

2 Vergütungsbericht

49 — 88

50	Einleitung	85	Vergütung des Aufsichtsrats
50	Vergütung des Vorstands	86	Entwicklung von Ertrag und Vergütung im Zeitverlauf
50	Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	87	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers
50	Personelle Zusammensetzung des Vorstands		
50	Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung 2022		
51	Ausblick auf die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023		
51	Vergütungssysteme des Vorstands		
60	Weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen		
61	Regelungen bei Vertragsbeendigung		
62	Leistungskriterien im Geschäftsjahr		
77	Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 aktiver und früherer Mitglieder des Vorstandes nach § 162 AktG		
79	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)		
83	Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr		
84	Einhaltung der Maximalvergütung		

Einleitung

Der Vergütungsbericht der Brenntag SE wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt und berichtet über die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Vergütungsbericht entspricht den regulatorischen Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch materiell geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Vergütung des Vorstands

Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022

Die beiden globalen Geschäftsbereiche, Brenntag Specialties und Brenntag Essentials, verzeichneten jeweils einen starken Wachstumskurs und trugen damit gemeinsam zu einem sehr positiven Geschäftsjahr 2022 bei. Das Ergebnis nach Steuern für den Brenntag-Konzern konnte gegenüber dem Vorjahr von 461,4 Mio. EUR um 95,6% auf 902,5 Mio. EUR gesteigert werden.

Die sehr positive Geschäftsentwicklung des Brenntag-Konzerns spiegelte sich im Sinne der Pay-for-Performance-Philosophie des Vergütungssystems 2020 auch in der Höhe des finalen Zahlungsbetrags des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 200% des Zielbetrags wider. Einzelheiten hierzu sind in dem Kapitel „Angaben zu Leistungskriterien für im Geschäftsjahr 2022 erdiente variable Vergütung“ dargestellt.

Personelle Zusammensetzung des Vorstands

Georg Müller schied aus persönlichen Gründen zum 2. Februar 2022 einvernehmlich aus dem Vorstand aus, und sein Dienstvertrag endete zum 31. März 2022.

Dr. Kristin Neumann trat zum 1. April 2022 seine Nachfolge als neue Finanzvorständin der Brenntag SE an. Ihr Dienstvertrag begann am 1. März 2022.

Am 30. März 2022 beschloss der Aufsichtsrat die Wiederbestellung von Dr. Christian Kohlpaintner zum Vorstandsvorsitzenden der Brenntag SE. In diesem Zusammenhang wurde der Vertrag mit ihm für die Dauer von drei Jahren ab dem 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 verlängert.

Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung 2022

Der Vergütungsbericht der Brenntag SE für das Geschäftsjahr 2021 wurde am 9. Juni 2022 von der Hauptversammlung mit einem Stimmenanteil von 85,32% gebilligt.

Bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2022 wurden auch die im Rahmen der Billigung des Vergütungsberichts 2021 erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt. Es wurden einleitende Kapitel ergänzt, um Verständlichkeit und Transparenz des Vergütungsberichts zusätzlich zu stärken. Auch wird bei der Berichterstattung über die Festlegung des individuellen Multiplikators im Jahresbonus auf eine höhere Detailtiefe im Hinblick auf individuelle Leistungsaspekte sowie ESG-Aspekte Wert gelegt.

Ausblick auf die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Im Hinblick auf eine Angleichung des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands an die im November 2022 bekannt gegebene „Strategy to Win“ nimmt der Aufsichtsrat unter Beratung des Präsidial- und Nominierungsausschusses eine Überarbeitung und Weiterentwicklung des aktuellen Vergütungssystems vor.

Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern sowie die Expertise eines unabhängigen Vergütungsberaters.

Das überarbeitete und weiterentwickelte Vergütungssystem soll der Hauptversammlung im Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zur Billigung vorgelegt werden. Detaillierte Informationen zu den wesentlichen Anpassungen des Vergütungssystems werden im Vorfeld der Hauptversammlung 2023 präsentiert und erläutert.

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 von operativen Zielgrößen, der Entwicklung des Kurses der Brenntag-Aktie sowie Nachhaltigkeitsaspekten abhängt.

In den Jahren 2021 und 2022 kamen zwei unterschiedliche Vergütungssysteme zur Anwendung. Zum einen wurde ein Vergütungssystem von 2015 angewendet, welches für die schon vor dem 1. Januar 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder galt (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 in Bezug auf die kurzfristige und langfristige variable Vergütung sowie die Share Ownership Guideline vom Vorstandsvergütungssystem 2015 auf das Vorstandsvergütungssystem 2020 gewechselt. Nach dem Ausscheiden von Georg Müller wird erstmalig bei allen aktiven Vorstandsmitgliedern das Vergütungssystem 2020 angewendet.

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. 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 seit 2020 für Dr. Christian Kohlpaintner und Steven Terwindt, seit 2021 für Henri Nejade und Ewout van Jarwaarde und im Jahr 2022 zusätzlich für Dr. Kristin Neumann 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.

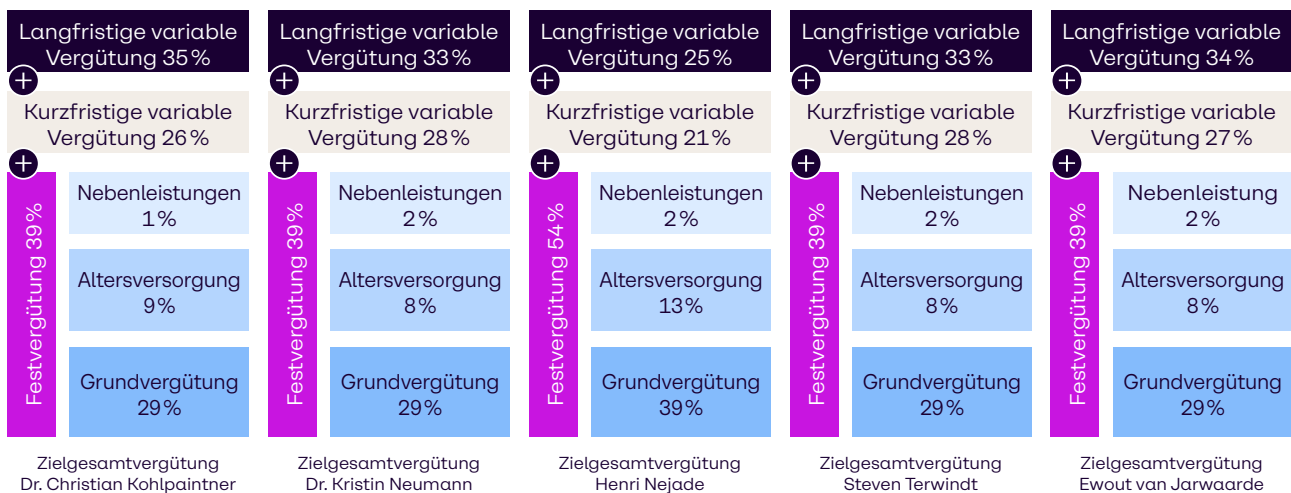
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Festvergütung	Grundvergütung, Nebenleistungen und Leistungen zur Altersversorgung
Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Zielbonusmodell ▪ Finanzielle Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - 60 % Organisches EBITDA - 20 % Umschlagshäufigkeit des Working Capital - 20 % Ergebnis je Aktie - Individueller Leistungsmultiplikator (0,7 bis 1,3) berücksichtigt ESG-Aspekte und individuelle Leistungsaspekte ▪ Begrenzung: max. 200 % des Zielbetrags
Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Virtueller Performance Share Plan ▪ Performancezeitraum: Vier Jahre ▪ Finanzielle Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - Outperformance des Total Shareholder Returns (TSR) der Brenntag-Aktie - 50 % vs. nationalem Leitindex (DAX bzw. MDAX) - 50 % vs. Gruppe globaler Wettbewerbsunternehmen ▪ Begrenzung: max. 200 % des Zusagebetrags
Weitere Vergütungs- und Vertragsbestandteile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Malus & Clawback: Vertragliche Berechtigung des Aufsichtsrats zur <ul style="list-style-type: none"> - Einbehaltung (Malus) sowie zur - Rückforderung der variablen Vergütung (Clawback) ▪ Share Ownership Guideline in Höhe einer Jahresgrundvergütung: <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 200 % - Andere Mitglieder des Vorstands: 100 % ▪ Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 6.000.000 EUR - Andere Mitglieder des Vorstands: 4.000.000 EUR

2.01 Vergütungselemente – Vergütungssystem 2020

Die Vergütung umfasst Festvergütung sowie variable Vergütung. Die **Festvergütung** setzt sich aus Grundvergütung, Leistungen zur Altersversorgung 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 Zielgesamtvergütung.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS



2.02 Vergütungsstruktur - Vergütungssystem 2020

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

Jahresbonus im Vergütungssystem 2020

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, Henri Nejade, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde bezogen sich in den Jahren 2021 und 2022 sowie für Dr. Kristin Neumann im Jahr 2022 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 Kenngröße – 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.

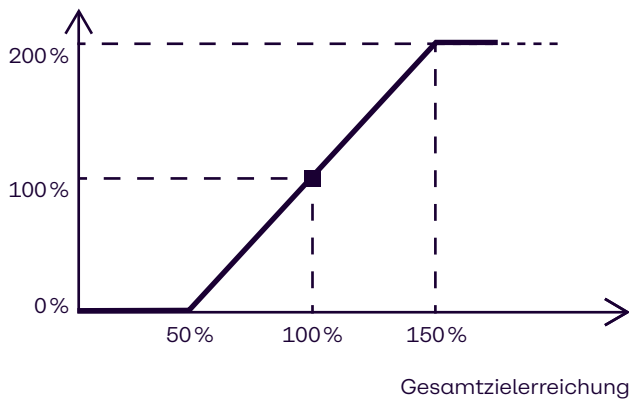
VERGÜTUNG DES VORSTANDS



2.03 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.

Vorläufiger Auszahlungsbetrag



2.04 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 Spannweite von 0,7 bis 1,3 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle finanzielle und nichtfinanzielle 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.

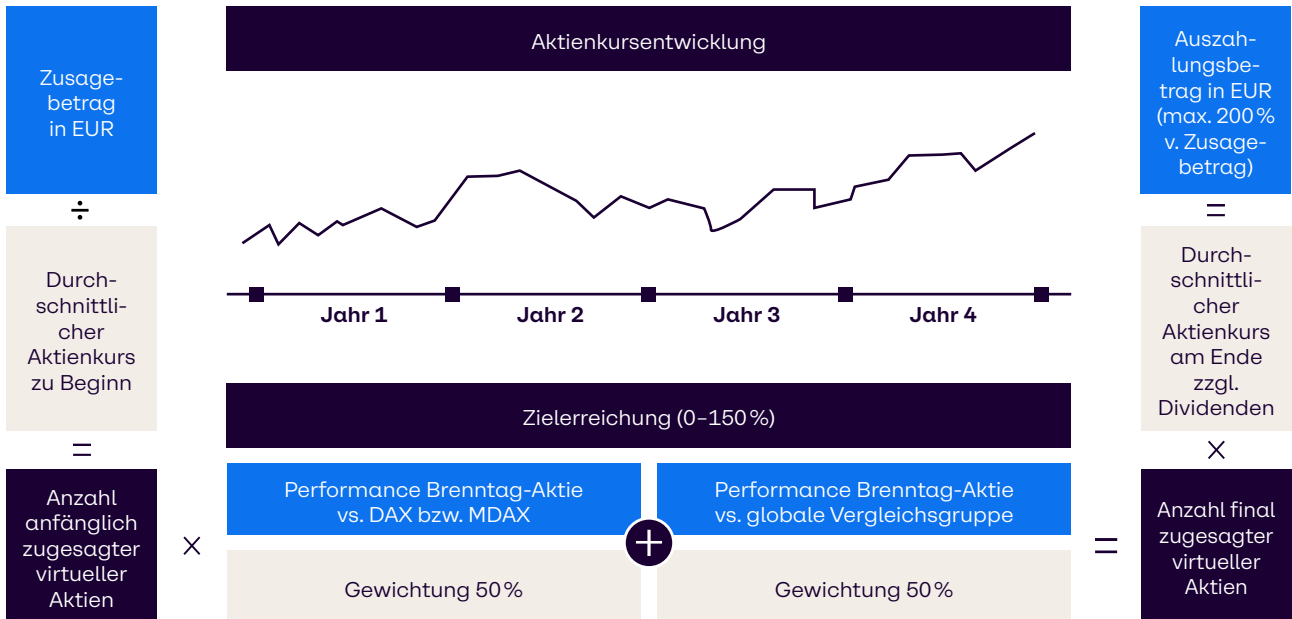
Langfristige variable Vergütung im Vergütungssystem 2020

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.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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.



2.05 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 der Aufsichtsrat festgelegt hat und die jeweils mit 50% gewichtet sind: Die Outperformance des Total Shareholder Return (TSR) der Brenntag-Aktie gegenüber

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

Aufgrund der Aufnahme von Brenntag in den DAX wurde der nationale Vergleichsindex im Jahr 2022 von dem MDAX auf den DAX umgestellt. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 die Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen um Azelis Group NV ergänzt.

Damit stellen sich die Vergleichsparameter der Performancekriterien der einzelnen Tranchen in der Übersicht wie folgt dar:

Tranche	Nationaler Vergleichsindex	Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen
2020		
2021	MDAX	Unternehmen der nachfolgenden Tabelle 2.07 ohne Azelis Group NV
2022		
2023	DAX	Unternehmen der nachfolgenden Tabelle 2.07 mit Azelis Group NV

2.06 Übersicht der Vergleichsparameter nach Tranchen

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen setzt sich wie folgt zusammen:

Aalberts N.V.	Air Liquide S.A.	Ashland Global Holdings Inc.	Azelis Group NV
Bunzl plc	DKSH Holding Ltd.	RS Group plc ¹⁾	Evonik Industries AG
Ferguson plc	IMCD N.V.	Linde plc	McKesson Corporation
Rexel S.A.	Travis Perkins plc	Univar Solutions Inc.	W.W. Grainger, Inc.

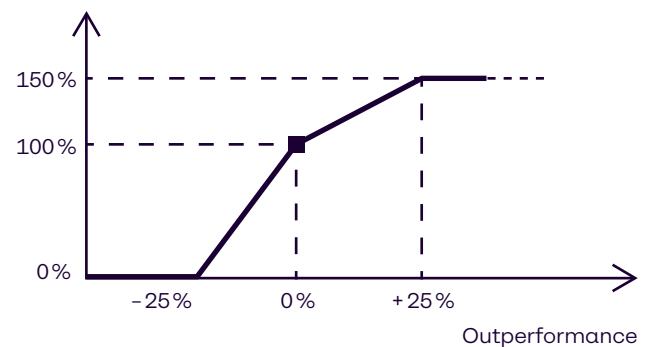
2.07 Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen

¹⁾ Hinweis: RS Group plc. firmierte ehemals unter Electrocomponents plc.

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 Performancekriterium wird berechnet, indem die Performance des DAX oder MDAX bzw. der durchschnittliche TSR der globalen Vergleichsgruppe vom TSR der Brenntag-Aktie subtrahiert wird. Entspricht die Performance des DAX oder 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 DAX oder 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 DAX oder 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.

Zielerreichung



2.08 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.

Eine vorzeitige Auszahlung der Tranchen des Performance Share Plans ist unter dem Vergütungssystem 2020 ausgeschlossen.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

Malus und Clawback

Sämtliche variablen Vergütungsbestandteile eines Vorstandsmitglieds werden erst nach Ablauf der regulären Planlaufzeit ausgezahlt. Der Aufsichtsrat ist vertraglich dazu berechtigt, die variable Vergütung ganz oder teilweise einzuhalten (Malus), wenn ein Vorstandsmitglied seine Pflichten gemäß § 93 AktG verletzt. Zudem ist der Aufsichtsrat vertraglich berechtigt, die variable Vergütung teilweise zurückzufordern (Clawback), 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 2022 wurde variable Vergütung weder einhalten noch zurückgefordert.

Begrenzungen und Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung ist unter dem Vergütungssystem 2020 zum einen durch Begrenzungen für jedes variable Vergütungselement und zum anderen durch eine Maximalvergütung eingeschränkt.

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 DAX bzw. 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 Dr. Kristin Neumann und 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.

Share Ownership Guideline

Um die Interessen von Vorstand und Aktionären stärker auszugleichen 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 %, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt 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, Dr. Kristin Neumann, 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 2021 ergab, dass alle verpflichteten Vorstandsmitglieder ihre Aktienhalteverpflichtung vollumfänglich einhalten. Die nächste Überprüfung zum Stichtag 31. Dezember 2022 wird voraussichtlich im März 2023 stattfinden.

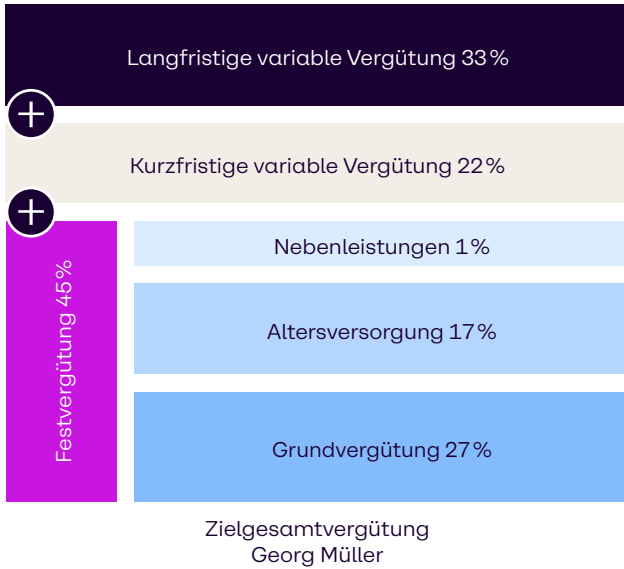
Vergütungssystem 2015 des Vorstands

Das Vergütungssystem 2015 fand in den Jahren 2021 und 2022 nur noch für Georg Müller Anwendung.

Die Gesamtvergütung von Georg Müller setzte 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 erhielt Georg Müller einen Versorgungsbaustein in den Vorsorgeplan über Deferred Compensation sowie vertraglich geregelte Sachbezüge und sonstige Leistungen wie z. B. ein Dienstfahrzeug mit Privatnutzung und Zuschüsse für eine Kranken- und Pflegeversicherung.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Für Georg Müller betrug der Anteil der Festvergütung 45%, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile 22% sowie der der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile 33% an der Zielgesamtvergütung.

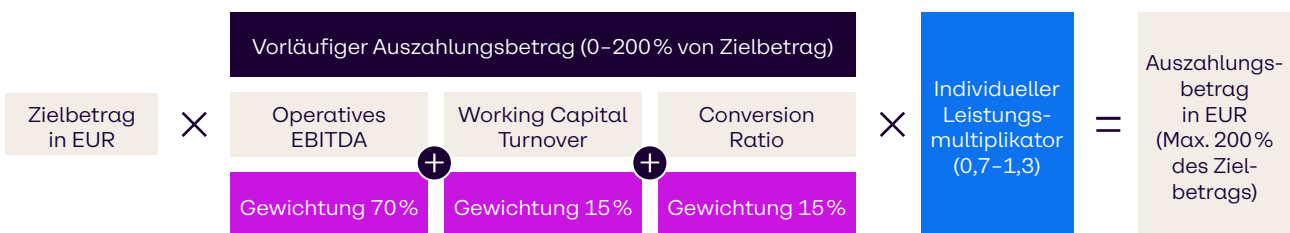


2.09 Vergütungsstruktur - Vergütungssystem 2015

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

Jahresbonus im Vergütungssystem 2015

Der als kurzfristige variable Vergütung vereinbarte vorläufige Jahresbonus von Georg Müller basierte auf einem vertragsmäßig festgelegten Betrag (Jahresbonus) und hing von der Erreichung der Zielvorgaben für definierte Key-Performance-Indikatoren (KPIs) ab. Als KPIs waren das operative EBITDA (zu 70%), der Working Capital Turnover (WCT; zu 15%) und die Conversion Ratio (operatives EBITDA/Rohhertrag; zu 15%) festgelegt. Ausschlaggebend hierfür war ausschließlich die Zielerreichung bei den KPIs in dem Geschäftsjahr, für das der Bonus gezahlt wurde. Dabei wurden die Zielwerte und die tatsächlich erreichten Zahlen mit den gleichen Wechselkursen umgerechnet. Wurde der Zielwert für einen KPI nicht erreicht, reduzierte sich dieser Teil des Bonus um 4% pro 1% Unterschreitung des festgesetzten Ziels. Bei Übererfüllung erhöhte sich der jeweilige Teil des Bonus um 4% pro 1% Überschreitung des festgesetzten Ziels. Die dabei zugrunde zu legenden Zielwerte für die KPIs wurden für das jeweils kommende Geschäftsjahr zwischen Aufsichtsrat und Vorstand einvernehmlich festgelegt oder ergaben sich, soweit keine separate Festlegung erfolgte, aus dem vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr genehmigten Budget. Zusätzlich wurde 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 festgelegt hat. Der sich insgesamt hieraus ergebende endgültige Jahresbonus blieb auf 200% des Zielbetrags des Jahresbonus begrenzt (Cap). Sofern der Dienstvertrag nicht über volle zwölf Monate eines Geschäftsjahres bestand, wurde der endgültige Jahresbonus pro rata temporis gezahlt.



2.10 Struktur des Jahresbonus - Vergütungssystem 2015

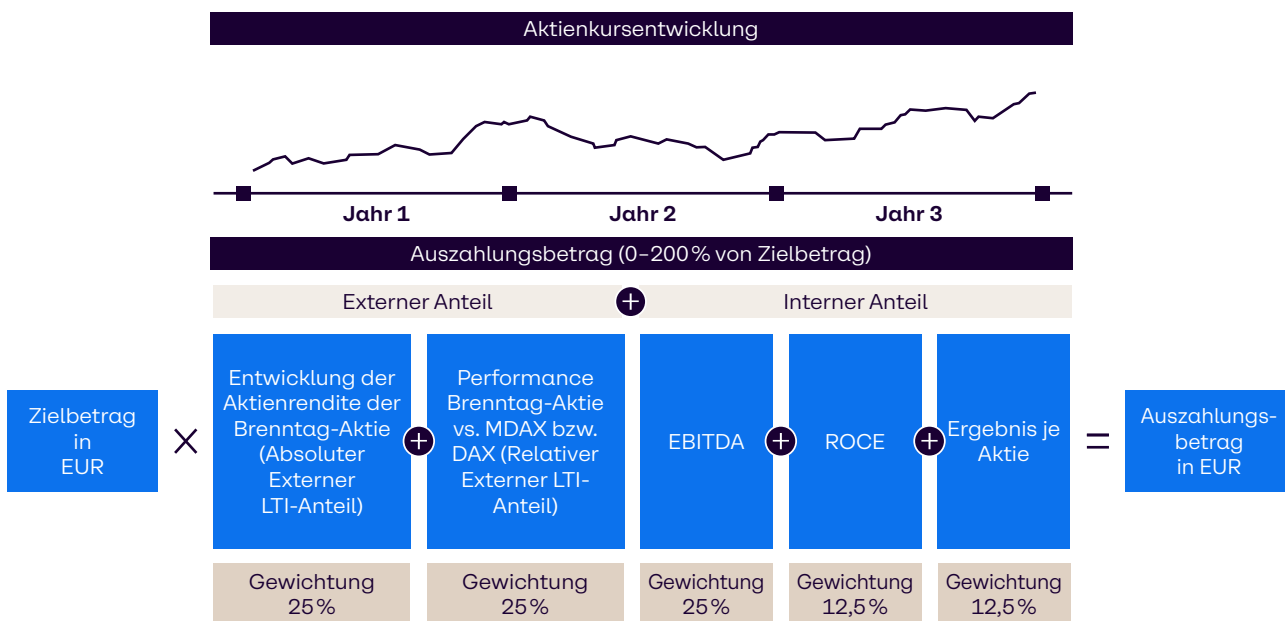
VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**Langfristige variable Vergütung
im Vergütungssystem 2015**

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 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 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.



2.11 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 Ergebnis je Aktie (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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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 auf die nächsten vollen 1.000 EUR aufgerundeten Betrag in Höhe von 13,5% ihres Jahresgrundgehalts und der kurzfristigen variablen Vergütung (bei 100% Zielerreichung, d. h. unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung).

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

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 2022 hatte sich Henri Nejade dafür entschieden, den Betrag der Deferred Compensation beizusteuern.

Bei Georg Müller wurde der entsprechende Betrag jährlich als Deferred Compensation in den Vorsorgeplan der Brenntag SE eingestellt.

Bei dem Vorsorgeplan der Brenntag handelt es sich um eine leistungsorientierte Rentenzusage, deren Rentenauszahlung mit der Vollendung des 63. Lebensjahres beginnt, sofern das Mitglied des Vorstands nicht mehr in den Diensten des Unternehmens steht. Die Beiträge werden im Jahr der Beitragszahlung in Rentenbausteine umgewandelt. Die Versorgungsansprüche berechnen sich einzig auf Basis der Summe der bis zur Altersgrenze angesammelten Rentenbausteine. Der Vorsorgeplan umfasst auch eine Regelung zur Witwen- bzw. Waisenrente, die sich auf 60% bzw. 20% der vollen Rentenansprüche belaufen würden. Für die Verzinsung der jährlichen Raten und die jährliche Erhöhung der Rentenzahlungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 16 BetrAVG in Höhe von 1%. Die zugunsten des Vorstandsmitglieds abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen sind an dieses verpfändet.

Die im Jahr 2022 aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sowie die Barwerte der Altersversorgungszusagen für die im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder stellen sich wie folgt dar:

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	Georg Müller	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Aufwendungen für Pensionszusagen	-	-	102	293	-	-
Barwert der Pensionszusagen	-	-	4.166	1.523	-	-

2.12 Altersversorgungszusagen nach IFRS

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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 wurde zudem für eine Übergangszeit ein Budget zur Verfügung gestellt, welches für eine 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 betrug dieses Budget 1.000 EUR pro Monat und war 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, Dr. Kristin Neumann, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erstreckt sich über 24 Monate nach Beendigung des Dienstvertrags. In dieser Zeit erhalten Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, 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.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Leistungskriterien im Geschäftsjahr

Angaben zu Leistungskriterien für im Geschäftsjahr 2022 erdiente variable Vergütung

Ende 2021 wurden die Leistungskriterien für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 festgelegt. Wie zuvor beschrieben, wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt 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, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

2022	Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt, Ewout van Jarwaarde		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Wachstum organisches EBITDA			
Brenntag Group	6,4%	22,8%	356,9%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital			
Brenntag Group	0,10x	-0,82x	-
Wachstum Ergebnis je Aktie			
Brenntag Group	18,4%	46,9%	254,9%

2.13 Leistungskriterien des erdienten Jahresbonus 2022 – Vergütungssystem 2020

Für Georg Müller stellen sich die Leistungskriterien für 2022 wie folgt dar:

2022	Georg Müller		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Operatives EBITDA (zu konstanten Wechselkursen)			
Brenntag Group	1.420,3 Mio. EUR	1.695,7 Mio. EUR	119,4%
Umschlagshäufigkeit Working Capital			
Brenntag Group	8,3x	7,5x	90,2%
Conversion Ratio			
Brenntag Group	40,5%	41,9%	103,4%

2.14 Leistungskriterien des erdienten Jahresbonus 2022 – Vergütungssystem 2015

Der Aufsichtsrat hat mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass zu 50% ESG-Aspekte der Gesellschaft sowie zu 50% individuelle Leistungsaspekte bei der Festlegung des individuellen Leistungsmultiplikators berücksichtigt werden. Konkret hat sich der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern Ende 2021 darauf verständigt, den Fortschritt in Bezug auf folgende ESG-Aspekte im Jahr 2022 in ganzheitlicher Art und Weise bei der Festlegung des Individuellen Leistungsmultiplikators zu berücksichtigen:

- Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen
- Implementierung eines Carbon-Management-Programms
- Vermeidung von Freisetzungen oder Leckagen
- Implementierung einer globalen Richtlinie zu mindestens existenzsichernden Löhnen
- Aufbau einer globalen Organisationsstruktur für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
- Vermeidung von Arbeitsunfällen

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

- Erweiterung der Governance-Struktur zur Stärkung der Nachhaltigkeitsleistung
- Einführung einer Roadmap für ein nachhaltiges Produktportfolio
- Einführung eines Risikomanagement-Programms für Lieferanten

Die berücksichtigten ESG-Aspekte bewegen sich im Einklang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft.

Aus den drei Dimensionen Wachstum, Mitarbeitende und Risiko wurden individuelle Leistungsaspekte für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, um diese im Jahr 2022 ebenfalls in ganzheitlicher Art und Weise bei der Festlegung des individuellen Leistungsmultiplikators zu berücksichtigen. Diese individuellen Leistungsaspekte umfassen unter anderem:

- Bekanntgabe eines umfassenden strategischen Wachstumsplans für die Jahre 2023-2026 (Horizon 2 Strategie)
- Erreichung des „Project Brenntag“ Zielwerts von über 200 Mio. EUR bis zum Jahresende
- Start des Horizon 2 Digital.Data.Excellence-Programms
- Überarbeitung des Performance-DIALOGs inklusive Performance-Steuerung und Performance-Reporting
- Aufbau eines Kompetenz- und Führungsmodells auf der Basis der Horizon 2 Anforderungen

- Entwicklung einer systematischen Nachfolgeplanung für Führungskräfte und Förderung von Vielfalt und Inklusion
- Sicherstellung der Umsetzung priorisierter Compliance Maßnahmen
- Erreichung eines Fortschritts bei der Brenntag-Sicherheitskultur
- Weiterentwicklung eines Organisationskonzepts für das Interne Kontroll- und Risikomanagementsystem sowie Entwicklung eines Maßnahmenplans

In ganzheitlicher Betrachtung und nach billigem Ermessen sieht der Aufsichtsrat die in die Vorstandsmitglieder gesetzten Erwartungen hinsichtlich des Fortschrittes sowohl der ESG-Aspekte als auch der individuellen Leistungsaspekte als erfüllt bzw. teilweise als übererfüllt an.

Der Individuelle Leistungsmultiplikator, der in beiden Vergütungssystemen im Jahresbonus zur Anwendung kommt, wurde daher vom Aufsichtsrat für Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde mit 1,1 und für Georg Müller mit 1,0 festgesetzt.

Die Jahresboni für 2022 ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien und der Individuellen Leistungsmultiplikatoren wie folgt:

2022	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Zielbetrag	900 TEUR	417 TEUR	500 TEUR	500 TEUR	450 TEUR
Organisches Wachstum EBITDA (Gewichtung 60 %)					
Brenntag Group					
Zielerreichung	356,90%	356,90%	356,90%	356,90%	356,90%
Verbesserung Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 20 %)					
Brenntag Group					
Zielerreichung	-	-	-	-	-
Wachstum Ergebnis je Aktie (Gewichtung 20 %)					
Brenntag Group					
Zielerreichung	254,90%	254,90%	254,90%	254,90%	254,90%
Gesamtzielerreichung	265,12%	265,12%	265,12%	265,12%	265,12%
Auszahlungsfaktor	200,00%	200,00%	200,00%	200,00%	200,00%
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	1.800 TEUR	833 TEUR	1.000 TEUR	1.000 TEUR	900 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
Finaler Auszahlungsbetrag (Cap)	1.800 TEUR	833 TEUR	1.000 TEUR	1.000 TEUR	900 TEUR

2.15 Berechnung des erdienten Jahresbonus 2022 – Vergütungssystem 2020

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2022	Georg Müller
Zielbetrag	138 TEUR
Operatives EBITDA (Gewichtung 70%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	96 TEUR
Zielerreichung	119,4%
Auszahlungsfaktor	177,6%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	171 TEUR
Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 15%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	21 TEUR
Zielerreichung	90,2%
Auszahlungsfaktor	60,7%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	13 TEUR
Conversion Ratio (Gewichtung 15%)	
Brenntag Group	
Anteiliger Zielbetrag	21 TEUR
Zielerreichung	103,4%
Auszahlungsfaktor	113,4%
Anteiliger vorläufiger Bonusbetrag	23 TEUR
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	207 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00
Finaler Auszahlungsbetrag	207 TEUR

2.16 Berechnung des erdienten Jahresbonus 2022 für Georg Müller - Vergütungssystem 2015

Ende 2019 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2020-2022 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Georg Müller und Henri Nejade wurden im Jahr 2020 nach dem Vorstandsvergütungssystem 2015 incentiviert. Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2020-2022 dargestellt:

	Tranche 2020-2022
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	46,82 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (31.12.2022)	61,18 EUR
Dividendenzahlungen während des Erdienungszeitraums	4,05 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	39,3%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	26.873 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (31.12.2022)	24.561 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	-8,6%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	47,9%

2.17 Leistungskriterien des erdienten Externen LTI-Anteils der Tranche 2020-2022 - Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

	Tranche 2020-2022
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	46,82 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (02.02.2022)	77,85 EUR
Dividendenzahlungen während des Erdienungszeitraums	4,05 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	74,9%
MDAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2020)	26.873 Punkte
MDAX am Ende der Performanceperiode (02.02.2022)	34.700 Punkte
Performance MDAX während der Performanceperiode	29,1%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. MDAX	45,8%

2.18 Leistungskriterien des erdienten Externen LTI-Anteils der Tranche 2020-2022 für Georg Müller - 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. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung.

	Tranche 2020-2022		
	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%
2022	1.150,0 Mio. EUR	1.808,6 Mio. EUR	157,3%
ROCE			
2020	14,7%	15,0%	102,0%
2021	15,4%	19,6%	127,3%
2022	16,3%	22,3%	136,8%
Ergebnis je Aktie			
2020	3,12 EUR	3,02 EUR	96,8%
2021	3,37 EUR	2,90 EUR	86,1%
2022	3,66 EUR	5,74 EUR	156,8%

2.19 Leistungskriterien des erdienten Internen LTI-Anteils der Tranche 2020-2022 - Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Auszahlungsbeträge für die Tranche 2020–2022 des Long Term Incentive Bonus ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Georg Müller	Henri Nejade
Zielbetrag	800 TEUR	600 TEUR
Interner Anteil (Gewichtung 50%)		
2020 (Gewichtung 1/3)		
EBITDA (Gewichtung 50%)		
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	101,5%	101,5%
Auszahlungsfaktor	104,5%	104,5%
Anteiliger Bonusbetrag	70 TEUR	52 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	102,0%	102,0%
Auszahlungsfaktor	106,1%	106,1%
Anteiliger Bonusbetrag	35 TEUR	27 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	96,8%	96,8%
Auszahlungsfaktor	90,4%	90,4%
Anteiliger Bonusbetrag	30 TEUR	23 TEUR
2021 (Gewichtung 1/3)		
EBITDA (Gewichtung 50%)		
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	122,8%	122,8%
Auszahlungsfaktor	168,3%	168,3%
Anteiliger Bonusbetrag	112 TEUR	84 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	127,3%	127,3%
Auszahlungsfaktor	181,8%	181,8%
Anteiliger Bonusbetrag	61 TEUR	45 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	86,1%	86,1%
Auszahlungsfaktor	58,2%	58,2%
Anteiliger Bonusbetrag	19 TEUR	15 TEUR

	Georg Müller	Henri Nejade
2022 (Gewichtung 1/3)		
EBITDA (Gewichtung 50%)		
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR	50 TEUR
Zielerreichung	157,3%	157,3%
Auszahlungsfaktor	271,8%	271,8%
Anteiliger Bonusbetrag	181 TEUR	136 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	136,8%	136,8%
Auszahlungsfaktor	210,4%	210,4%
Anteiliger Bonusbetrag	70 TEUR	53 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)		
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR	25 TEUR
Zielerreichung	156,8%	156,8%
Auszahlungsfaktor	270,5%	270,5%
Anteiliger Bonusbetrag	90 TEUR	68 TEUR
Externer Anteil (Gewichtung 50%)		
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)		
Anteiliger Zielbetrag	200 TEUR	150 TEUR
Erzielte absolute Aktienrendite	74,9%	39,3%
Auszahlungsfaktor	249,9%	178,6%
Anteiliger Bonusbetrag	500 TEUR	268 TEUR
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)		
Anteiliger Zielbetrag	200 TEUR	150 TEUR
Erzielte relative Aktienrendite	45,8%	47,9%
Auszahlungsfaktor	237,4%	243,8%
Anteiliger Bonusbetrag	475 TEUR	366 TEUR
Vorläufiger Externer Anteil	975 TEUR	634 TEUR
Maximalvergütung externer Anteil	800 TEUR	600 TEUR
Finaler Auszahlungsbetrag	1.469 TEUR	1.102 TEUR

2.20 Berechnung des erdienten LTI-Bonus Tranche 2020–2022 – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Zudem wird Georg Müller im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung die unter dem Vergütungssystem 2015 gewährte Tranche 2021–2023 des Long Term Incentive Bonus vorzeitig ausgezahlt. Ende 2020 wurden die Leistungskriterien für die Tranche 2021–2023 des Long Term Incentive Bonus des Vorstandsvergütungssystems 2015 festgelegt. Im Folgenden werden die Leistungskriterien des Externen LTI-Anteils der Tranche 2021–2023 dargestellt, wie sie für Georg Müller zur Anwendung kommen:

	Tranche 2021–2023
Aktienkurs zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2021)	59,99 EUR
Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (02.02.2022)	77,85 EUR
Dividendenzahlungen während des Erdienungszeitraums	2,80 EUR
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie	34,4%
DAX zu Beginn der Performanceperiode (01.01.2021)	12.984 Punkte
DAX am Ende der Performanceperiode (02.02.2022)	15.758 Punkte
Performance DAX während der Performanceperiode	21,4%
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie vs. DAX	13,1%

2.21 Leistungskriterien des erdienten Externen LTI-Anteils der Tranche 2021–2023 für Georg Müller – Vergütungssystem 2015

In den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse des Internen LTI-Anteils für die Einzeljahre der Tranche 2021–2023 dargestellt, wie sie für Georg Müller 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 2021–2023 für Georg Müller		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
EBITDA			
2021	1.107,8 Mio. EUR	1.344,6 Mio. EUR	121,4%
2022	1.233,2 Mio. EUR	1.808,6 Mio. EUR	146,7%
ROCE			
2021	16,3%	19,6%	120,2%
2022	18,4%	22,3%	121,2%
Ergebnis je Aktie			
2021	3,08 EUR	2,90 EUR	94,2%
2022	3,85 EUR	5,74 EUR	149,1%

2.22 Leistungskriterien des erdienten Internen LTI-Anteils der Tranche 2021–2023 für Georg Müller – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Beträge der vorzeitigen Auszahlung für die Tranche 2021–2023 des Long Term Incentive Bonus für Georg Müller ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt:

	Georg Müller
Zielbetrag	800 TEUR
Interner Anteil (Gewichtung 50%)	
2021 (Gewichtung 1/3)	
EBITDA (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR
Zielerreichung	121,4%
Auszahlungsfaktor	164,1%
Anteiliger Bonusbetrag	109 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)	
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR
Zielerreichung	120,2%
Auszahlungsfaktor	160,7%
Anteiliger Bonusbetrag	54 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)	
Anteiliger Zielbetrag	33 TEUR
Zielerreichung	94,2%
Auszahlungsfaktor	82,5%
Anteiliger Bonusbetrag	27 TEUR
2022 (Gewichtung 2/3)	
EBITDA (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	133 TEUR
Zielerreichung	146,7%
Auszahlungsfaktor	240,0%
Anteiliger Bonusbetrag	320 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)	
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR
Zielerreichung	121,2%
Auszahlungsfaktor	163,6%
Anteiliger Bonusbetrag	109 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)	
Anteiliger Zielbetrag	67 TEUR
Zielerreichung	149,1%
Auszahlungsfaktor	247,3%
Anteiliger Bonusbetrag	165 TEUR

	Georg Müller
Externer Anteil (Gewichtung 50%)	
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	200 TEUR
Erzielte absolute Aktienrendite	34,4%
Auszahlungsfaktor	168,9%
Anteiliger Bonusbetrag	338 TEUR
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	200 TEUR
Erzielte relative Aktienrendite	13,1%
Auszahlungsfaktor	139,2%
Anteiliger Bonusbetrag	278 TEUR
Finaler Auszahlungsbetrag	1.400 TEUR

2.23 Berechnung des erdienten LTI-Bonus der Tranche 2021–2023 für Georg Müller – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**Leistungskriterien für im Geschäftsjahr 2022
gewährte und geschuldete variable Vergütung
(erdient im Jahr 2021)**

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 den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Zielgrößen sowie die 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.

2021	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%	-

2.24 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten Jahresbonus 2021 – Vergütungssystem 2020

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

2021	Georg Müller		
	Zielgröße	Ergebnis	Zielerreichung
Operatives EBITDA (zu konstanten Wechselkursen)			
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%

2.25 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten Jahresbonus 2021 – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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 nichtfinanzielle 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:

2021	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

2.26 Berechnung des gewährten und geschuldeten Jahresbonus 2021 – Vergütungssystem 2020

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2021	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

2.27 Berechnung des gewährten und geschuldeten Jahresbonus 2021 - Vergütungssystem 2015

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 im Jahr 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 des Erdienungszeitraums	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%

2.28 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten Externen LTI-Anteils der Tranche 2019-2021 - Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Abweichend hiervon kam 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 des Erdienungszeitraums	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%

2.29 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten 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%

2.30 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten Internen LTI-Anteils der Tranche 2019–2021 – Vergütungssystem 2015

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

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

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

2.31 Berechnung des gewährten und geschuldeten LTI-Bonus Tranche 2019-2021 – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Zudem wurde Markus Klähn im Rahmen seiner vorzeitigen Vertragsbeendigung die Tranche 2020–2022 des Long Term Incentive Bonus im Jahr 2022 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 kamen:

	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 des Erdienungszeitraums	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%

2.32 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten 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 kamen. Zudem ergab 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 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%

2.33 Leistungskriterien des gewährten und geschuldeten Internen LTI-Anteils der Tranche 2020–2022 für Markus Klähn – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

	Markus Klähn
Zielbetrag	600 TEUR
Interner Anteil (Gewichtung 50%)	
2020 (Gewichtung 50%)	
EBITDA (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	75 TEUR
Zielerreichung	101,5%
Auszahlungsfaktor	104,5%
Anteiliger Bonusbetrag	78 TEUR
ROCE (Gewichtung 25%)	
Anteiliger Zielbetrag	38 TEUR
Zielerreichung	102,0%
Auszahlungsfaktor	106,1%
Anteiliger Bonusbetrag	40 TEUR
Ergebnis je Aktie (Gewichtung 25%)	
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

	Markus Klähn
Externer Anteil (Gewichtung 50%)	
Absolute Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
Erzielte absolute Aktienrendite	68,0%
Auszahlungsfaktor	236,1%
Anteiliger Bonusbetrag	354 TEUR
Relative Aktienrendite der Brenntag-Aktie (Gewichtung 50%)	
Anteiliger Zielbetrag	150 TEUR
Erzielte relative Aktienrendite	44,9%
Auszahlungsfaktor	234,8%
Anteiliger Bonusbetrag	352 TEUR
Vorläufiger Externer Anteil	706 TEUR
Maximalvergütung externer Anteil	600 TEUR
Finaler Auszahlungsbetrag	968 TEUR

2.34 Berechnung des gewährten und geschuldeten LTI-Bonus Tranche 2020–2022 für Markus Klähn – Vergütungssystem 2015

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 aktiver und früherer Mitglieder des Vorstandes nach § 162 AktG

Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 aktiver Mitglieder des Vorstandes nach § 162 AktG

Zum Ablauf des 2. Februar wurde die Bestellung von Georg Müller zum Mitglied des Vorstands einvernehmlich unter Aufrechterhaltung des Dienstvertrags bis zum 31. März 2022 beendet. Georg Müller stand der Gesellschaft bis zum 31. März zur Verfügung, um insbesondere allfällige Rückfragen zum Jahresabschluss zu beantworten und das „Onboarding“ von Dr. Kristin Neumann bestmöglich zu unterstützen. Im Einklang mit den Bestimmungen seines Dienstvertrags erhielt Georg Müller jeweils zeitanteilig sein Jahresgrundgehalt in Höhe von 162.500 EUR sowie einen Versorgungsbaustein in den Vorsorgeplan über Deferred Compensation. Der Jahresbonus 2022 wird ebenfalls zeitanteilig berechnet und unter Anwendung des Vergütungssystems 2015 im Jahr 2023 zur Auszahlung gebracht. Die Ansprüche aus dem Long Term Incentive Plan werden zu den Bedingungen des Dienstvertrags berechnet

und zur Auszahlung gebracht. Einzelheiten zu den Tranchen 2019–2021, 2020–2022 und 2021–2023 hierzu sind in den Kapiteln „Angaben zu Leistungskriterien für im Geschäftsjahr 2022 erdiente variable Vergütung“ und „Leistungskriterien für im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete variable Vergütung (Erdient im Jahr 2021)“ dargestellt.

Für das Geschäftsjahr 2022 wird der zeitanteilige Zielbetrag der langfristigen variablen Vergütung in Höhe von 200.000 EUR gemäß den Bedingungen des Dienstvertrags nach der Feststellung des geprüften Konzernabschlusses der Brenntag SE im Jahr 2023 zur Auszahlung gebracht. Nebenleistungen wie die Nutzung des Dienstwagens und Zuschüsse zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen erhielt Georg Müller im Einklang mit den Bestimmungen des Dienstvertrags bis zum 31. März 2022.

Dr. Kristin Neumann trat zum 1. April 2022 die Nachfolge von Georg Müller als neue Finanzvorständin der Brenntag SE an. Ihr Dienstvertrag begann am 1. März 2022.

Für die einzelnen im Geschäftsjahr 2022 aktiven Mitglieder des Vorstands ergibt sich folgende Gesamtvergütung:

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		Dr. Christian Kohlpaintner (bis 31.12.2025)		Dr. Kristin Neumann (bis 31.03.2025)		Georg Müller (bis 02.02.2022)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	1.000	31,9	438	75,0	163	7,2
	2021	1.000	32,0	-	-	650	29,4
Versorgungsentgelt	2022	300	9,5	116	19,9	-	-
	2021	300	9,6	-	-	-	-
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	38	1,2	30	5,1	4	0,2
	2021	37	1,2	-	-	19	0,8
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2022	1.338	42,6	583	100,0	167	7,4
	2021	1.337	42,8	-	-	669	30,2
Kurzfristige variable Vergütung	2022	1.800	57,4	-	-	876	39,0
	2021	1.790	57,2	-	-	592	26,8
Langfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	1.206	53,6
	2021	-	-	-	-	952	43,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2022	1.800	57,4	-	-	2.082	92,6
	2021	1.790	57,2	-	-	1.544	69,8
Gesamtvergütung	2022	3.138	100,0	583	100,0	2.249	100,0
	2021	3.127	100,0	-	-	2.213	100,0

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		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 %
Jahresgrundgehalt	2022	525	18,2	525	30,7	475	30,9
	2021	525	22,9	525	75,8	475	74,6
Versorgungsentgelt	2022	-	-	139	8,2	125	8,1
	2021	-	-	139	20,1	125	19,6
Sachzulagen /sonstige Leistungen	2022	454	15,8	44	2,6	36	2,4
	2021	428	18,7	29	4,1	37	5,8
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2022	979	34,0	708	41,5	636	41,4
	2021	953	41,6	693	100,0	637	100,0
Kurzfristige variable Vergütung	2022	1.000	34,7	1.000	58,5	900	58,6
	2021	683	29,8	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung	2022	905	31,3	-	-	-	-
	2021	654	28,6	-	-	-	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2022	1.905	66,0	1.000	58,5	900	58,6
	2021	1.337	58,4	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2022	2.884	100,0	1.708	100,0	1.536	100,0
	2021	2.290	100,0	693	100,0	637	100,0

2.35 Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

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

Markus Klähn schied mit Ablauf des 31. Juli 2020 aus dem Vorstand aus. Sein Dienstvertrag wurde zum gleichen Tag einvernehmlich aufgehoben. Mit ihm wurde eine Abfindung verhandelt, die in drei Teilen gezahlt wurde. Der erste Teil wurde bereits im Jahr 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 wurde 2022 in Höhe von 431.181 EUR gezahlt, als die den Long Term Incentive Bonus ausmachenden Leistungskennziffern feststanden. Mit diesem dritten Teil wurde die entgehende Vergütung aus den zukünftigen Long Term Incentive Boni kompensiert. Zudem wurden im Jahr 2022 noch die erdienten Anwartschaften aus den Long Term Incentive Boni 2019-2021 in Höhe von 904.725 EUR und 2020-2022 in Höhe von 968.357 EUR 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 zahlte Karsten Beckmann im Jahr 2021 einen Betrag in Höhe von 13.500 EUR an die Gesellschaft zurück. Im Jahr 2022 wurden weitere 36.103 EUR 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 Gesellschaft hat zudem im Jahr 2022 die Ansprüche aus dem Deferred Compensation Vorsorgeplan der Brenntag von Karsten Beckmann in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 958.770 EUR vollständig beglichen.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die folgende Tabelle enthält die gewährte und geschuldete Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder im Jahr 2022.

		Karsten Beckmann		[REDACTED]		Markus Klähn	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-
Versorgungsentgelt	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	-	-	-	-	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	-	-
	2021	432	24,9	-	-	383	31,4
Langfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	1.873	81,3
	2021	1.319	75,9	-	-	634	52,0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2022	-	-	-	-	1.873	81,3
	2021	1.751	100,8	-	-	1.017	83,4
Abfindung	2022	-36	-3,9	-	-	431	18,7
	2021	-14	-0,8	-	-	202	16,6
Bezug Altersversorgung	2022	959	103,9	305	100,0	-	-
	2021	-	-	302	100,0	-	-
Gesamtvergütung	2022	923	100,0	305	100,0	2.304	100,0
	2021	1.737	100,0	302	100,0	1.219	100,0

2.36 Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

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)

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 erdienten 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.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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 Aussicht gestellte Vergütung	Dr. Christian Kohlpaintner Chief Executive Officer / Vorstandsvorsitzender				Dr. Kristin Neumann Chief Financial Officer / Finanzvorstand			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
in TEUR								
Festvergütung	1.000	1.000	1.000	1.000	-	438	438	438
Nebenleistungen	337	338	338	338	-	146	146	146
Summe	1.337	1.338	1.338	1.338	-	583	583	583
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2022	-	900	-	1.800	-	417	-	833
Jahresbonus 2021	900	-	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung								
Performance Share Plan 2022-2025	-	1.200	-	2.400	-	500	-	1.000
Performance Share Plan 2021-2024	1.200	-	-	-	-	-	-	-
LTI-Bonus 2022-2024	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI-Bonus 2021-2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.100	2.100	-	4.200	-	917	-	1.833
Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.437	3.438	1.338	5.538	-	1.500	583	2.417

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

In Aussicht gestellte Vergütung	Georg Müller Chief Financial Officer / Finanzvorstand				Henri Nejade Mitglied des Vorstands			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
in TEUR								
Festvergütung	650	163	163	163	525	525	525	525
Nebenleistungen	19	4	4	4	428	454	454	454
Summe	669	167	167	167	953	979	979	979
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2022	-	138	-	275	-	500	-	1.000
Jahresbonus 2021	550	-	-	-	500	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance Share Plan 2022-2025	-	-	-	-	-	600	-	1.200
Performance Share Plan 2021-2024	-	-	-	-	600	-	-	-
LTI-Bonus 2022-2024	-	200	-	400	-	-	-	-
LTI-Bonus 2021-2023	800	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.350	338	-	675	1.100	1.100	-	2.200
Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	475	102	102	102	335	293	293	293
Gesamtvergütung	2.494	606	269	944	2.388	2.372	1.272	3.472

In Aussicht gestellte Vergütung	Steven Terwindt Mitglied des Vorstands				Ewout van Jarwaarde Mitglied des Vorstands			
	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2022	2022 (Min)	2022 (Max)
in TEUR								
Festvergütung	525	525	525	525	475	475	475	475
Nebenleistungen	168	183	183	183	162	161	161	161
Summe	693	708	708	708	637	636	636	636
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2022	-	500	-	1.000	-	450	-	900
Jahresbonus 2021	500	-	-	-	450	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance Share Plan 2022-2025	-	600	-	1.200	-	550	-	1.100
Performance Share Plan 2021-2024	600	-	-	-	550	-	-	-
LTI-Bonus 2022-2024	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI-Bonus 2021-2023	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.100	1.100	-	2.200	1.000	1.000	-	2.000
Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.793	1.808	708	2.908	1.637	1.636	636	2.636

2.37 In Aussicht gestellte Vergütung des Vorstands

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Erdiente Vergütung ¹⁾ in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner Chief Executive Officer / Vorstandsvorsitzender		Dr. Kristin Neumann Chief Financial Officer / Finanzvorstand		Georg Müller Chief Financial Officer / Finanzvorstand	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Festvergütung	1.000	1.000	438	-	163	650
Nebenleistungen	338	337	146	-	4	19
Summe	1.338	1.337	583	-	167	669
Einjährige variable Vergütung	1.800	1.800	833	-	207	876
Mehrfährige variable Vergütung						
LTI-Bonus 2019-2021	-	-	-	-	-	1.206
LTI-Bonus 2020-2022	-	-	-	-	1.469	-
LTI-Bonus 2021-2023	-	-	-	-	1.400	-
LTI-Bonus 2022-2024	-	-	-	-	200	-
Summe	1.800	1.800	833	-	3.276	2.082
Abfindungen	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	102	476
Gesamtvergütung	3.138	3.137	1.417	-	3.545	3.227

Erdiente Vergütung ¹⁾ in TEUR	Henri Nejade Mitglied des Vorstands		Steven Terwindt Mitglied des Vorstands		Ewout van Jarwaarde Mitglied des Vorstands	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Festvergütung	525	525	525	525	475	475
Nebenleistungen	454	428	183	168	161	162
Summe	979	953	708	693	636	637
Einjährige variable Vergütung	1.000	1.000	1.000	1.000	900	900
Mehrfährige variable Vergütung						
LTI-Bonus 2019-2021	-	905	-	-	-	-
LTI-Bonus 2020-2022	1.102	-	-	-	-	-
LTI-Bonus 2021-2023	-	-	-	-	-	-
LTI-Bonus 2022-2024	-	-	-	-	-	-
Summe	2.102	1.905	1.000	1.000	900	900
Abfindungen	-	-	-	-	-	-
Versorgungsaufwand	293	336	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.374	3.194	1.708	1.693	1.536	1.537

2.38 Erdiente Vergütung des Vorstands

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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr

Für die langfristige variable Vergütung des Vorstandsvergütungssystems 2020 wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Henri Nejade, Steven Terwindt und Ewout van Jarwaarde in den Jahren 2020, 2021 und 2022 virtuelle Brenntag-Aktien, sog. Performance Share Units, bedingt zugesagt.

	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	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
Tranche 2022 ³⁾	15.072	6.280	7.536	7.536	6.908

2.39 Anfänglich bedingt zugesagte Performance Share Units – Vergütungssystem 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

³⁾ Anzuwendender Kurs der Brenntag-Aktie zu Beginn des Performancezeitraums: 79,62 EUR

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

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Einhaltung der Maximalvergütung

Für die Einhaltung der Maximalvergütung werden 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.

Über den unverändert gültigen Stand der Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 wurde im Vergütungsbericht 2021 berichtet. Final wird über die

Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 berichtet werden, wenn die Höhe der gewährten und geschuldeten Vergütung aus der langfristigen variablen Vergütung in den Jahren 2023 bzw. 2024 ermittelt werden kann.

In der folgenden Tabelle ist dargestellt, wie die individuell festgelegten Maximalvergütungen im Jahr 2022 eingehalten werden.

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

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	Henri Nejade	Steven Terwindt	Ewout van Jarwaarde
Jahresgrundgehalt	1.000	438	525	525	475
Versorgungsentgelt	300	116	-	139	125
Sachzulagen/sonstige Leistungen	38	30	454	44	36
Summe bislang nach § 162 Abs. 1 AktG gewährter und geschuldeter Vergütung	1.338	583	979	708	636
Kurzfristige variable Vergütung	1.800	833	1.000	1.000	900
Langfristige variable Vergütung ¹⁾					
Versorgungsaufwand	-	-	293	-	-
Summe bislang nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG realisierter Vergütung	3.138	1.417	2.272	1.708	1.536
Vereinbarte Maximalvergütung	5.650	2.500²⁾	3.400	3.000	2.700

2.40 Einhaltung der Maximalvergütung 2022 – Vergütungssystem 2020

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

²⁾ Zeiteilteilig für den Zeitraum 1. März bis 31. Dezember 2022; Ganzjahresäquivalent: 3.000.000 EUR

Die Maximalvergütungen der Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 werden für jedes Vorstandsmitglied eingehalten. Zu beachten ist, dass bislang noch nicht sämtliche Vergütungsbestandteile der Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 gewährt und geschuldet wurden. Insbesondere die Ansprüche aus der langfristigen variablen Vergütung werden erst nach Ablauf der Performanceperioden ermittelt werden können.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

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 feste Vergütung 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, jedes andere Mitglied dieser weiteren Ausschüsse zusätzlich 25 TEUR jährlich.

Auf die einzelnen, im Geschäftsjahr 2022 aktiven und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats entfallen im Jahr 2022 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beträge:

in TEUR		Feste Vergütung	Ausschussvergütung	Gesamt
Doreen Nowotne Vorsitzende	2022	210	75	285
	2021	210	75	285
Dr. Andreas Rittstieg stellvertretender Vorsitzender	2022	150	25	175
	2021	150	25	175
Stefanie Berlinger	2022	120	25	145
	2021	120	25	145
Wijnand P. Donkers	2022	120	50	170
	2021	120	50	170
Ulrich M. Harnacke	2022	120	85	205
	2021	120	85	205
Richard Ridinger	2022	120	50	170
	2021	120	50	170
Gesamtbezüge	2022	840	310	1.150
	2021	840	310	1.150

2.41 Gesamtbezüge 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

Vergütungen 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

Entwicklung von Ertrag und Vergütung im Zeitverlauf

Die folgende Tabelle stellt die Entwicklung der Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Arbeitnehmern und die Ertragsentwicklung der Gesellschaft dar.

Die Entwicklung von Vergütung und Ertragslage wurde erstmals von 2020 auf 2021 dargestellt und wird in den folgenden Jahren im Vergütungsbericht fortgeschrieben. Bei im Geschäftsjahr 2022 aktiven und früheren Vorstandsmitgliedern wird die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung wie in Kapitel „Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2022 aktiver 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 Mitarbeitende

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.

	Ergebnis 2022	Ergebnis 2021	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Vorstands				
Dr. Christian Kohlpaintner (seit 01.01.2020)	3.138 TEUR	3.127 TEUR	+ 0,4 %	+ 134,9 %
Dr. Kristin Neumann (seit 01.03.2022)	583 TEUR	-	+100,0 %	-
Georg Müller	2.249 TEUR	2.213 TEUR	+ 1,6 %	+ 37,7 %
Henri Nejade	2.884 TEUR	2.290 TEUR	+ 25,9 %	+ 26,7 %
Steven Terwindt (seit 01.08.2020)	1.708 TEUR	693 TEUR	+ 146,5 %	+ 138,1 %
Ewout van Jarwaarde (seit 01.01.2021)	1.536 TEUR	637 TEUR	+ 141,1 %	+ 100,0 %
Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands				
Karsten Beckmann	923 TEUR	1.737 TEUR	- 46,9 %	- 52,9 %
██████████	305 TEUR	302 TEUR	+ 1,0 %	+ 1,0 %
Markus Klähn	2.304 TEUR	1.219 TEUR	+ 89,0 %	- 31,2 %
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats				
Doreen Nowotne	285 TEUR	285 TEUR	-	+ 50,8 %
Ulrich M. Harnacke	205 TEUR	205 TEUR	-	-
Stefanie Berlinger	145 TEUR	145 TEUR	-	-
Wijnand P. Donkers	170 TEUR	170 TEUR	-	+ 30,8 %
Richard Ridinger (seit 10.06.2020)	170 TEUR	170 TEUR	-	+ 112,5 %
Dr. Andreas Rittstieg	175 TEUR	175 TEUR	-	+ 9,4 %
Vergütung früherer Mitglieder des Aufsichtsrats				
	-	-	-	-
Vergütung der Arbeitnehmer				
Ø Arbeitnehmer Brenntag SE	110 TEUR	101 TEUR	+ 8,9 %	+ 6,5 %
Ertragsentwicklung				
Ergebnis nach Steuern Brenntag-Konzern	902,5 Mio. EUR	461,4 Mio. EUR	+ 95,6 %	- 2,6 %
Ergebnis nach Steuern Brenntag SE	250,7 Mio. EUR	241,5 Mio. EUR	+ 3,8 %	+ 8,8 %

2.42 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 2022 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 2022 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 Vertrags einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 6. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christiane Lawrenz

ppa. Daniel Deing

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer