag	667 TEUR
Anteiliger Bonusbetrag	17 TEUR		
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	25 TEUR		
Zielerreichung	94,4%		
Auszahlungsfaktor	83,1%		
Anteiliger Bonusbetrag	21 TEUR		
2020 (Gewichtung 2/3)			
EBITDA (Gewichtung 50%)			
Anteiliger Zielbetrag	100 TEUR		
Zielerreichung	107,4%		
Auszahlungsfaktor	122,3%		
Anteiliger Bonusbetrag	122 TEUR		
ROCE (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR		
Zielerreichung	87,2%		
Auszahlungsfaktor	61,6%		
Anteiliger Bonusbetrag	31 TEUR		
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)			
Anteiliger Zielbetrag	50 TEUR		
Zielerreichung	86,3%		
Auszahlungsfaktor	58,9%		
Anteiliger Bonusbetrag	29 TEUR		

B.32 BERECHNUNG DES GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN
LONG TERM INCENTIVE BONUS TRANCHE 2019-2021
FÜR KARSTEN BECKMANN – VERGÜTUNGSSYSTEM 2015

Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung gegenwärtiger und früherer Mitglieder des Vorstandes nach § 162 AktG

ANGABEN ZUR GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN VERGÜTUNG GEGENWÄRTIGER MITGLIEDER DES VORSTANDES NACH § 162 AKTG

Für die einzelnen gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ergibt sich folgende Gesamtvergütung:

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		Dr. Christian Kohlpaintner (bis 31.12.2022)		Georg Müller (bis 02.02.2022)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2021	1.000	32,0	650	29,4
	2020	1.000	75,1	650	40,0
Versorgungsentgelt	2021	300	9,6	–	–
	2020	300	22,5	–	–
Sachzulagen/sonstige Leistungen	2021	37	1,2	19	0,8
	2020	31	2,4	38 ¹⁾	2,3
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2021	1.337	42,8	669	30,2
	2020	1.331	100,0	688	42,3
Kurzfristige variable Vergütung	2021	1.790	57,2	592	26,8
	2020	–	–	385	23,7
Langfristige variable Vergütung	2021	–	–	952	43,0
	2020	–	–	554	34,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2021	1.790	57,2	1.544	69,8
	2020	–	–	939	57,7
Gesamtvergütung	2021	3.127	100,0	2.213	100,0
	2020	1.331	100,0	1.627	100,0

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Henri Nejade (bis 30.06.2023)		Steven Terwindt (bis 31.07.2023)		Ewout van Jarwaarde (bis 31.12.2023)	
in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
525	22,9	525	75,8	475	74,6
525	29,0	208	71,5	–	–
–	–	139	20,1	125	19,6
–	–	74	25,4	–	–
428	18,7	29	4,1	37	5,8
429	23,7	9	3,1	–	–
953	41,6	693	100,0	637	100,0
954	52,7	291	100,0	–	–
683	29,8	–	–	–	–
484	26,8	–	–	–	–
654	28,6	–	–	–	–
370	20,5	–	–	–	–
1.337	58,4	–	–	–	–
854	47,3	–	–	–	–
2.290	100,0	693	100,0	637	100,0
1.808	100,0	291	100,0	–	–

B.33 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GEGENWÄRTIGEN VORSTANDSMITGLIEDER NACH § 162 AKTG

¹⁾ Einschließlich Bezügen von Dritten aus Steuergleichstellungsvereinbarung bei Georg Müller in Höhe von 20 TEUR.

**ANGABEN ZUR GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN
VERGÜTUNG FRÜHERER MITGLIEDER DES VORSTANDES
NACH § 162 AKTG**

Markus Klähn ist mit Ablauf des 31. Juli 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde zum gleichen Tag einvernehmlich aufgehoben. Mit ihm wurde eine Abfindung verhandelt, die in drei Teilen gezahlt wird. Der erste Teil wurde bereits in 2020 in Höhe von 626.851 EUR gezahlt und kompensiert für entgehende Vergütung aus zukünftiger Grundvergütung, Dienstwagenpauschale, Beträgen zum Aufbau einer Altersversorgung und Krankenversicherung. Der zweite Teil der Abfindung wurde 2021 in Höhe von 201.836 EUR gezahlt. Mit diesem zweiten Teil wurde die entgehende Vergütung aus den zukünftigen Jahresboni kompensiert. Ein dritter Teil der Abfindung wird 2022 gezahlt, wenn die den Long Term Incentive Bonus ausmachenden Leistungskennziffern feststehen. Mit diesem dritten Teil wird die entgehende Vergütung aus den zukünftigen Long Term Incentive Boni kompensiert. Zudem werden in 2022 noch die erdienten

Anwartschaften aus den Long Term Incentive Boni 2019-2021 und 2020-2022 ausgezahlt.

Karsten Beckmann ist mit Ablauf des 31. August 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde zum gleichen Tag einvernehmlich aufgehoben. Mit ihm wurde vereinbart, dass eine etwaige Vergütung durch andere berufliche Aktivitäten innerhalb von zwei Jahren nach Vertragsbeendigung die Abfindungssumme zu 50 % ihrer Höhe verringert. Aufgrund dieser Vereinbarung wurden in 2021 6.000 EUR im Zuge der Auszahlung der variablen Vergütung für 2020 einbehalten. Weitere 7.500 EUR wurden durch Karsten Beckmann an die Gesellschaft zurückgezahlt. Darüber hinaus wurde mit Karsten Beckmann eine Ergänzung zur Beendigungsvereinbarung verhandelt. Diese sieht vor, dass die Vergütungsansprüche aus dem Long Term Incentive Bonus 2020 um 300.000 EUR reduziert werden.

Die folgende Tabelle enthält die gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder im Jahr 2021.

		Karsten Beckmann		[REDACTED]	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2021	–	–	–	–
	2020	350	9,5	–	–
Versorgungsentgelt	2021	–	–	–	–
	2020	–	–	–	–
Sachzulagen/sonstige Leistungen	2021	–	–	–	–
	2020	21 ¹⁾	0,6	–	–
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2021	–	–	–	–
	2020	371	10,1	–	–
Kurzfristige variable Vergütung	2021	432	24,9	–	–
	2020	306	8,3	–	–
Langfristige variable Vergütung	2021	1.319	75,9	–	–
	2020	370	11,6	–	–
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2021	1.751	100,8	–	–
	2020	676	19,9	–	–
Abfindung	2021	–14	–0,8	–	–
	2020	2.585	70,0	–	–
Bezug Altersversorgung	2021	–	–	302	100,0
	2020	–	–	299	100,0
Gesamtvergütung	2021	1.737	100,0	302	100,0
	2020	3.632	100,0	299	100,0

		Steven Holland		Markus Klähn	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2021	–	–	–	–
	2020	167	4,0	306	17,2
Versorgungsentgelt	2021	–	–	–	–
	2020	43	1,0	–	–
Sachzulagen/sonstige Leistungen	2021	–	–	–	–
	2020	7	0,2	158 ¹⁾	8,9
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2021	–	–	–	–
	2020	217	5,2	464	26,1
Kurzfristige variable Vergütung	2021	–	–	383	31,4
	2020	781	18,7	329	18,5
Langfristige variable Vergütung	2021	–	–	634	52,0
	2020	3.178	76,1	356	20,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2021	–	–	1.017	83,4
	2020	3.959	94,8	685	38,5
Abfindung	2021	–	–	202	16,6
	2020	–	–	627	35,4
Bezug Altersversorgung	2021	–	–	–	–
	2020	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2021	–	–	1.219	100,0
	2020	4.176	100,0	1.776	100,0

B.34 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG FRÜHERER VORSTANDSMITGLIEDER NACH § 162 AKTG

¹⁾ Einschließlich Bezügen von Dritten aus Steuergleichstellungsvereinbarung bei Markus Klähn in Höhe von 22 TEUR und bei Karsten Beckmann in Höhe von 10 TEUR.

Angaben zur in Aussicht gestellten und verdienten Vergütung gemäß Nummer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017)

Die folgenden beiden Tabellen enthalten die unter Nummer 4.2.5 Abs. 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 geforderten wertmäßigen Angaben zu der in Aussicht gestellten Vergütung (im DCGK 2017 als „gewährte Zuwendungen“ bezeichnet) bzw. der verdienten Vergütung (im DCGK 2017 als „Zuflüsse“ bezeichnet). Diese Tabellen führt Brenntag vorerst im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit mit Vorjahresangaben fort. Dabei entsprechen die hier genannte Festvergütung und die Nebenleistungen inhaltlich der Summe der erfolgsunabhängigen

Vergütung des Vorstands, die einjährige variable Vergütung entspricht inhaltlich der vorgenannten kurzfristigen variablen Vergütung und die mehrjährige variable Vergütung der vorgenannten langfristigen variablen Vergütung.

Beträge werden als in Aussicht gestellt in der Regel in dem Geschäftsjahr erfasst, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde. Voraussetzung ist, dass die Vergütung bis zur Aufstellung des Vergütungsberichts dem Grunde nach zugesagt ist. Außerdem muss sie der Höhe nach verlässlich geschätzt werden können. Für Festvergütungen und Nebenleistungen deckt sich das Jahr der Inaussichtstellung in der Regel mit dem Jahr der Aufwandserfassung. Für die einjährige variable Vergütung wird der jeweilige Zielwert bei einer Zielerreichung von 100% als Zeitwert zum Zeitpunkt der Inaussichtstellung erfasst. Die aus dem Long Term Incentive Plan resultierende mehrjährige variable Vergütung

wird jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren erdient, die aus dem Performance Share Plan über vier Jahre. Da es sich jedoch um jährlich neu in Aussicht gestellte Pläne mit einer jeweiligen Erdienungszeit von drei bzw. vier Jahren handelt, wird der pro Jahr insgesamt zugeteilte Zielwert bei 100% Zielerfüllung bzw. der Zeitwert zum Zeitpunkt der Inaussichtstellung als in Aussicht gestellt erfasst und nicht der rechnerisch auf das Berichtsjahr entfallende Teil.

Als erdiente Vergütung werden Festvergütungen und Nebenleistungen in dem Geschäftsjahr erfasst, in dem die zugrunde liegende Tätigkeit erbracht wurde, sofern der endgültige Auszahlungsbetrag feststeht. Bei Festvergütungen und Nebenleistungen deckt sich der Zeitpunkt der Erfassung als erdiente Vergütung danach in der Regel mit dem Zeitpunkt der Aufwandserfassung. Bei der einjährigen variablen Vergütung sowie der mehrjährigen variablen Vergütung wird die erdiente Vergütung im Geschäftsjahr der tatsächlichen Auszahlung erfasst. Das ist in der Regel das Geschäftsjahr nach Auslaufen des jeweiligen Erdienungszeitraums.

in TEUR	Markus Klähn Mitglied des Vorstands				Georg Müller Chief Financial Officer/ Finanzvorstand			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	306	–	–	–	650	650	650	650
Nebenleistungen	158 ¹⁾	–	–	–	38 ¹⁾	19	19	19
Summe	464	–	–	–	688	669	669	669
Einjährige variable Vergütung								
Annual Bonus 2021	250	–	–	–	–	550	–	1.100
Annual Bonus 2020	500	–	–	–	550	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung								
Performance Share Plan 2021–2024	–	–	–	–	–	–	–	–
Performance Share Plan 2020–2023	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI-Bonus 2021–2023	300	–	–	–	–	800	–	1.600
LTI-Bonus 2020–2022	600	–	–	–	800	–	–	–
Summe	1.650	–	–	–	1.350	1.350	–	2.700
Abfindungen	627	–	–	–	–	–	–	–
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	455	475	475	475
Gesamtvergütung	2.741	–	–	–	2.493	2.494	1.144	3.844

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner Chief Executive Officer / Vorstandsvorsitzender				Karsten Beckmann Mitglied des Vorstands			
	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
Festvergütung	1.000	1.000	1.000	1.000	350	–	–	–
Nebenleistungen	331	337	337	337	21 ¹⁾	–	–	–
Summe	1.331	1.337	1.337	1.337	371	–	–	–
Einjährige variable Vergütung								
Annual Bonus 2021	–	900	–	1.800	–	–	–	–
Annual Bonus 2020	900	–	–	–	333	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung								
Performance Share Plan 2021–2024	–	1.200	–	2.400	–	–	–	–
Performance Share Plan 2020–2023	1.200	–	–	–	–	–	–	–
LTI-Bonus 2021–2023	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI-Bonus 2020–2022	–	–	–	–	400	–	–	–
Summe	2.100	2.100	–	4.200	733	–	–	–
Abfindungen	–	–	–	–	2.585	–	–	–
Versorgungsaufwand	–	–	–	–	336	–	–	–
Gesamtvergütung	3.431	3.437	1.337	5.537	4.025	–	–	–

Henri Nejade Mitglied des Vorstands				Steven Terwindt Mitglied des Vorstands				Ewout van Jarwaarde Mitglied des Vorstands			
2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2020	2021	2021 (Min)	2021 (Max)
525	525	525	525	208	525	525	525	–	475	475	475
429	428	428	428	83	168	168	168	–	162	162	162
954	953	953	953	291	693	693	693	–	637	637	637
–	500	–	1.000	–	500	–	1.000	–	450	–	900
500	–	–	–	188	–	–	–	–	–	–	–
–	600	–	1.200	–	600	–	1.200	–	550	–	1.100
–	–	–	–	229	–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
600	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1.100	1.100	–	2.200	417	1.100	–	2.200	–	1.000	–	2.000
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
323	335	335	335	–	–	–	–	–	–	–	–
2.377	2.388	1.288	3.488	708	1.793	693	2.893	–	1.637	637	2.637

B.35 IN AUSSICHT GESTELLTE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

¹⁾ Einschließlich Bezügen von Dritten aus Steuergleichstellungsvereinbarung

Erdiente Vergütung ¹⁾ in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner Chief Executive Officer/ Vorstandsvorsitzender		Karsten Beckmann Mitglied des Vorstands		Markus Klähn Mitglied des Vorstands	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Festvergütung	1.000	1.000	–	350	–	306
Nebenleistungen	337	331	–	21 ²⁾	–	158
Summe	1.337	1.331	–	371	–	464
Einjährige variable Vergütung	1.800	1.790	–	432	–	383
Mehrfährige variable Vergütung						
LTI-Bonus 2018–2020	–	–	–	551	–	634
LTI-Bonus 2019–2021	–	–	–	668	905	–
LTI-Bonus 2020–2022	–	–	–	100	968	–
Summe	1.800	1.790	–	1.751	1.873	1.017
Abfindungen	–	–	–	2.585	431	829
Versorgungsaufwand	–	–	–	336	–	–
Gesamtvergütung	3.137	3.121	–	5.043	2.304	2.310

¹⁾ Das aktuelle Geschäftsjahr beinhaltet nur die Zuflüsse der in diesem Jahr aktiven Vorstandsmitglieder.

²⁾ Einschließlich Bezügen von Dritten aus Steuergleichstellungsvereinbarung

Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr

Für die langfristige variable Vergütung des Vorstandsvergütungssystems 2020 wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Steven Terwindt, Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde in 2020 und 2021 virtuelle Brenntag-Aktien, sogenannte Performance Share Units, bedingt zugesagt.

	Dr. Christian Kohlpaintner	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Tranche 2020 ¹⁾	25.614	–	4.891	–
Tranche 2021 ²⁾	20.057	10.028	10.028	9.193

B.37 ANFÄNGLICH BEDINGT ZUGESAGTE PERFORMANCE SHARE UNITS – VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2020

¹⁾ Anzuwendender Kurs der Brenntag-Aktie zu Beginn des Performancezeitraums: 46,85 EUR

²⁾ Anzuwendender Kurs der Brenntag-Aktie zu Beginn des Performancezeitraums: 59,83 EUR

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Georg Müller Chief Financial Officer/ Finanzvorstand		Henri Nejade Mitglied des Vorstands		Steven Terwindt Mitglied des Vorstands		Ewout van Jarwaarde Mitglied des Vorstands	
2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
650	650	525	525	525	208	475	–
19	38 ²⁾	428	429	168	83	162	–
669	688	953	954	693	291	637	–
876	592	1.000	683	1.000	–	900	–
–	952	–	654	–	–	–	–
1.206	–	905	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–
2.082	1.544	1.905	1.337	1.000	–	900	–
–	–	–	–	–	–	–	–
476	455	336	323	–	–	–	–
3.227	2.687	3.194	2.614	1.693	291	1.537	–

B.36 ERDIENTE VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der jeweils vierjährigen Performanceperiode vorbehaltlich der Performancebedingungen wie zuvor für das Vorstandsvergütungssystem 2020 beschrieben.

Einhaltung der Maximalvergütung

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, wie die individuell festgelegten Maximalvergütungen je Geschäftsjahr eingehalten werden. Hierfür wurden sämtliche für ein Geschäftsjahr bislang gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile aufgelistet, den Geschäftsjahren zugeordnet, in denen sie zugesagt wurden, aufsummiert und den für das Geschäftsjahr anzuwendenden Maximalvergütungen gegenübergestellt.

Georg Müller ist in der folgenden Tabelle nicht aufgeführt, da sein aktueller Vertrag 2017 begonnen hat und keine Maximalvergütung vereinbart wurde.

VERGÜTUNGSBERICHT
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Steven Terwindt
Jahresgrundgehalt	1.000	208
Versorgungsentgelt	300	74
Sachzulagen/sonstige Leistungen	31	9
Summe bislang nach § 161 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung	1.331	291
Kurzfristige variable Vergütung	1.790	–
Langfristige variable Vergütung ¹⁾	–	–
Versorgungsaufwand	–	–
Summe bislang nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG realisierte Vergütung	3.121	291
Vereinbarte Maximalvergütung	5.650	1.250²⁾

B.38 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG 2020 – VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2020

¹⁾ Erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 ermittelbar; im Geschäftsjahr 2024 gewährt und geschuldet

²⁾ Zeiteintrag für den Zeitraum 1. August bis 31. Dezember 2020; Ganzjahresäquivalent: 3.000.000 EUR

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Jahresgrundgehalt	1.000	525	525	475
Versorgungsentgelt	300	–	139	125
Sachzulagen/sonstige Leistungen	37	428	29	37
Summe bislang nach § 161 Abs. 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung	1.337	953	693	637
Kurzfristige variable Vergütung	1.800	1.000	1.000	900
Langfristige variable Vergütung ¹⁾	–	–	–	–
Versorgungsaufwand	–	336	–	–
Summe bislang nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG realisierte Vergütung	3.137	2.289	1.693	1.537
Vereinbarte Maximalvergütung	5.650	3.400	3.000	2.700

B.39 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG 2021 – VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2020

¹⁾ Erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 ermittelbar; im Geschäftsjahr 2025 gewährt und geschuldet

Die Maximalvergütungen der Geschäftsjahre 2020 und 2021 werden für jedes Vorstandsmitglied eingehalten. Zu beachten ist, dass bislang noch nicht sämtliche Vergütungsbestandteile der Geschäftsjahre 2020 und 2021 gewährt und geschuldet

wurden. Insbesondere die Ansprüche aus der langfristigen variablen Vergütung werden erst nach Ablauf der Performanceperioden ermittelt werden können.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist durch Beschluss der Hauptversammlung der Brenntag SE am 10. Juni 2020 bewilligt worden; es handelt sich um eine reine Festvergütung. Vorsitz und Mitgliedschaft in den Aufsichtsratsausschüssen werden entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex gesondert berücksichtigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben der Erstattung ihrer Auslagen eine feste Vergütung in Höhe von jeweils 120 TEUR jährlich; die Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine Grundvergütung von 210 TEUR bzw. 150 TEUR.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 85 TEUR, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses zusätzlich 25 TEUR jährlich. Die Vorsitzenden aller weiteren Ausschüsse erhalten zusätzlich 37,5 TEUR (bis einschließlich 2020: 15 TEUR), jedes andere Mitglied dieser weiteren Ausschüsse zusätzlich 25 TEUR (bis einschließlich 2020: 10 TEUR) jährlich.

Auf die einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats entfallen in 2021 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beträge:

in TEUR		Feste Vergütung	Amtsprämien	Gesamt
Doreen Nowotne Vorsitzende (seit 10. Juni 2020)	2021	210	75	285
	2020	170	19	189
Stefan Zuschke Vorsitzender (bis 10. Juni 2020)	2021	–	–	–
	2020	93	7	100
Dr. Andreas Rittstieg stellvertretender Vorsitzender	2021	150	25	175
	2020	150	10	160
Stefanie Berlinger	2021	120	25	145
	2020	120	25	145
Wijnand P. Donkers	2021	120	50	170
	2020	120	10	130
Ulrich M. Harnacke	2021	120	85	205
	2020	120	85	205
Richard Ridinger	2021	120	50	170
	2020	66	14	80
Gesamtbezüge	2021	840	310	1.150
	2020	839	170	1.009

B.40 GESAMTBZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Des Weiteren besteht für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Directors & Officers-Versicherung (Haftpflichtversicherung für Vermögensschäden). Diese sieht einen Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10% des Schadens, maximal jedoch von 150% der jeweiligen fixen Vergütung vor. Darüber hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr keine weiteren Ver-

gütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Im Berichtsjahr wurden den Aufsichtsratsmitgliedern keine Kredite oder Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

ENTWICKLUNG VON ERTRAG UND VERGÜTUNG IM ZEITVERLAUF

Die Vergütungsentwicklung von Vorstand, Aufsichtsrat und Arbeitnehmern von 2020 auf 2021 steht im Einklang zueinander und entwickeln sich in hohem Maße wie die Ertragslage. In der folgenden Tabelle ist die jeweilige Entwicklung dargestellt. Die Entwicklung von Vergütung und Ertragslage wird erstmals von 2020 auf 2021 dargestellt und in den folgenden Jahren im Vergütungsbericht fortgeschrieben. Bei gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern wird die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung wie in Kapitel „Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung gegenwärtiger und früherer Mitglieder des Vorstands nach § 162 AktG“ dargestellt berücksichtigt. Bei gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern wird die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung wie in Kapitel „Vergütung des Aufsichtsrats“ dargestellt berücksichtigt. Bei der Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung werden alle Arbeitnehmer außer Auszubildende, Praktikanten sowie Mitarbeiter in Altersteilzeit mit einbezogen, die in dem jeweiligen Geschäftsjahr einen gültigen Anstellungsvertrag mit der Brenntag SE hatten.

Dabei wird auf die gewährte Vergütung abgestellt. Teilzeitbeschäftigung sowie unterjährige Unternehmensein- bzw. -austritte sind auf ganzjähriges Vollzeitäquivalent hochgerechnet. Für die Arbeitnehmer fließen Grundgehalt und kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung in die Berechnung mit ein. Nebenleistungen sowie betriebliche Altersversorgung bei den Arbeitnehmern wird von der Berechnung ausgeschlossen, da diese Vergütungsbestandteile sich in hohem Maß rein administrativ ergeben und nicht dem klassischen, jährlichen Anpassungsmechanismus unterliegen. Wir konzentrieren uns bei dieser Betrachtung nur auf die Beschäftigten der Brenntag SE, um in Zukunft eine durch Übernahmen und international unterschiedliche Vergütungsdynamiken verzerrte Betrachtung zu vermeiden.

VERGÜTUNGSBERICHT
ENTWICKLUNG VON ERTRAG UND VERGÜTUNG IM ZEITVERLAUF

	Ergebnis 2021	Ergebnis 2020	Veränderung 2021 ggü. 2020
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Vorstands			
Dr. Christian Kohlpaintner	3.127 TEUR	1.331 TEUR	+ 134,9 %
Georg Müller	2.213 TEUR	1.607 TEUR	+ 37,7 %
Henri Nejade	2.290 TEUR	1.808 TEUR	+ 26,7 %
Steven Terwindt	693 TEUR	291 TEUR	+ 138,1 %
Ewout van Jarwaarde	637 TEUR	–	+ 100,0 %
Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands			
Karsten Beckmann	1.737 TEUR	3.689 TEUR	–52,9 %
██████████	302 TEUR	299 TEUR	+ 1,0 %
Steven E. Holland	–	4.176 TEUR	–100,0 %
Markus Klähn	1.222 TEUR	1.776 TEUR	–31,2 %
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats			
Doreen Nowotne	285 TEUR	189 TEUR	+ 50,8 %
Ulrich M. Harnacke	205 TEUR	205 TEUR	–
Stefanie Berlinger	145 TEUR	145 TEUR	–
Wijnand P. Donkers	170 TEUR	130 TEUR	+ 30,8 %
Richard Ridinger	170 TEUR	80 TEUR	+ 112,5 %
Dr. Andreas Rittstieg	175 TEUR	160 TEUR	+ 9,4 %
Vergütung früherer Mitglieder des Aufsichtsrats			
Stefan Zuschke	–	100 TEUR	–100,0 %
Vergütung der Arbeitnehmer			
Ø Arbeitnehmer Brenntag SE	101 TEUR	95 TEUR	+ 6,5 %
Ertragsentwicklung			
Ergebnis nach Steuern Brenntag-Konzern	461 Mio. EUR	474 Mio. EUR	–2,6 %
Ergebnis nach Steuern Brenntag SE	242 Mio. EUR	222 Mio. EUR	+ 8,8 %

B.41 VERGÜTUNGSENTWICKLUNG VON VORSTAND, AUFSICHTSRAT UND ARBEITNEHMERN

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Brenntag SE, Essen

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Brenntag SE, Essen, 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 Brenntag SE 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 Brenntag SE 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.

Düsseldorf, den 7. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christiane Lawrenz

ppa. Daniel Deing

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer