

# 2 Vergütungsbericht

<b>50</b>	<b>Einleitung</b>
<b>50</b>	<b>Vergütung des Vorstands</b>
50	Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023
50	Personelle Zusammensetzung des Vorstands
50	Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung 2023
51	Implementierung eines überarbeiteten Vergütungssystems
52	Vergütungssysteme des Vorstands
63	Weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen
64	Regelungen bei Vertragsbeendigung
64	Zielvergütung aktiver Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023
66	Leistungskriterien der variablen Vergütung
69	Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver und früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG
74	Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr
74	Einhaltung der Maximalvergütung
<b>75</b>	<b>Vergütung des Aufsichtsrats</b>
<b>77</b>	<b>Entwicklung von Ertrag und Vergütung im Zeitverlauf</b>
<b>79</b>	<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>

## Einleitung

Der Vergütungsbericht der Brenntag SE wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt und berichtet über die im Geschäftsjahr 2023 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 wird durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend auch materiell geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

## Vergütung des Vorstands

### Geschäftsentwicklung und Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023

In einem herausfordernden Marktumfeld haben sich die beiden globalen Geschäftsbereiche Brenntag Specialties und Brenntag Essentials dank ihres robusten Geschäftsmodells und ihrer globalen Reichweite weitgehend im Rahmen der Erwartungen entwickelt. Trotzdem sank das Ergebnis nach Steuern des Brenntag-Konzerns um 20 % auf 721,1 Mio. EUR, verglichen mit dem Rekordwert des Vorjahres von 902,5 Mio. EUR.

Die Auszahlung des Jahresbonus gemäß dem Vergütungssystem 2023, das auf der „Pay for Performance“-Philosophie basiert, spiegelt diese Entwicklung wider. Für das Geschäftsjahr 2023 betrug der Jahresbonus für den Vorstandsvorsitzenden 0 % des Zielbetrags, was die unterdurchschnittliche Geschäftsentwicklung des Brenntag-Konzerns reflektiert.

Zusätzlich markiert das Jahr 2023 das Ende des Performancezeitraums für die erste Tranche der langfristigen variablen Vergütung des Vergütungssystems 2020. Während des vierjährigen Performancezeitraums wurde ein Gesamtauszahlungsbetrag von 200 % des Zielbetrags erreicht. Dies basiert auf der Messung der relativen Gesamttrendite für die Aktionäre und der Veränderung des Aktienkurses, was die sehr positive Wertentwicklung für die Aktionäre zwischen 2020 und 2023 unterstreicht, sowohl absolut als auch im Vergleich zu relevanten globalen Wettbewerbern und dem deutschen Aktienmarkt. Weitere Einzelheiten finden sich im Abschnitt „Leistungskriterien der variablen Vergütung“.

### Personelle Zusammensetzung des Vorstands

Henri Nejade schied zum 31. März im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Vorstand aus, während sein Dienstvertrag zum 30. Juni 2023 endete. Am 1. April 2023 übernahm Michael Friede die Rolle des Chief Operating Officer (COO) für Brenntag Specialties bei der Brenntag SE.

Brenntag führte zum 1. August 2023 eine Neuaufstellung seines Vorstands durch und etablierte ein neues Governance-Modell für die beiden Geschäftsbereiche. Der Vorstand der Brenntag SE besteht nun aus vier Mitgliedern. In diesem Zuge wurde Ewout van Jarwaarde zum CEO von Brenntag Essentials ernannt, als Nachfolger von Steven Terwindt, der beschlossen hatte, seinen am 31. Juli 2023 auslaufenden Vertrag mit Brenntag nicht zu verlängern. Michael Friede, der COO von Brenntag Specialties, wurde ebenfalls mit Wirkung zum 1. August 2023 zum CEO von Brenntag Specialties ernannt. Zuvor wurde der Vertrag von Ewout van Jarwaarde um fünf Jahre verlängert, gültig vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2028.

### Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung 2023

Der Vergütungsbericht der Brenntag SE für das Geschäftsjahr 2022 wurde am 15. Juni 2023 von der Hauptversammlung mit einem Stimmenanteil von 89,22 % gebilligt.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2023 wurden auch die im Rahmen der Billigung des Vergütungsberichts 2022 erhaltenen Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt.

Daher erfolgt eine Anpassung in der Auslegung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG. Diese Änderung beeinflusst sowohl die Darstellung der variablen Vergütungsbestandteile im Bericht als auch die Gesamtlänge des Vergütungsberichts. Ziel ist es, die Deutlichkeit und die Lesbarkeit des Berichts zu steigern. Detaillierte Informationen zu dieser Anpassung sind im Abschnitt „Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver und früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG“ zu finden.

## Implementierung eines überarbeiteten Vergütungssystems

Um das Vergütungssystem des Vorstands der Brenntag SE an die „Strategy to Win“ anzupassen, hat der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss das Vergütungssystem überarbeitet. Das Vorstandsvergütungssystem für 2023 wurde am 18. April 2023 vom Aufsichtsrat beschlossen und erhielt auf der Hauptversammlung am 15. Juni 2023 eine Zustimmung von 94,11%. Dieses

überarbeitete System gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 für alle derzeitigen und zukünftigen Vorstandsmitglieder.

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.

Nach der Genehmigung durch die Hauptversammlung 2023 waren Anpassungen der Verträge und Zielvereinbarungen der Vorstandsmitglieder notwendig, um das neue Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Januar 2023 umzusetzen. In diesem Kontext aktualisierte Brenntag die Entsprechenserklärung, um notwendige Abweichungen von den Empfehlungen G.7 und G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 zu erklären.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems berücksichtigte auch Rückmeldungen von Investoren und Stimmrechtsberatern, die während der Hauptversammlung 2021 – bei der das bisherige Vergütungssystem verabschiedet wurde – sowie während der Corporate Governance Roadshows im Februar der Jahre 2022 und 2023 geäußert wurden.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Änderungen des Vergütungssystems für den Vorstand:

Komponenten	Vergütungssystem 2020	Vergütungssystem 2023	Begründung
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>  <b>Plantyp:</b> Zielbonusmodell	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% organisches EBITDA</li> <li>- 20% Umschlagshäufigkeit des Working Capitals</li> <li>- 20% Ergebnis je Aktie</li> <li>- Individueller Leistungsmultiplikator (0,7 bis 1,3)</li> </ul> </li> <li>■ <b>Begrenzung:</b> max. 200% des Zielbetrags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% organisches operatives EBITA</li> <li>- 20% Umschlagshäufigkeit des Working Capitals</li> <li>- 20% Ergebnis je Aktie</li> <li>- Individueller Leistungsmultiplikator (0,8 bis 1,2)</li> </ul> </li> <li>■ <b>Begrenzung:</b> max. 200% des Zielbetrags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Strategische Ausrichtung auf Steuerungs-KPI</b></li> <li>■ <b>Verringerung des Ermessensspielraums</b></li> </ul>
<b>Langfristige variable Vergütung</b>  <b>Plantyp:</b> Virtueller Performance Share Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Performancezeitraum:</b> Vier Jahre</li> <li>■ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Outperformance des Total Shareholder Returns (TSR) der Brenntag-Aktie               <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 50% vs. nationalem Leitindex (DAX)</li> <li>■ 50% vs. Gruppe globaler Wettbewerbsunternehmen</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>■ <b>Begrenzung:</b> max. 200% des Zielbetrags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Performancezeitraum:</b> Vier Jahre</li> <li>■ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70% Ranking des TSR der Brenntag-Aktie vs. Gruppe globaler Wettbewerbsunternehmen</li> <li>- 30% ROCE</li> <li>- ESG-Multiplikator (0,8 bis 1,2)</li> </ul> </li> <li>■ <b>Begrenzung:</b> max. 250% des Zielbetrags</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Stärkerer Fokus auf direkte Peers</b></li> <li>■ <b>Höhere Ambition für den TSR</b></li> <li>■ <b>Berücksichtigung von ESG-Zielen</b></li> </ul>
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstandsvorsitz: 6.000.000 EUR</li> <li>■ Andere Mitglieder des Vorstands: 4.000.000 EUR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorstandsvorsitz: 7.500.000 EUR</li> <li>■ Andere Mitglieder des Vorstands: 5.000.000 EUR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Anpassung zur Sicherung eines ausgewogenen Chancen-Risiken-Profiles</b></li> </ul>

2.01 Änderungen am Vergütungssystem für den Vorstand

## Vergütungssysteme des Vorstands

Die Festsetzung der Vorstandsvergütung obliegt dem Aufsichtsrat. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss 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 Mitarbeitenden der Brenntag SE, insbesondere des oberen Führungskreises, berücksichtigt.

Bei der Festsetzung der Vergütung achtet der Aufsichtsrat auf ein angemessenes Verhältnis zwischen den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Lage der Gesellschaft. Um die Angemessenheit des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung der Vorstandsmitglieder zu beurteilen, führt der Aufsichtsrat eine horizontale Überprüfung der Vergütungshöhe und -struktur durch. Der horizontale Vergleich wird mit Unternehmen vergleichbarer Größe auf nationaler Ebene durchgeführt, z. B. mit den im DAX und MDAX gelisteten Unternehmen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat eine horizontale Überprüfung auf internationaler Ebene durchführen, z. B. auf der Grundlage der jeweiligen Zusammensetzung der globalen Peer Group für den Performance Share Plan.

Die Vorstandsvergütungssysteme, insbesondere das Vorstandsvergütungssystem, das 2023 eingeführt wurde, befinden sich im Einklang mit dem DCGK in der Version vom 28. April 2022 sowie den Anforderungen des novellierten Aktiengesetzes. Diese Systeme sind klar und verständlich konzipiert und unterstützen die langfristige Entwicklung des Konzerns, indem sie wirksame Anreize für 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 Nachhaltigkeitszielen abhängt.

Im Jahr 2023 kamen zwei unterschiedliche Vergütungssysteme zur Anwendung. Das Vergütungssystem 2023 findet auf alle derzeitig amtierenden Mitglieder des Vorstands der Brenntag SE Anwendung. Henri Nejade und Steven Terwindt, die beide Mitte 2023 aus dem Vorstand ausschieden, fielen bis zur Beendigung ihrer jeweiligen Verträge weiterhin unter die Regelungen des Vergütungssystems 2020.

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.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundvergütung</li> <li>▪ Nebenleistungen</li> <li>▪ Versorgungsentgelt</li> </ul>
Kurzfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Plantyp:</b> Zielbonusmodell</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 % organisches operatives EBITA</li> <li>- 20 % Umschlagshäufigkeit des Working Capitals</li> <li>- 20 % Ergebnis je Aktie</li> <li>- Individueller Leistungsmultiplikator (0,8 bis 1,2)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung:</b> max. 200 % des Zielbetrags</li> </ul>
Langfristige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Plantyp:</b> virtueller Performance Share Plan</li> <li>▪ <b>Performancezeitraum:</b> Vier Jahre</li> <li>▪ <b>Leistungskriterien:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70 % Perzentil-Ranking des TSR der Brenntag-Aktie vs. Gruppe globaler Wettbewerbsunternehmen</li> <li>- 30 % ROCE</li> <li>- ESG-Multiplikator (0,8 bis 1,2)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Begrenzung:</b> max. 250 % des Zielbetrags</li> </ul>
Weitere Vergütungs- und Vertragsbestandteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Malus &amp; Clawback:</b> vertragliche Berechtigung des Aufsichtsrats zur <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einbehaltung (Malus) sowie zur</li> <li>- Rückforderung der variablen Vergütung (Clawback)</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Share Ownership Guideline</b> in Höhe einer Jahresgrundvergütung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitz: 200 %</li> <li>- Andere Mitglieder des Vorstands: 100 %</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Maximalvergütung</b> gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitz: 7.500.000 EUR</li> <li>- Andere Mitglieder des Vorstands: 5.000.000 EUR</li> </ul> </li> </ul>

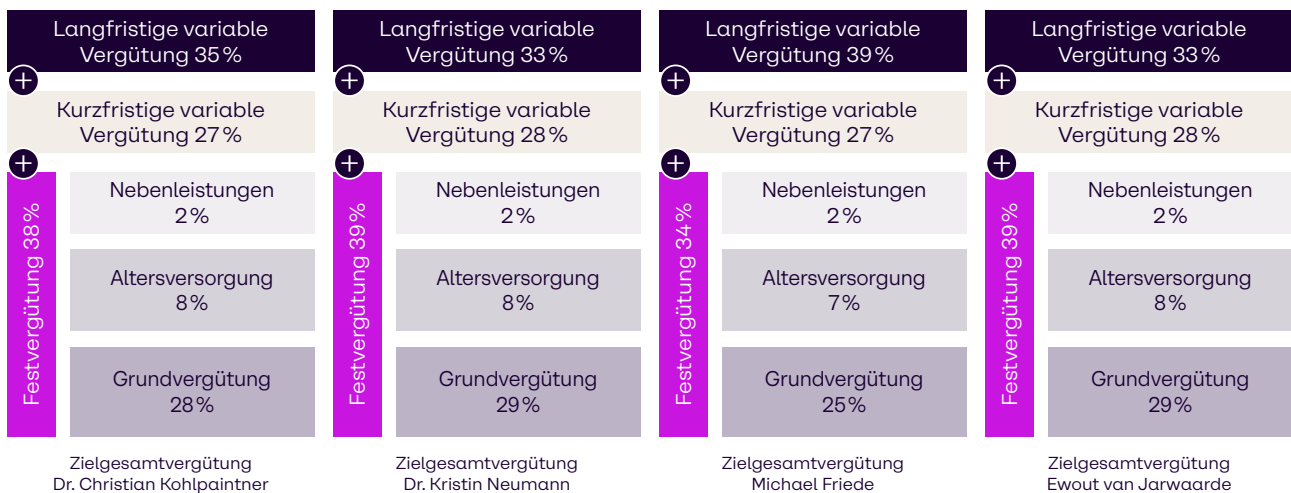
## 2.02 Vergütungselemente – Vergütungssystem 2023

**Vergütungssystem 2023 des Vorstands**

Das Vergütungssystem 2023 des Vorstands gilt im Jahr 2023 für die folgenden Mitglieder des Vorstands: Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Michael Friede und Ewout van Jarwaarde. Die Anwendung erfolgt vollständig im Rahmen des vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung 2023 gebilligten Vorstandsvergütungssystems.

Die Vergütung umfasst eine Festvergütung sowie variable Vergütung. Die Festvergütung setzt sich aus Grundvergütung, Versorgungsentgelt sowie Nebenleistungen zusammen. Die variable Vergütung umfasst kurzfristige und langfristige variable Vergütungselemente. Für die Vorstandsmitglieder beträgt der Anteil der Festvergütung zwischen 34 % und 39 %, der der kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 27 % und 28 % sowie der der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile zwischen 33 % und 39 % an der Zielgesamtvergütung.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2.03 Vergütungsstruktur – Vergütungssystem 2023<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Hinweis: Ein fester Antrittsbonus wird gemäß dem Vergütungssystem 2023 in der Darstellung der Vergütungsstruktur für die Nebenleistungen nicht berücksichtigt.

Neben den genannten Vergütungsbestandteilen erhalten die Vorstandsmitglieder vertraglich Nebenleistungen wie z. B. eine Mobilitätspauschale oder ein Dienstfahrzeug mit Privatnutzung, Unfallversicherungsschutz und Leistungen für eine Kranken- und Pflegeversicherung.

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 Komponenten, die die Performance des Konzerns unterstützen, indem sie wirksame Anreize für Wachstum und eine Steigerung der Profitabilität für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung setzen: eine kurzfristige variable Vergütung in Form einer jährlichen Bonuszahlung (Jahresbonus) sowie eine langfristige variable Vergütung in Form virtueller Aktien (Performance Share Plan). Der Jahresbonus bietet einen Anreiz, die operativen Geschäftsziele des Geschäftsjahres zu erreichen, die wiederum aus der Geschäftsstrategie und der jährlichen Budgetplanung abgeleitet sind. Der Performance Share Plan setzt einen Anreiz, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu sichern.

### Jahresbonus im Vergütungssystem 2023

Der Jahresbonus hängt sowohl von der Gesamtleistung von Brenntag als auch von den spezifischen Verantwortlichkeiten und Herausforderungen der Vorstandsmitglieder ab. Er wird anhand der Erreichung der für das Geschäftsjahr festgelegten Ziele bestimmt, zu denen das organische operative EBITA,

die Umschlagshäufigkeit des Working Capitals und das Ergebnis je Aktie gehören.

Im Jahr 2023 wurde für die Umschlagshäufigkeit des Working Capitals und das Ergebnis je Aktie für alle Mitglieder des Vorstands die Kennzahl auf Konzernebene herangezogen. Für Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann und Ewout van Jarwaarde (bis zum 31. Juli) wurde das Ziel für das organische operative EBITA auf Konzernebene betrachtet. Für Michael Friede und Ewout van Jarwaarde (seit dem 1. August) wurden 75% des Ziels für das organische operative EBITA auf Konzernebene und die verbleibenden 25% auf Divisionsebene herangezogen, um sie mit ihren spezifischen Geschäftsverantwortlichkeiten in Einklang zu bringen.

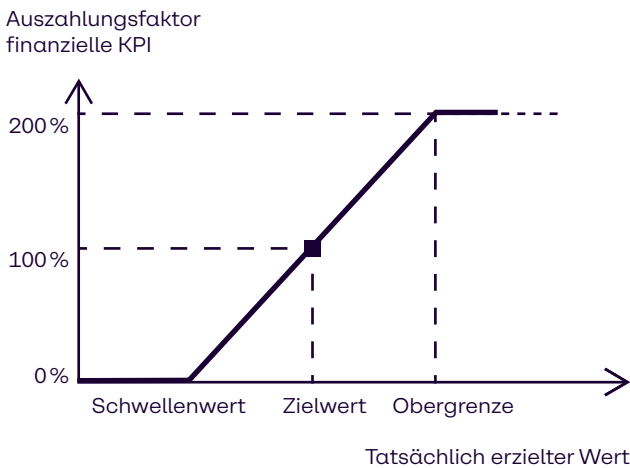
Das organische operative EBITA spiegelt die zentrale Kenngröße für die Leistung im Rahmen der Umsetzung der Strategie von Brenntag wider. Es kann verschiedene Abschreibungsprofile berücksichtigen und somit die differenzierte strategische Steuerung der Brenntag-Divisionen ermöglichen; diese Kenngröße wird mit 60% in der Bonusberechnung gewichtet. Die Umschlagshäufigkeit des Working Capitals ist eine wesentliche Kenngröße für Brenntag, um den effizienten Einsatz von Kapital sicherzustellen; die Gewichtung beträgt 20%. Das Ergebnis je Aktie als Kenngröße zur Messung des Shareholder Value von Brenntag wird ebenfalls mit 20% gewichtet. Der Auszahlungsfaktor für jede Kenngröße liegt in einem Bereich von 0% bis 200%. Ziel-, Schwellenwert und Obergrenze für die drei Kenngrößen werden aus den jährlichen Budgetplänen abgeleitet und jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS



2.04 Struktur des Jahresbonus – Vergütungssystem 2023

Wird der festgelegte Zielwert für das jeweilige Leistungskriterium erreicht, führt dies zu einem Auszahlungsfaktor von 100%. Liegt der tatsächliche erzielte Wert für das jeweilige Leistungskriterium auf oder unter dem Schwellenwert, ergibt sich ein Auszahlungsfaktor von 0%. Liegt der tatsächliche erzielte Wert für das jeweilige Leistungskriterium bei oder über der Obergrenze, so ergibt sich ein maximaler Auszahlungsfaktor von 200%. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Schwellenwert oder zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird der Auszahlungsfaktor durch lineare Interpolation ermittelt. Es folgt ein Beispiel für eine Auszahlungsfaktorkurve, die für jedes finanzielle Leistungskriterium definiert wird:



2.05 Auszahlungsfaktorkurve des Jahresbonus – Vergütungssystem 2023

Der Gesamtauszahlungsfaktor wird berechnet, indem die Auszahlungsfaktoren der drei Leistungskriterien mit ihrer jeweiligen Gewichtung multipliziert werden und diese drei gewichteten Auszahlungsfaktoren dann addiert werden.

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird der Gesamtauszahlungsfaktor mit dem individuellen Leistungsmultiplikator und dem Zielbetrag multipliziert. Der individuelle Leistungsmultiplikator wird vom Aufsichtsrat nach dem Geschäftsjahr innerhalb der Spannbreite von 0,8 bis 1,2 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle finanzielle und nichtfinanzielle Leistung.

Um die individuelle Leistung zu messen, definiert der Aufsichtsrat individuelle Leistungsaspekte, um den persönlichen Beitrag jedes Vorstandsmitglieds zu bewerten. Die individuellen Leistungsaspekte können auf den drei Dimensionen Wachstum, Beschäftigte und Risikomanagement beruhen. Sie können sowohl strategische und operative als auch nichtfinanzielle Aspekte beinhalten, da der Aufsichtsrat auch diese Aspekte als wichtig für die Strategie und den Erfolg von Brenntag ansieht und honorieren möchte.

Der finale Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200% des individuellen und vertraglich vereinbarten Zielbetrags begrenzt (Cap). Sofern der Gesamtauszahlungsfaktor für die finanziellen Leistungskriterien bereits 200% beträgt, kann der individuelle Leistungsmultiplikator den Jahresbonus nicht weiter erhöhen.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig angewendet.

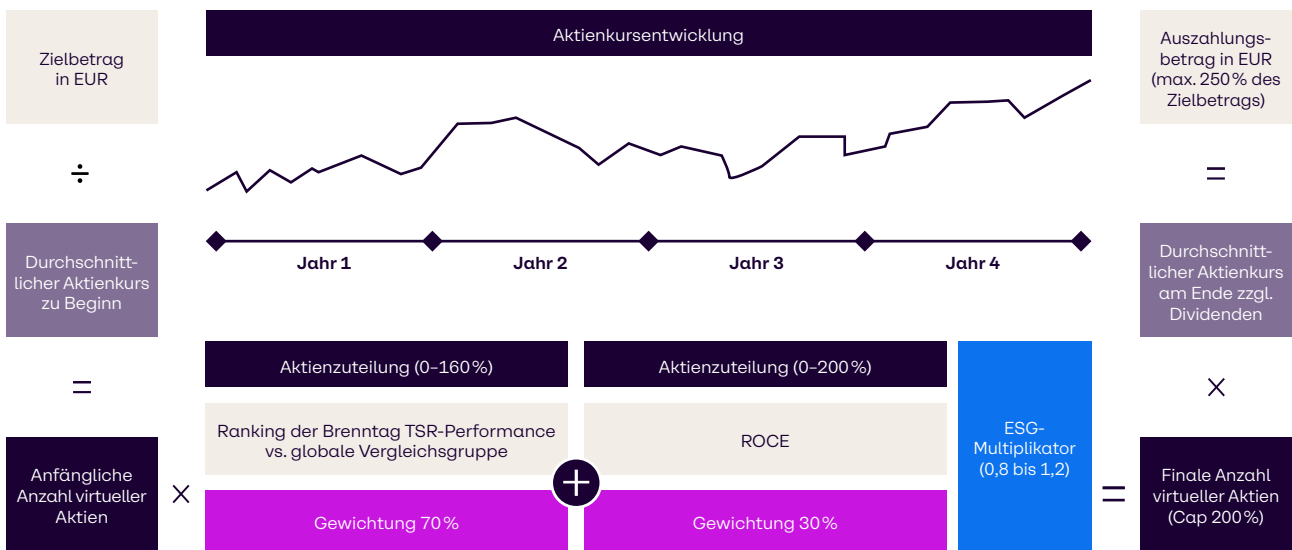
Der Jahresbonus soll innerhalb von drei Monaten nach Genehmigung des Jahresabschlussberichts durch den Aufsichtsrat, jedoch spätestens zwölf Monate nach Ende des Geschäftsjahres, für das der Jahresbonus ermittelt wurde, gezahlt werden.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**Langfristige variable Vergütung im Vergütungssystem 2023**

Die langfristige variable Vergütung wird in Form virtueller Aktien (Performance Share Units) zugeteilt. Die Anzahl der virtuellen Aktien kann sich in Abhängigkeit von der langfristigen Performance von Brenntag, gemessen anhand von definierten Leistungskriterien über einen vierjährigen Performancezeitraum, erhöhen oder verringern.

Die Anzahl der anfänglich zugeteilten virtuellen Aktien ergibt sich aus der Division des individuellen und vertraglich vereinbarten Zielbetrags durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Brenntag-Aktie im Xetra-Handelssystem während der letzten drei Monate vor Beginn des Performancezeitraums. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig berechnet.



2.06 Struktur des Performance Share Plans – Vergütungssystem 2023

Die final an das Vorstandsmitglied zugeteilte Anzahl virtueller Aktien ist an zwei finanzielle Leistungskriterien und über einen ESG-Multiplikator an ESG-Ziele geknüpft. Die beiden finanziellen Leistungskriterien sind der Total Shareholder Return (TSR) von Brenntag im Vergleich zu einer globalen Vergleichsgruppe (Gewichtung: 70%) und der Return on Capital Employed (ROCE) (Gewichtung 30%). Die Summe der jeweiligen gewichteten Aktienzuteilungen jedes Leistungskriteriums wird mit der Erreichung bestimmter ESG-Ziele mithilfe eines ESG-Multiplikators multipliziert, der zwischen 0,8 und 1,2 liegen kann. Die sich daraus ergebende Gesamtaktienzuteilung wird dann mit der Anzahl der anfänglich zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, woraus sich die Anzahl der virtuellen Aktien ergibt, die dem Vorstandsmitglied am Ende des vierjährigen Performancezeitraums final zugeteilt werden. Die Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien ist auf 200% begrenzt.

Der jeweilige Auszahlungsbetrag hängt von der absoluten Kursentwicklung der Brenntag-Aktie über den vierjährigen Performancezeitraum ab und ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien mit dem

arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Brenntag-Aktie im Xetra-Handelssystem während der letzten drei Monate vor Ende des Performancezeitraums zuzüglich der Dividendenzahlungen während des Performancezeitraums. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250% des individuellen und vertraglich festgelegten Zielbetrags begrenzt (Cap).

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

Der TSR ist eine wesentliche Kennzahl für unsere Aktionärinnen und Aktionäre. Der TSR spiegelt die Aktienkursentwicklung und die Dividendenausschüttung, also die Rendite der Brenntag-Aktie, wider. Dabei werden neben Kursveränderungen und Dividenden 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



## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

gemessen. Für die langfristige Stabilität der Gesellschaft ist es von zentraler Bedeutung, dass die Aktionärinnen und Aktionäre eine attraktive Rendite auf ihr Investment in Brenntag-Aktien erzielen.

Der relative TSR ist definiert als das Ranking der TSR-Performance von Brenntag im Vergleich zur TSR-Performance einer Gruppe von globalen Vergleichsunternehmen. Bei der Auswahl der globalen Vergleichsunternehmen berücksichtigt der Aufsichtsrat sowohl den Chemiesdistributionsmarkt als auch das Distributionsgeschäftsmodell und den zugrunde liegenden

Markt von Brenntag. Die globale Vergleichsgruppe kann bei Bedarf (z. B. bei Fusionen, Übernahmen und Delisting von Unternehmen in der Vergleichsgruppe) vom Aufsichtsrat angepasst werden, um eine sinnvolle Zusammensetzung der Vergleichsgruppe beizubehalten.

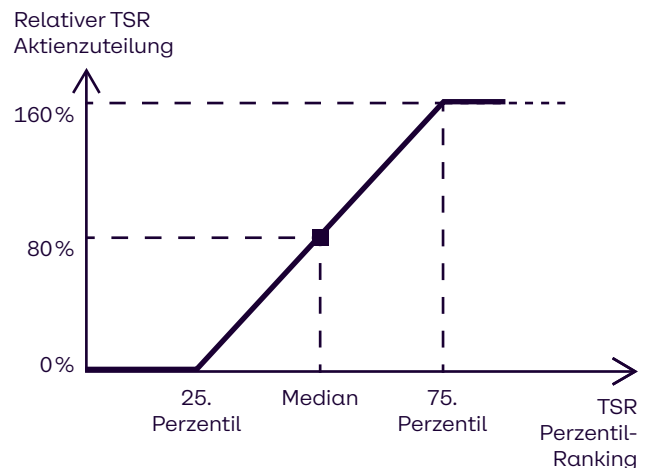
Am 1. August 2023 erfolgte das Delisting von Univar Inc. und das Unternehmen gehört somit nicht mehr zur Vergleichsgruppe. Infolgedessen besteht die globale Vergleichsgruppe nun aus den folgenden Unternehmen:

Chemiedistributoren	Andere Distributoren	Chemiehersteller
Azelis Group N.V.	Bossard Holding AG	Ashland Global Holdings Inc.
DKSH Holding AG	Bunzl plc	Croda International plc
IMCD N.V.	Rexel S.A.	Evonik Industries AG
	RS Group plc	Koninklijke DSM N.V. <sup>1)</sup>
	WW Grainger Inc.	LANXESS AG
		Solvay S.A.

## 2.07 Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen – Vergütungssystem 2023

<sup>1)</sup> Am 31. Mai 2023 erfolgte das Delisting von Koninklijke DSM (DSM) von der Börse aufgrund der Fusion mit Firmenich, was zur Entfernung aus der Vergleichsgruppe führte. Am 18. April 2023 wurden die Aktien der fusionierten Unternehmen, DSM-Firmenich AG, an der Börse notiert. Für die LTIP-Tranche 2023–2026 wird Koninklijke DSM N.V. nicht Teil der Vergleichsgruppe sein. Ab dem 1. Januar 2024 wird DSM-Firmenich AG in die Vergleichsgruppe für die LTIP-Tranche 2024–2027 aufgenommen.

Die Aktienzuteilung für den relativen TSR wird auf Basis der Perzentil-Ranking-Methode ermittelt. Wenn das TSR-Perzentil-Ranking von Brenntag gleich dem Median (50. Perzentil) ist, beträgt die Aktienzuteilung für den relativen TSR 80%. Liegt das TSR-Perzentil-Ranking von Brenntag beim 25. Perzentil oder darunter, beträgt die Aktienzuteilung für den relativen TSR 0%. Liegt das TSR-Perzentil-Ranking von Brenntag bei oder über dem 75. Perzentil, beträgt die Aktienzuteilung für den relativen TSR 160%. Die Spanne für den relativen TSR ist im Gegensatz zur Spanne für den ROCE mit 0–160% definiert, um durch Symmetrie ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil um den Median herum zu schaffen. Dazwischen liegende Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt. Daraus ergibt sich folgende Aktienzuteilungskurve:



2.08 Aktienzuteilungskurve des relativen TSR

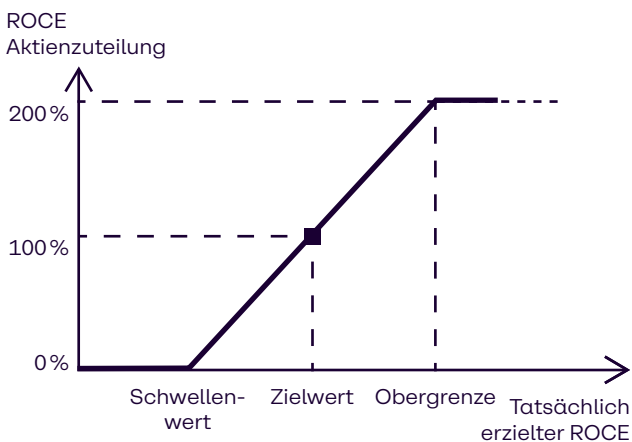
## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Im Brenntag-Konzern wird die Kapitalrentabilität mithilfe der Kennzahl Return on Capital Employed (ROCE) gemessen. Dabei ist ROCE definiert als:

$$\text{ROCE} = \frac{\text{Operatives EBITA}}{\text{(durchschnittlicher Buchwert des Eigenkapitals + durchschnittlicher Buchwert der Finanz- und Leasingverbindlichkeiten - durchschnittlicher Buchwert der liquiden Mittel)}}$$

Die durchschnittlichen Buchwerte im Nenner werden für ein bestimmtes Jahr als das arithmetische Mittel der Beträge zu jedem der folgenden fünf Zeitpunkte definiert: zu Beginn des Jahres, zum Ende des ersten, zweiten und dritten Quartals und zum Jahresende.

Der Aufsichtsrat legt einen Schwellen- und Zielwert sowie eine Obergrenze für den ROCE im letzten Jahr des vierjährigen Performancezeitraums fest. Wenn der festgelegte Zielwert für den ROCE erreicht wird, führt dies zu einer Aktienzuteilung von 100%. Wenn der tatsächlich erzielte Wert für den ROCE bei oder unter dem Schwellenwert liegt, führt dies zu einer Aktienzuteilung von 0%. Liegt der tatsächlich erzielte Wert für den ROCE bei oder über der Obergrenze, führt dies zu einer maximalen Aktienzuteilung von 200%. Liegen die tatsächlich erzielten Werte zwischen dem jeweiligen Ziel- und dem Schwellenwert bzw. zwischen dem jeweiligen Zielwert und der Obergrenze, wird die Aktienzuteilung durch lineare Interpolation ermittelt. Ein Beispiel für eine Aktienzuteilungskurve, die für den ROCE definiert ist, stellt sich wie folgt dar:



2.09 Aktienzuteilungskurve des ROCE

Um den nachhaltigen und langfristigen Erfolg von Brenntag und das Engagement für nachhaltige Lösungen in der eigenen Branche und den belieferten Branchen sicherzustellen, ist der Aufsichtsrat angehalten, auf Basis von Brenntags Nachhaltigkeitsstrategie ambitionierte ESG-Ziele zu definieren. Basierend auf der Relevanz der strategischen ESG-Schwerpunkte, die einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unterliegen, wählt der Aufsichtsrat bis zu drei Leistungskriterien aus und definiert ambitionierte Ziele, die am Ende des Performancezeitraums der jeweiligen Tranche erreicht werden sollen und zu einem Multiplikator zwischen 0,8 und 1,2 für jedes ESG-Ziel führen. Die Multiplikatoren für jedes ESG-Ziel werden gleich gewichtet, sodass sich ein Gesamt-ESG-Multiplikator zwischen 0,8 und 1,2 ergibt.

So lauten beispielsweise die spezifischen ESG-Ziele für die Tranche 2023–2026 des Performance Share Plans, die mit den ESG-Zielen für eine neue syndizierte Kreditfazilität abgestimmt sind, wie folgt:

- Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2)
- Weitere Erhöhung der Arbeitssicherheit (Reduktion der Total Recordable Injury Frequency Rate [TRIR])
- Steigerung des Anteils weiblicher Mitarbeitender auf unterschiedlichen Management-Ebenen

#### Malus und Clawback

Die Gesellschaft ist vertraglich dazu berechtigt, die variable Vergütung ganz oder teilweise einzubehalten („Malus“), wenn die Mitglieder des Vorstands ihre Pflichten gemäß § 93 AktG verletzen oder Pflichtverletzungen vorliegen, die eine Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) rechtfertigen würden. Ebenso ist die Gesellschaft vertraglich berechtigt, die festgesetzte Höhe der variablen Vergütung zu korrigieren, wenn die Festsetzung auf fehlerhaften Daten beruht. Zudem ist die Gesellschaft vertraglich berechtigt, die variable Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern („Clawback“), wenn Mitglieder des Vorstands ihre Pflichten nach § 93 AktG verletzen oder Pflichtverletzungen vorliegen, die eine Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) rechtfertigen würden, oder die Auszahlung der variablen Vergütung auf der Grundlage fehlerhafter Daten erfolgt ist. Malus- und Clawback-Ereignisse wirken sich grundsätzlich nur auf die variablen Vergütungsbestandteile für die Geschäftsjahre aus, in denen sie tatsächlich eingetreten sind. Die variable Vergütung kann für einen Zeitraum von drei Jahren nach Auszahlung zurückgefordert werden.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde variable Vergütung weder einbehalten noch zurückgefordert.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**Begrenzungen und Maximalvergütung**

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist durch eine Obergrenze (Cap) für die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und durch eine Maximalvergütung begrenzt. Um das Cap jeder variablen Vergütungskomponente zu erreichen, ist eine außergewöhnliche Leistung erforderlich.

Wird die Obergrenze für die finanziellen Ziele des Jahresbonus erreicht, wird ein maximaler vorläufiger Auszahlungsbetrag von 200 % des Zielbetrags erzielt. Auch die Anwendung des individuellen Leistungsmultiplikators kann den Auszahlungsbetrag nicht über diesen Cap von 200 % hinaus erhöhen.

Im Rahmen des Performance Share Plans ist die Anzahl final erreichbarer virtueller Aktien auf 200 % der Anzahl anfänglich zugeteilter virtueller Aktien beschränkt. Diese maximale Anzahl an Aktien kann nur erreicht werden, wenn sich die Brenntag-Aktie besser entwickelt als 75 % der Unternehmen der globalen Vergleichsgruppe und die Obergrenzen sowohl des ROCE als auch des ESG-Multiplikators erreicht werden. Zudem hängt der Auszahlungsbetrag von der Performance des Aktienkurses der Brenntag-Aktie sowie Dividendenzahlungen ab. Die Gesamtauszahlung aus dem Performance Share Plan ist auf 250 % des anfänglichen Zielbetrags begrenzt.

Die Maximalvergütung umfasst Grundvergütung, Maximalvergütung des Jahresbonus, Maximalvergütung des Performance Share Plans, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen. Die Maximalvergütung ist für Dr. Christian Kohlpaintner auf 6.800.000 EUR, für Dr. Kristin Neumann und Ewout van Jarwaarde auf 3.300.000 EUR und für Michael Friede auf 4.150.000 EUR festgesetzt worden. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Vergütungs-Cap für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig angepasst.

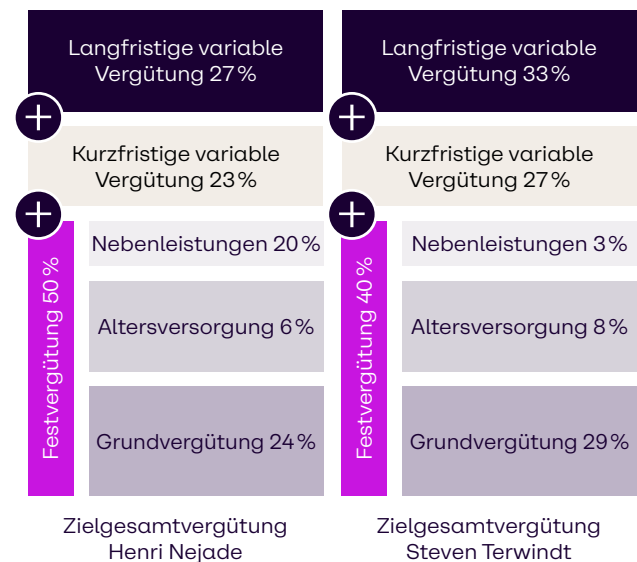
**Share Ownership Guideline**

Um die Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären stärker anzugleichen und die eigene Beteiligung der Mitglieder des Vorstands an der Gesellschaft zu stärken, findet eine Verpflichtung zum Erwerb und zum Halten von Brenntag-Aktien Anwendung (Share Ownership Guideline). Der Vorstandsvorsitzende ist zum Erwerb und Halten von Aktien im Wert von 200 %, Dr. Kristin Neumann, Michael Friede 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 innerhalb von vier Jahren erfolgen. In jedem dieser vier Jahre müssen Aktien erworben werden, die 25 % der Halteverpflichtung entsprechen. Die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung wird einmal jährlich zum Stichtag 31. Dezember überprüft. Die letzte Überprüfung zum

31. Dezember 2022 ergab, dass alle verpflichteten Vorstandsmitglieder ihre Aktienhalteverpflichtung vollumfänglich einhielten. Die nächste Überprüfung zum Stichtag 31. Dezember 2023 wird voraussichtlich im März 2024 stattfinden.

**Vergütungssystem 2020 des Vorstands**

Das Vergütungssystem des Vorstands 2020 galt für Henri Nejade und Steven Terwindt bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand Mitte 2023. Darüber hinaus endete der Performancezeitraum für die Tranche 2020 des Performance Share Plans gemäß dem Vergütungssystem 2020 im Jahr 2023.



2.10 Vergütungsstruktur - Vergütungssystem 2020<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Hinweis: Die nachvertragliche Karenzentschädigung für Steven Terwindt wird in der Darstellung der Vergütungsstruktur nicht berücksichtigt.

Die voranstehende Vergütungsstruktur gemäß dem Vergütungssystem 2020 verdeutlicht den gemeinsamen Rahmen der beiden Vergütungssysteme durch die Vergütungselemente. In den folgenden Abschnitten wird eine detaillierte Erklärung des Jahresbonus und des Performance Share Plans gemäß dem Vergütungssystem 2020 gegeben.

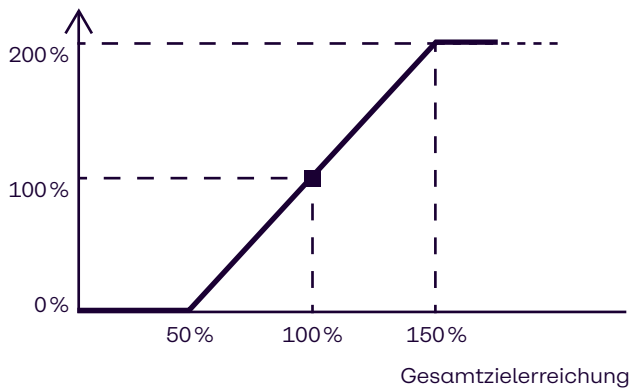
**Jahresbonus im Vergütungssystem 2020**

Der Jahresbonus ist vom geschäftlichen Erfolg von Brenntag im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Er berechnet sich aus den für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichungen des organischen EBITDA, der Umschlagshäufigkeit des Working Capitals und des Ergebnisses je Aktie.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Im Jahr 2023 wurden für Henri Nejade und Steven Terwindt 75 % des organischen EBITDA auf Konzernebene betrachtet, während die verbleibenden 25 % auf Geschäftsbereichsebene herangezogen wurden. Die Umschlagshäufigkeit des Working Capitals und das Ergebnis je Aktie wurden auf Konzernebene erfasst.

Vorläufiger  
Auszahlungsbetrag



2.11 Auszahlungskurve 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 Gesamtzieelerreichung wird berechnet, indem die Zielerreichungen der drei Kennzahlen jeweils mit ihren Gewichtungen

multipliziert und diese drei gewichteten Zielerreichungen dann addiert werden. Beträgt die Gesamtzieelerreichung 100 %, so beträgt der vorläufige Auszahlungsbetrag 100 % des Zielbetrags. Bei einer Gesamtzieelerreichung von 50 % oder geringer erhalten die Vorstandsmitglieder keinen Jahresbonus. Für eine Gesamtzieelerreichung von 150 % oder mehr beläuft sich der vorläufige Auszahlungsbetrag auf 200 % des Zielbetrags. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln, wird der vorläufige Auszahlungsbetrag mit dem individuellen Leistungsmultiplikator multipliziert. Der individuelle Leistungsmultiplikator wird vom Aufsichtsrat nach dem Geschäftsjahr innerhalb der Spannbreite von 0,7 bis 1,3 festgelegt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die individuelle finanzielle und 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.



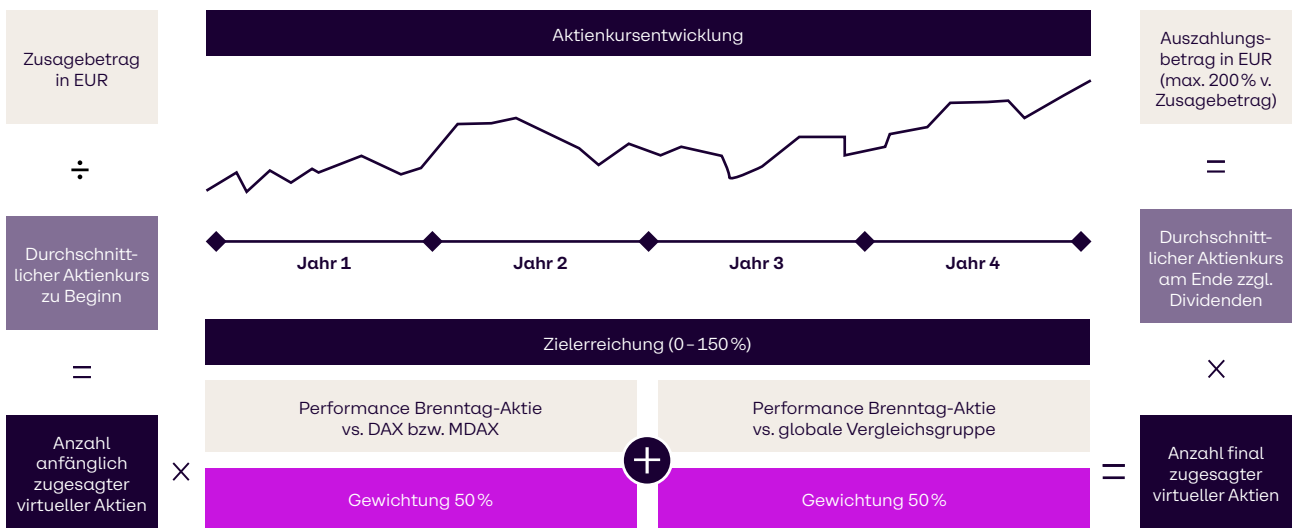
2.12 Struktur des Jahresbonus – Vergütungssystem 2020

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**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 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.



2.13 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 vom 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	MDAX	Unternehmen der nachfolgenden Abbildung 2.15 ohne Azelis Group NV
2021		
2022	DAX	Unternehmen der nachfolgenden Abbildung 2.15 mit Azelis Group NV
2023		

2.14 Übersicht der Vergleichsparameter nach Tranchen

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Am 1. August 2023 erfolgte das Delisting von Univar Inc. und somit gehört das Unternehmen nicht mehr zur Vergleichsgruppe. 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 <sup>1)</sup>	Evonik Industries AG
Ferguson plc	IMCD N.V.	Linde plc	McKesson Corporation
Rexel S.A.	Travis Perkins plc	W.W. Grainger, Inc.	

## 2.15 Vergleichsgruppe globaler Wettbewerbsunternehmen – Vergütungssystem 2020

<sup>1)</sup> Hinweis: RS Group plc. firmierte ehemals unter Electrocomponents plc.

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.

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-Handelssystem 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 gemäß dem Vergütungssystem 2020 ausgeschlossen.

**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 einzubehalten (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 2023 wurde variable Vergütung weder einbehalten noch zurückgefordert.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

## Begrenzungen und Maximalvergütung

Im Rahmen des Vergütungssystems 2020 unterliegt die Gesamtvergütung bestimmten Grenzen, einschließlich Obergrenzen für jede variable Vergütungskomponente, wie zuvor beschrieben, sowie einer Maximalvergütung. Die Maximalvergütung wurde für Steven Terwindt auf 3.000.000 EUR und für Henri Nejade auf 3.400.000 EUR festgesetzt. Da die Dienstverträge während des Jahres 2023 endeten, erfolgt auf diese Beträge für dieses Jahr eine zeitanteilige Anpassung.

## Weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen

Im Folgenden werden weitere Vergütungs- und Vertragsregelungen beschrieben, die im Wesentlichen bei beiden Vergütungssystemen 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, Michael Friede, Ewout van Jarwaarde und Steven Terwindt erhalten den entsprechenden Betrag zum Aufbau einer Altersversorgung nach eigenem Ermessen jährlich ausgezahlt. Henri Nejade hatte 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 2023 hatte sich Henri Nejade dafür entschieden, den Betrag der Deferred Compensation beizusteuern.

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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 22 TEUR für Henri Nejade als Aufwand für die Pensionszusage verbucht, und seine Pensionszusage hat einen Barwert von 1.804 TEUR. Darüber hinaus entstanden oder wurden keine Aufwendungen oder Rückstellungen für Pensionszusagen für die anderen Mitglieder des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2023 tätig waren, verbucht, und sie hatten keine bestehende Pensionszusage.

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. Sollte Ewout an Jarwaarde dem gesetzlichen Sozialversicherungssystem der Niederlande unterliegen, werden die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge zur niederländischen Sozialversicherung bis zu einem Betrag von 20.000 EUR pro Jahr von Brenntag übernommen. Steven Terwindt erhielt eine Zusatzkrankenversicherung, die auf dem staatlichen Krankenversicherungssystem in Kanada aufbaut. Darüber hinaus besteht eine Gruppenunfallversicherung. Weiterhin besteht für die Vorstandsmitglieder eine D&O-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, erhielt 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 wurde zudem für eine Übergangszeit ein Budget zur Verfügung gestellt, das für eine Unterbringung am Standort Essen genutzt werden konnte. Für Steven Terwindt betrug dieses Budget 16.200 EUR pro Jahr und war zeitlich bis zum 31. Juli 2023 begrenzt.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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. Gewährungsbetrag 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, Michael Friede, Ewout van Jarwaarde und Steven Terwindt 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, Michael Friede, Ewout van Jarwaarde und Steven Terwindt eine fortlaufende Zahlung in Höhe von 75 % der Jahresgrundvergütung. Etwaige Einkünfte gemäß § 74c HGB werden von diesem Zahlungsanspruch abgezogen. Ein gesondertes nachvertragliches Wettbewerbsverbot für Henri Nejade existiert nicht.

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

## Zielvergütung aktiver Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Um eine transparente Berichterstattung der Vorstandsvergütung sicherzustellen, zeigt die folgende Tabelle zunächst die vertraglich vereinbarten Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes aktive Vorstandsmitglied zuzüglich der Nebenleistungen. Die Zielbeträge für den Jahresbonus und den Performance Share Plan ergeben sich hierbei aus den vertraglich geregelten Zielbeträgen. Da Dr. Kristin Neumann im Jahr 2022 und Michael Friede im Jahr 2023 unterjährig in den Vorstand berufen wurden und Henri Nejade und Steven Terwindt im Jahr 2023 unterjährig aus dem Vorstand zurückgetreten sind, handelt es sich bei ihnen in dem jeweiligen Jahr um die Angabe zeitanteiliger Zielbeträge.



## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

		Dr. Christian Kohlpaintner (bis 31.12.2025)	Dr. Kristin Neumann (bis 31.03.2025)	Michael Friede (bis 31.03.2026)
		in TEUR	in TEUR	in TEUR
Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied				
Jahresgrundgehalt	<b>2023</b>	<b>1.050</b>	<b>525</b>	<b>394</b>
	2022	1.000	438	-
Versorgungsentgelt	<b>2023</b>	<b>300</b>	<b>139</b>	<b>109</b>
	2022	300	116	-
Sachzulagen / sonstige Leistungen	<b>2023</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>277<sup>1)</sup></b>
	2022	38	30	-
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>1.410</b>	<b>699</b>	<b>780</b>
	2022	1.338	583	-
Kurzfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>1.000</b>	<b>500</b>	<b>413</b>
	2022	900	417	-
Langfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>1.300</b>	<b>600</b>	<b>600</b>
	2022	1.200	500	-
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>2.300</b>	<b>1.100</b>	<b>1.013</b>
	2022	2.100	917	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2023</b>	<b>3.710</b>	<b>1.799</b>	<b>1.793</b>
	2022	3.438	1.500	-

		Ewout van Jarwaarde (bis 31.12.2028)	Henri Nejade (bis 30.06.2023)	Steven Terwindt (bis 31.07.2023)
		in TEUR	in TEUR	in TEUR
Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied				
Jahresgrundgehalt	<b>2023</b>	<b>500</b>	<b>268</b>	<b>306</b>
	2022	475	525	525
Versorgungsentgelt	<b>2023</b>	<b>132</b>	<b>70</b>	<b>81</b>
	2022	125	139	139
Sachzulagen / sonstige Leistungen	<b>2023</b>	<b>42</b>	<b>227</b>	<b>32<sup>2)</sup></b>
	2022	36	454	44
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>674</b>	<b>565</b>	<b>419</b>
	2022	636	1.118	708
Kurzfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>475</b>	<b>250</b>	<b>292</b>
	2022	450	500	500
Langfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>575</b>	<b>300</b>	<b>350</b>
	2022	550	600	600
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>1.050</b>	<b>550</b>	<b>642</b>
	2022	1.000	1.100	1.100
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2023</b>	<b>1.724</b>	<b>1.115</b>	<b>1.061</b>
	2022	1.636	2.218	1.808

## 2.16 Zielvergütung aktiver Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

<sup>1)</sup> Inkludiert einen dienstvertraglich vereinbarten Antrittsbonus in Höhe von 250 TEUR.

<sup>2)</sup> Die dienstvertraglich vereinbarte nachvertragliche Karenzentschädigung in Höhe von 164 TEUR ist nicht Bestandteil der Zielvergütung.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

## Leistungskriterien der variablen Vergütung

Wie zuvor beschrieben, wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Michael Friede und Ewout van Jarwaarde nach dem Vorstandsvergütungssystem 2023 incentiviert, Henri Nejade and Steven Terwindt nach dem Vorstandsvergütungssystem 2020.

In der folgenden Tabelle sind die jeweiligen Zielgrößen sowie tatsächlich erzielten Ergebnisse dargestellt. Zudem ergibt sich aus beiden Angaben die jeweilige Zielerreichung. Die Ergebnisse des organischen operativen EBITA und des organischen EBITDA wurden auf Basis von konstanten Wechselkursen berechnet. Konkret wurden dabei die Wechselkurse gemäß Budget 2023 verwendet, wie sie auch bei der Bestimmung der Zielwerte Anwendung fanden.

2023	Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Michael Friede und Ewout van Jarwaarde				
	Schwellenwert	Zielwert	Obergrenze	Ergebnis	Zielerreichung
<b>Organisches operatives EBITA (in Mio. EUR)</b>					
Brenntag-Konzern	1.426,2	1.501,3	1.576,4	1.308,3	-
Brenntag Specialties	740,4	779,4	818,4	572,3	-
Brenntag Essentials	821,4	864,6	907,8	870,9	114,6%
<b>Umschlagshäufigkeit Working Capital</b>					
Brenntag-Konzern	7,61 x	7,77 x	7,94 x	7,25 x	-
<b>Ergebnis je Aktie (in EUR)</b>					
Brenntag-Konzern	5,45	6,06	6,66	4,73	-

2.17 Leistungskriterien des Jahresbonus 2023 – Vergütungssystem 2023

2023	Henri Nejade und Steven Terwindt		
	Zielwert	Ergebnis	Zielerreichung
<b>Organisches EBITDA (in Mio. EUR)</b>			
Brenntag-Konzern	1.808,7	1.629,0	90,1%
Brenntag Specialties	815,1	617,8	75,8%
Brenntag Essentials	1.145,1	1.131,2	98,8%
<b>Umschlagshäufigkeit Working Capital</b>			
Brenntag-Konzern	7,77 x	7,25 x	93,3%
<b>Ergebnis je Aktie (in EUR)</b>			
Brenntag-Konzern	6,05	4,73	78,2%

2.18 Leistungskriterien des Jahresbonus 2023 – Vergütungssystem 2020

Der Aufsichtsrat und die Vorstandsmitglieder haben vereinbart, dass individuelle Leistungsaspekte auf der Basis von drei Dimensionen bestimmt werden: Wachstum, Mitarbeitende und Risiko. Dieser Ansatz ermöglichte eine ganzheitliche Betrachtung bei der Festlegung des individuellen Leistungsmultiplikators für das Jahr 2023. Diese individuellen Leistungsaspekte umfassen unter anderem:

- Sicherstellung der Umsetzung der Horizon-2-Strategie in den Divisionen und im Konzern
- Verbesserung und stärkere Harmonisierung der Finanzsysteme und -prozesse
- Implementierung des Digital.Data.Excellence-Programms für 2023
- Umsetzung der definierten M&A-Programme in den Divisionen

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

- Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und der leistungsorientierten Unternehmenskultur
- Umsetzung der ESG-Agenda von Brenntag in den Divisionen und im Konzern
- Weitere Verbesserung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems
- Maßnahmen zur weiteren Reduzierung von Risiken hinsichtlich der Sicherheit von Menschen, Anlagen und Prozessen

Unter Verwendung einer ganzheitlichen Betrachtung und nach billigem Ermessen stellt der Aufsichtsrat fest, dass die an die Vorstandsmitglieder gestellten Erwartungen bezüglich des Fortschritts in den individuellen Leistungsaspekten im Allgemeinen erfüllt wurden.

Der Bezug zu ESG (Environmental, Social, Governance) im individuellen Leistungsmultiplikator wird einerseits durch die entsprechenden Leistungsaspekte direkt hergestellt. Zusätzlich besteht für alle aktiven Vorstandsmitglieder die Maßgabe,

dass bei der Bewertung der individuellen Leistung ein besonderes Gewicht daraufgelegt wird, dass besonders schwerwiegende HSE-Ereignisse (Health, Safety, Environment) ausbleiben sollen. Im Frühjahr 2023 trat Henri Nejade aus dem Vorstand von Brenntag zurück, um den Weg für einen reibungslosen Übergang zu seinem Nachfolger Michael Friede zu ebnen. Seine individuelle Leistungsbeurteilung gründet sich dementsprechend vorrangig auf seine Rolle in dieser für Brenntag entscheidenden Übergangsphase.

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

Die Jahresboni für 2023 ergeben sich auf Basis der zuvor dargelegten Leistungskriterien und der individuellen Leistungsmultiplikatoren wie folgt:

2023	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	Michael Friede	Ewout van Jarwaarde
<b>Zielbetrag</b>	<b>1.000 TEUR</b>	<b>500 TEUR</b>	<b>413 TEUR</b>	<b>475 TEUR</b>
<b>Organisches operatives EBITA (Gewichtung 60 %)</b>				
Brenntag-Konzern				
Zielerreichung	-	-	-	-
Brenntag Specialties				
Zielerreichung	-	-	-	-
Brenntag Essentials				
Zielerreichung	-	-	-	114,6 %
EBITA-Gesamtzielerreichung	-	-	-	28,7 %
<b>Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 20 %)</b>				
Brenntag-Konzern				
Zielerreichung	-	-	-	-
<b>Ergebnis je Aktie (Gewichtung 20 %)</b>				
Brenntag-Konzern				
Zielerreichung	-	-	-	-
Gesamtzielerreichung	-	-	-	7,2 %
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	-	-	-	34 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00	1,00	1,00	1,00
<b>Finaler Auszahlungsbetrag</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>34 TEUR</b>

2.19 Berechnung des Jahresbonus 2023 – Vergütungssystem 2023

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

2023	Henri Nejade	Steven Terwindt
<b>Zielbetrag</b>	<b>250 TEUR</b>	<b>292 TEUR</b>
<b>Organisches operatives EBITDA (Gewichtung 60 %)</b>		
Brenntag-Konzern		
Zielerreichung	90,1%	90,1%
Brenntag Specialties		
Zielerreichung	75,8%	-
Brenntag Essentials		
Zielerreichung	-	98,8%
EBITDA Gesamtzielerreichung	86,5%	92,2%
<b>Umschlagshäufigkeit Working Capital (Gewichtung 20 %)</b>		
Brenntag-Konzern		
Zielerreichung	93,3%	93,3%
<b>Ergebnis je Aktie (Gewichtung 20 %)</b>		
Brenntag-Konzern		
Zielerreichung	78,2%	78,2%
Gesamtzielerreichung	86,2%	89,6%
Auszahlungsfaktor	72,4%	79,3%
Vorläufiger Auszahlungsbetrag	181 TEUR	231 TEUR
Individueller Leistungsmultiplikator	1,00	1,00
<b>Finaler Auszahlungsbetrag</b>	<b>181 TEUR</b>	<b>231 TEUR</b>

## 2.20 Berechnung des Jahresbonus 2023 – Vergütungssystem 2020

Die Leistungskriterien für die Tranche 2020–2023 des Performance Share Plans, als Teil des Vorstandsvergütungssystems 2020, wurden Ende 2019 festgelegt. Dr. Christian Kohlpaintner und Steven Terwindt gehören zu den Empfängern dieser Tranche.

Der Performancezeitraum lief vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2023 und die Auszahlungsbeträge für die Tranche 2020–2023 des Performance Share Plans werden auf der Grundlage der zuvor dargelegten Leistungskriterien wie folgt bestimmt:

2023	Dr. Christian Kohlpaintner	Steven Terwindt
<b>Zusagebetrag</b>	<b>1.200 TEUR</b>	<b>229 TEUR</b>
Durchschnittlicher Aktienkurs zu Beginn des Performancezeitraums	46,85 EUR	46,85 EUR
<b>Anzahl der anfänglich zugeteilten virtuellen Aktien</b>	<b>25.614</b>	<b>4.891</b>
Brenntag TSR-Performance	75,6%	75,6%
Durchschnittliche TSR-Performance der globalen Vergleichsgruppe (Gewichtung 50%)	68,7%	68,7%
TSR-Outperformance vs. globale Vergleichsgruppe	6,9%	6,9%
Zielerreichung	113,8%	113,8%
MDAX-TSR-Performance (Gewichtung 50%)	-4,4%	-4,4%
TSR-Outperformance vs. MDAX	80,0%	80,0%
Zielerreichung	150,0%	150,0%
Gesamtzielerreichung	131,9%	131,9%
<b>Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien</b>	<b>33.785</b>	<b>6.451</b>
Durchschnittlicher Aktienkurs zum Ende des Performancezeitraums plus Dividenden	80,98 EUR	80,98 EUR
<b>Auszahlungsbetrag (max. 200 % des Zusagebetrags)</b>	<b>2.400 TEUR</b>	<b>458 TEUR</b>

## 2.21 Berechnung der Tranche 2020–2023 des Performance Share Plans – Vergütungssystem 2020

## Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver und früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG

In dem Vergütungsbericht für das Jahr 2023 wird ein Wechsel der Auslegungsvariante der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 des Aktiengesetzes (AktG) vorgenommen.

Ab dem Vergütungsbericht 2023 wird die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) vertretbare zweite Auslegungsvariante angewendet und somit gilt eine Vergütung als „im Geschäftsjahr gewährt und geschuldet“, sofern die zugrunde liegende Tätigkeit bis zum Ende des Geschäftsjahres vollständig erbracht ist bzw. deren Erdienungszeitraum vollständig abgeschlossen ist und deren Erdienungsvoraussetzungen erfüllt sind.

In der Vergangenheit wurde die ebenfalls vom IDW vertretbare erste Auslegungsvariante angewendet, dass eine Vergütung als „im Geschäftsjahr gewährt und geschuldet“ gilt, wenn diese tatsächlich zugeflossen ist.

Insbesondere wirkt sich der Wechsel der Auslegungsvariante auf die variablen Vergütungsbestandteile aus. So wird nach dem Wechsel der Auslegungsvariante über den Jahresbonus des Geschäftsjahres und nicht über den Jahresbonus des Vorjahres als gewährt und geschuldet berichtet. Außerdem wird nun über die langfristige variable Vergütung als gewährt und geschuldet berichtet, deren Performancezeitraum im Geschäftsjahr endete und nicht über diejenige, deren Performancezeitraum im Vorjahr endete.

Im Sinne der „Pay for Performance“-Philosophie und im Hinblick auf eine Verbesserung der Klarheit und Vergleichbarkeit erfolgt die Durchbrechung der zeitlichen Stetigkeit der Berichterstattung. Es soll eine Darstellung des Zusammenhangs zwischen den Geschäftsergebnissen eines Geschäftsjahres und der daraus resultierenden Vergütung für das Geschäftsjahr gewährleistet werden.

Damit entfällt auch die Berichterstattung über die Leistungskriterien der variablen Vergütung für den Jahresbonus des Vorjahres sowie über die langfristige variable Vergütung, deren Performancezeitraum im Vorjahr endete. Für den Leser soll der Bericht durch die Vermeidung von Mehrfachangaben über die Zeit verkürzt und damit in der Übersicht verbessert werden.

Außerdem kann zukünftig auf die freiwilligen Berichtsangaben 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) verzichtet werden. Die erdiente Perspektive wird nach dem Wechsel der Auslegungsvariante bereits durch die gewährte und geschuldete Vergütung reflektiert. Die in Aussicht gestellte Vergütung wird durch die freiwillige Angabe einer Tabelle zur Zielvergütung ersetzt.

## Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG

Am 31. März 2023 trat Henri Nejade vom Vorstand zurück, wobei sein Dienstvertrag bis zum 30. Juni 2023 in Kraft blieb. Bis zu diesem Datum unterstützte Henri Nejade das Unternehmen aktiv, insbesondere bei Anfragen im Zusammenhang mit Brenntag Specialties, um Michael Friede während seines Einarbeitungsprozesses optimal zu unterstützen.

Steven Terwindt trat am 31. Juli 2023 vom Vorstand zurück, und sein Dienstvertrag endete am selben Tag gemäß den vertraglichen Bedingungen. Im gegenseitigen Einvernehmen wurde die nachvertragliche Wettbewerbsklausel des Vergütungssystems 2020 von 24 Monaten auf zwölf Monate verkürzt. Folglich wird Steven Terwindt eine Entschädigung für das Wettbewerbsverbot nur für diese verkürzte Dauer erhalten.

Entsprechend ihren jeweiligen Dienstverträgen erhielten Henri Nejade und Steven Terwindt ihr jährliches Grundgehalt und die Pensionskomponente zeitanteilig.

Die Jahresboni für Henri Nejade und Steven Terwindt für das Jahr 2023 werden ebenfalls anteilig berechnet. Diese Boni werden gemäß dem Vergütungssystem 2020 im Jahr 2024 ausgezahlt. Die Ansprüche aus dem Performance Share Plan werden nach Abschluss des Performancezeitraums der jeweiligen Tranche gemäß dem Vergütungssystem 2020 ausgezahlt. Details zur Tranche 2020–2023 sind im Abschnitt „Leistungskriterien der variablen Vergütung“ dargestellt.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Michael Friede trat am 1. April 2023 die Rolle des COO Brenntag Specialties im Vorstand der Brenntag SE an. Um mögliche Verluste aus seinen bisherigen langfristigen Vergütungsplänen, die ein deutlich höheres Auszahlungspotenzial hatten, auszugleichen, wurde ein Antrittsbonus von 1 Mio. EUR vereinbart. Dieser Gesamtbetrag wird wie folgt aufgeteilt: Eine Barzahlung von 250.000 EUR wurde mit seiner ersten Gehaltsabrechnung geleistet. Der Zielbonus wird jährlich um 50.000 EUR für drei Jahre erhöht, was insgesamt 150.000 EUR ergibt. Darüber hinaus wird der Zielbetrag für den Performance Share Plan jährlich um 200.000 EUR für drei Jahre erhöht, was insgesamt 600.000 EUR ergibt.

Nachdem Dr. Christian Kohlpaintner das Unternehmen geschickt durch eine herausfordernde Zeit geführt und die Grundlage für weiteres nachhaltiges Wachstum mit „Project Brenntag“ gelegt hatte, wurde sein Vertrag ab dem 1. Januar 2023 verlängert. Seine außergewöhnliche Leistung bei der Transformation von Brenntag ebnete den Weg für eine Erhöhung seiner Zieldirektvergütung, die das Grundgehalt und beide variablen Vergütungskomponenten umfasst, um 8%.

In seiner Rolle als Chief Transformation Officer leistete Ewout van Jarwaarde einen bedeutenden Beitrag zur äußerst erfolgreichen Transformation von Brenntag. Um seine Leistungen anzuerkennen und sein Vergütungspaket an das der anderen Vorstandsmitglieder anzupassen, wurde seine Zieldirektvergütung um 10% angepasst.

Die drei neuen Vergütungspakete nehmen eine moderate Position innerhalb der Peer-Gruppe der DAX- und MDAX-Unternehmen ein.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Für die einzelnen im Geschäftsjahr 2023 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)		Michael Friede (bis 31.03.2026)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	<b>2023</b>	<b>1.050</b>	<b>27,5</b>	<b>525</b>	<b>75,1</b>	<b>394</b>	<b>50,5</b>
	2022	1.000	31,9	438	30,9	-	-
Versorgungsentgelt	<b>2023</b>	<b>300</b>	<b>7,9</b>	<b>139</b>	<b>19,9</b>	<b>109</b>	<b>14,0</b>
	2022	300	9,5	116	8,2	-	-
Sachzulagen /sonstige Leistungen	<b>2023</b>	<b>60</b>	<b>1,6</b>	<b>35</b>	<b>5,0</b>	<b>277<sup>1)</sup></b>	<b>35,5</b>
	2022	38	1,2	30	2,1	-	-
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>1.410</b>	<b>37,0</b>	<b>699</b>	<b>100,0</b>	<b>780</b>	<b>100,0</b>
	2022	1.338	42,6	583	41,2	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	-	-	-	-	-	-
	2022	1.800	57,4	833	58,8	-	-
Langfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>2.400</b>	<b>63,0</b>	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	-	-
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>2.400</b>	<b>63,0</b>	-	-	-	-
	2022	1.800	57,4	833	58,8	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2023</b>	<b>3.810</b>	<b>100,0</b>	<b>699</b>	<b>100,0</b>	<b>780</b>	<b>100,0</b>
	2022	3.138	100,0	1.416	100,0	-	-

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		Ewout van Jarwaarde (bis 31.12.2028)		Henri Nejade (bis 30.06.2023)		Steven Terwindt (bis 31.07.2023)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	<b>2023</b>	<b>500</b>	<b>70,7</b>	<b>268</b>	<b>39,6</b>	<b>306</b>	<b>27,6</b>
	2022	475	30,9	525	26,5	525	30,7
Versorgungsentgelt	<b>2023</b>	<b>132</b>	<b>18,6</b>	-	-	<b>81</b>	<b>7,3</b>
	2022	125	8,1	-	-	139	8,2
Sachzulagen /sonstige Leistungen	<b>2023</b>	<b>42</b>	<b>5,9</b>	<b>227</b>	<b>33,6</b>	<b>32</b>	<b>2,9</b>
	2022	36	2,4	454	22,9	44	2,6
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>674</b>	<b>95,2</b>	<b>495</b>	<b>73,2</b>	<b>419</b>	<b>37,8</b>
	2022	636	41,4	979	49,4	708	41,5
Kurzfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	<b>34</b>	<b>4,8</b>	<b>181</b>	<b>26,8</b>	<b>231</b>	<b>20,9</b>
	2022	900	58,6	1.000	50,6	1.000	58,5
Langfristige variable Vergütung	<b>2023</b>	-	-	-	-	<b>458</b>	<b>41,3</b>
	2022	-	-	-	-	-	-
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2023</b>	<b>34</b>	<b>4,8</b>	<b>181</b>	<b>26,8</b>	<b>690</b>	<b>62,2</b>
	2022	900	58,6	1.000	50,6	1.000	58,5
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2023</b>	<b>708</b>	<b>100,0</b>	<b>676</b>	<b>100,0</b>	<b>1.109</b>	<b>100,0</b>
	2022	1.536	100,0	1.979	100,0	1.708	100,0

2.22 Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

<sup>1)</sup> Inkludiert einen dienstvertraglich vereinbarten Antrittsbonus in Höhe von 250 TEUR.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

In der nachfolgenden Tabelle wird im Umstellungsjahr die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß der bisherigen Auslegungsvariante für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt:

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		Dr. Christian Kohlpaintner (bis 31.12.2025)		Dr. Kristin Neumann (bis 31.03.2025)		Ewout van Jarwaarde (bis 31.12.2028)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	1.000	31,9	438	75,0	475	30,9
Versorgungsentgelt	2022	300	9,5	116	19,9	125	8,1
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	38	1,2	30	5,1	36	2,4
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>1.338</b>	<b>42,6</b>	<b>583</b>	<b>100,0</b>	<b>636</b>	<b>41,4</b>
Kurzfristige variable Vergütung	2022	1.800	57,4	-	-	900	58,6
Langfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	-	-
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>1.800</b>	<b>57,4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>900</b>	<b>58,6</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2022</b>	<b>3.138</b>	<b>100,0</b>	<b>583</b>	<b>100,0</b>	<b>1.536</b>	<b>100,0</b>

Vertragslaufzeit als Vorstandsmitglied		Henri Nejade (bis 30.06.2023)		Steven Terwindt (bis 31.07.2023)	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	525	18,2	525	30,7
Versorgungsentgelt	2022	-	-	139	8,2
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	454	15,8	44	2,6
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>979</b>	<b>34,0</b>	<b>708</b>	<b>41,5</b>
Kurzfristige variable Vergütung	2022	1.000	34,7	1.000	58,5
Langfristige variable Vergütung	2022	905	31,3	-	-
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>1.905</b>	<b>66,0</b>	<b>1.000</b>	<b>58,5</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2022</b>	<b>2.884</b>	<b>100,0</b>	<b>1.708</b>	<b>100,0</b>

2.23 Auslegungsvariante der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß Vergütungsbericht 2022



## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

Im Geschäftsjahr 2023 wurden 305 TEUR als Teil einer Pensionszusage an ein ehemaliges Vorstandsmitglied gezahlt, das vor 2014 in den Ruhestand trat.

Steven Terwindt erhielt eine dienstvertraglich vereinbarte nachvertragliche Karenzentschädigung in Höhe von 164 TEUR für den Zeitraum vom 1. August 2023 bis zum 31. Dezember 2023.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde darüber hinaus keine Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder gewährt und geschuldet.

Die folgende Tabelle enthält daher nur eine Vorjahresangabe zur gewährten und geschuldeten Vergütung für frühere Vorstandsmitglieder:

		Karsten Beckmann		Markus Klähn		Georg Müller	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	-	-	-	-	163	4,5
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	-	-	-	-	4	0,1
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>167</b>	<b>4,6</b>
Kurzfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	207	5,7
Langfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	3.069	85,0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.276</b>	<b>90,7</b>
Abfindung	2022	-36	-3,9	-	-	-	-
Bezug Altersversorgung	2022	959	103,9	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2022</b>	<b>923</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.443</b>	<b>100,0</b>

## 2.24 Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

In der nachfolgenden Tabelle wird im Umstellungsjahr die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß der bisherigen Auslegungsvariante für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt:

		Karsten Beckmann		Markus Klähn		Georg Müller	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Jahresgrundgehalt	2022	-	-	-	-	163	7,2
Versorgungsentgelt	2022	-	-	-	-	-	-
Sachzulagen / sonstige Leistungen	2022	-	-	-	-	4	0,2
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>167</b>	<b>7,4</b>
Kurzfristige variable Vergütung	2022	-	-	-	-	876	39,0
Langfristige variable Vergütung	2022	-	-	1.873	81,3	1.206	53,6
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>2022</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.873</b>	<b>81,3</b>	<b>2.082</b>	<b>92,6</b>
Abfindung	2022	-36	-3,9	431	18,7	-	-
Bezug Altersversorgung	2022	959	103,9	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2022</b>	<b>923</b>	<b>100,0</b>	<b>2.304</b>	<b>100,0</b>	<b>2.249</b>	<b>100,0</b>

## 2.25 Auslegungsvariante der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß Vergütungsbericht 2022

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

## Angabe zu zugesagten Aktien im Geschäftsjahr

Seit dem Jahr 2020 wurden Dr. Christian Kohlpaintner, Dr. Kristin Neumann, Michael Friede, Ewout van Jarwaarde, Henri Nejade und Steven Terwindt bedingt virtuelle Brenntag-Aktien, sogenannte Performance Share Units, als Teil ihrer langfristigen variablen Vergütung im Rahmen des Vergütungssystems 2020 sowie des Vergütungssystems 2023 zugesagt.

Die Barauszahlung dieser Performance Share Units erfolgt nach dem Abschluss des jeweiligen vierjährigen Performancezeitraums. Dabei werden die spezifischen Leistungskriterien, die zuvor für das entsprechende Vergütungssystem des Vorstands festgelegt wurden, berücksichtigt.

	Dr. Christian Kohlpaintner	Dr. Kristin Neumann	Michael Friede	Ewout van Jarwaarde	Henri Nejade	Steven Terwindt
Tranche 2020 <sup>1)</sup>	25.614	-	-	-	-	4.891
Tranche 2021 <sup>2)</sup>	20.057	-	-	9.193	10.028	10.028
Tranche 2022 <sup>3)</sup>	15.072	6.280	-	6.908	7.536	7.536
Tranche 2023 <sup>4)</sup>	21.124	9.750	9.750	9.344	4.875	5.687

2.26 Anfänglich bedingt zugesagte Performance Share Units

<sup>1)</sup> Die relevanten Brenntag-Aktienkurse betragen zu Beginn des Performancezeitraums 46,85 EUR und am Ende des Performancezeitraums 74,93 EUR.

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

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

<sup>4)</sup> Anzuwendender Kurs der Brenntag-Aktie zu Beginn des Performancezeitraums: 61,54 EUR

## Einhaltung der Maximalvergütung

Um die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung zu gewährleisten, werden alle bisher vergebenen Vergütungskomponenten aufgelistet und ihre Zuordnung zu den entsprechenden Geschäftsjahren vorgenommen. Diese Beträge wurden summiert und mit den für jedes Geschäftsjahr geltenden Maximalvergütungen abgeglichen.

Es wurde festgestellt, dass die Maximalvergütungen in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 für jedes Vorstandsmitglied eingehalten wurden. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass

nicht alle Vergütungskomponenten für die Jahre 2021, 2022 und 2023 bereits gewährt wurden oder derzeit geschuldet sind. Insbesondere können Ansprüche aus der langfristigen variablen Vergütung erst nach Abschluss der jeweiligen Performancezeiträume endgültig bestimmt werden.

Eine detaillierte Aufschlüsselung, wie die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 erfüllt wurde, ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

in TEUR	Dr. Christian Kohlpaintner	Steven Terwindt
Jahresgrundgehalt	1.000	208
Versorgungsentgelt	300	74
Versorgungsaufwand	-	-
Sachzulagen/sonstige Leistungen	31	9
Kurzfristige variable Vergütung	1.790	-
Langfristige variable Vergütung Tranche 2020-2023	2.400	458
<b>Summe nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG realisierte Vergütung</b>	<b>5.521</b>	<b>749</b>
<b>Vereinbarte Maximalvergütung</b>	<b>5.650</b>	<b>1.250<sup>1)</sup></b>

2.27 Einhaltung der Maximalvergütung 2020 – Vergütungssystem 2020

<sup>1)</sup> Zeitanteilig für den Zeitraum 1. August bis 31. Dezember 2020; Ganzjahresäquivalent: 3.000.000 EUR

## Vergütung des Aufsichtsrats

Ein angepasstes Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde mit 95,32 % der abgegebenen Stimmen auf der Hauptversammlung der Brenntag SE am 15. Juni 2023 genehmigt und mit Wirkung zum 1. Januar 2023 rückwirkend eingeführt.

Die Vorschriften des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats bilden den regulatorischen Rahmen des Vergütungssystems. Bei der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats handelt es sich um eine reine Festvergütung.

### Feste Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorsitz des  
Aufsichtsrats  
**325.000 EUR**

Stellvertretender Vorsitz  
des Aufsichtsrats  
**162.500 EUR**

Mitglied des  
Aufsichtsrats  
**130.000 EUR**

### Ausschussvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorsitz  
Präsidial- und Nominierungsausschuss  
Prüfungsausschuss  
Transformations- und Nachhaltigkeitsausschuss und  
weitere Ausschüsse, falls diese eingerichtet werden  
**je 125.000 EUR**

Mitglied  
Präsidial- und Nominierungsausschuss  
Prüfungsausschuss  
Transformations- und Nachhaltigkeitsausschuss und  
weitere Ausschüsse, falls diese eingerichtet werden  
**je 50.000 EUR**

### Aktienhaltevorschriften der Mitglieder des Aufsichtsrats

Persönliche Investition in Aktien der Brenntag SE (20% des jährlichen Brutto der festen Vergütung)  
mit einer Halteverpflichtung für die Dauer von einer Bestellperiode.

#### 2.28 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde angepasst, um den gestiegenen Anforderungen ihrer Rollen gerecht zu werden. Diese Anpassung stellt sicher, dass die Vergütung im Markt wettbewerbsfähig bleibt und ermöglicht es Brenntag, Experten mit einem hohen Maß an Fachkenntnissen in verschiedenen Geschäftsbereichen innerhalb des internationalen Marktumfelds zu gewinnen und zu halten.

Die Vergütungshöhen tragen den Funktionen und der jeweiligen Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung und stehen in einem angemessenen Verhältnis zur Lage von Brenntag. Die Vergütung von Aufsichtsräten und deren Ausschüssen in vergleichbaren national und international tätigen Unternehmen der gleichen Branche wird zusätzlich berücksichtigt. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung im nationalen und internationalen Vergleich zu gewährleisten, wird die feste Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats moderat von 120.000 EUR auf 130.000 EUR erhöht.

Die Differenzierung, die zwischen den Vergütungen der verschiedenen Rollen des Aufsichtsrats seit 2015 bestand, spiegelte das erhöhte Engagement, den Aufwand und die Verantwortung, die der Vorsitz des Aufsichtsrats mit sich bringt, nicht mehr angemessen wider. Der Marktpraxis folgend wird eine stärkere Differenzierung der festen Vergütung mit dem Faktor 2,5 anstatt 1,75 für den Vorsitz des Aufsichtsrats vorgesehen.

Die Expertise der Aufsichtsratsmitglieder, die für eine konstruktive Arbeit in den verschiedenen Ausschüssen erforderlich ist, sowie das zeitliche Engagement sind in den verschiedenen Ausschüssen sehr ähnlich. Deswegen wird die Vergütung, die für die Mitgliedschaften in den Ausschüssen gezahlt wird, vereinheitlicht.

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

In Anlehnung an die internationale Marktpraxis sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Teil ihrer festen Vergütung in Aktien von Brenntag investieren, um eine Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre zu erreichen.

Auf die einzelnen, im Geschäftsjahr 2023 aktiven und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats entfallen im Jahr 2023 die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Beträge:

in TEUR		Feste Vergütung	Ausschussvergütung	Gesamt
<b>Richard Ridinger</b>				
<b>Vorsitzender (seit 15.06.2023)</b>	<b>2023</b>	<b>236</b>	<b>100</b>	<b>336</b>
	2022	120	50	170
<b>Doreen Nowotne</b>				
<b>Vorsitzende (bis 15.06.2023)</b>	<b>2023</b>	<b>149</b>	<b>115</b>	<b>264</b>
	2022	210	75	285
<b>Dr. Andreas Rittstieg</b>				
<b>stellvertretender Vorsitzender</b>	<b>2023</b>	<b>163</b>	<b>91</b>	<b>253</b>
	2022	150	25	175
<b>Stefanie Berlinger</b>	<b>2023</b>	<b>130</b>	<b>50</b>	<b>180</b>
	2022	120	25	145
<b>Sujatha Chandrasekaran</b>				
<b>(seit 15.06.2023)</b>	<b>2023</b>	<b>70</b>	<b>27</b>	<b>98</b>
	2022	-	-	-
<b>Wijnand P. Donkers</b>	<b>2023</b>	<b>130</b>	<b>141</b>	<b>271</b>
	2022	120	50	170
<b>Ulrich M. Harnacke</b>	<b>2023</b>	<b>130</b>	<b>152</b>	<b>282</b>
	2022	120	85	205
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>2023</b>	<b>1.008</b>	<b>675</b>	<b>1.683</b>
	2022	840	310	1.150

2.29 Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) des Aufsichtsrats<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Hinweis: Bei der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats handelt es sich um eine reine Festvergütung.

Die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder sind verpflichtet, 20 % ihres Bruttobetrag der festen Vergütung für 2023 als persönliche Investition in Aktien der Brenntag SE zu investieren und diese bis zum Ende ihrer Amtszeit in ihrem Eigentum zu halten. Die Investitionsverpflichtung entsteht mit Ablauf des Jahres 2023 und muss bis zum Ende des Jahres 2024 erfüllt sein. Die Überprüfung zum Stichtag 31. Dezember 2024 wird voraussichtlich im März 2025 stattfinden und im Vergütungsbericht 2025 berichtet werden.

Des Weiteren besteht für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung (Haftpflichtversicherung für Vermögensschäden). 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 weder 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

	Ergebnis 2023	Ergebnis 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020
<b>Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Vorstands</b>					
Dr. Christian Kohlpaintner (seit 01.01.2020)	3.810 TEUR	3.138 TEUR	+21,4%	-	+0,5%
Dr. Kristin Neumann (seit 01.03.2022)	699 TEUR	1.417 TEUR	-50,7%	+100,0%	-
Michael Friede (seit 01.04.2023)	780 TEUR	-	+100,0%	-	-
Ewout van Jarwaarde (seit 01.01.2021)	708 TEUR	1.536 TEUR	-53,9%	-0,1%	+100,0%
Henri Nejade (bis 30.06.2023)	676 TEUR	1.979 TEUR	-65,8%	-30,8%	+24,7%
Steven Terwindt (bis 31.08.2023)	1.273 TEUR	1.708 TEUR	-25,5%	+0,9%	+481,8%
<b>Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands</b>					
Karsten Beckmann	-	923 TEUR	-100,0%	+937 TEUR <sup>1)</sup>	-100,3%
Markus Klähn	-	-	-	-100,0%	-0,3%
Georg Müller (bis 31.03.2022)	-	3.443 TEUR	-100,0%	+25,2%	+23,3%
<b>Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
Richard Ridinger (seit 10.06.2020)	336 TEUR	170 TEUR	+97,4%	-	+112,5%
Doreen Nowotne (bis 15.06.2023)	264 TEUR	285 TEUR	-7,5%	-	+50,8%
Ulrich M. Harnacke	282 TEUR	205 TEUR	+37,6%	-	-
Stefanie Berlinger	282 TEUR	145 TEUR	+94,6%	-	-
Wijnand P. Donkers	271 TEUR	170 TEUR	+59,2%	-	+30,8%
Dr. Andreas Rittstieg	253 TEUR	175 TEUR	+44,6%	-	+9,4%
Sujatha Chandrasekaran (seit 15.06.2023)	98 TEUR	-	+100,0%	-	-
<b>Vergütung früherer Mitglieder des Aufsichtsrats</b>					
	-	-	-	-	-
<b>Vergütung der Mitarbeitenden</b>					
Ø Mitarbeitende Brenntag SE	120 TEUR	110 TEUR	+9,1%	+8,9%	+6,5%
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Ergebnis nach Steuern Brenntag-Konzern	721,1 Mio. EUR	902,5 Mio. EUR	-20,1%	+95,6%	-
Ergebnis nach Steuern Brenntag SE	120,6 Mio. EUR	250,7 Mio. EUR	-51,9%	+3,8%	+8,8%

2.30 Vergütungsentwicklung von Vorstand, Aufsichtsrat und Mitarbeitenden

<sup>1)</sup> Durch eine Rückzahlung in Höhe von 14 TEUR war die gewährte und geschuldete Vergütung für Karsten Beckmann im Jahr 2021 negativ. Die entsprechende Angabe der Veränderung von Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2021 kann daher nur in absoluter Höhe erfolgen.

## ENTWICKLUNG VON ERTRAG UND VERGÜTUNG IM ZEITVERLAUF

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

Diese Tabelle wurde erstmals von 2020 auf 2021 dargestellt und wird in den folgenden Jahren im Vergütungsbericht fortgeschrieben. Bei im Geschäftsjahr 2023 aktiven und früheren Vorstandsmitgliedern wird die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung wie in Kapitel „Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver und früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG“ dargestellt berücksichtigt. Bei gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern wird die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung, wie im Kapitel „Vergütung des Aufsichtsrats“ dargestellt, berücksichtigt. Bei der Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung werden alle Mitarbeitenden außer Auszubildende, Praktikanten sowie Mitarbeitende in Altersteilzeit mit einbezogen, die in dem jeweiligen Geschäftsjahr einen gültigen Anstellungsvertrag mit der Brenntag SE hatten.

Dabei werden Teilzeitbeschäftigung sowie unterjährige Unternehmensein- bzw. -austritte auf ganzjähriges Vollzeitäquivalent hochgerechnet. Für die Mitarbeitenden fließen das Grundgehalt und die kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung, die im Geschäftsjahr ausgezahlt wurde, in die Berechnung mit ein. Nebenleistungen sowie betriebliche Altersversorgung bei den Mitarbeitenden 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.

In der nachfolgenden Tabelle wird im Umstellungsjahr die vergleichende Darstellung nach der bisherigen Auslegungsvariante der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Detaillierte Informationen zum Wechsel der Auslegungsvariante sind im Abschnitt „Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung aktiver und früherer Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG“ zu finden.

	Ergebnis 2022	Ergebnis 2021	Veränderung 2022 ggü. 2021	Veränderung 2021 ggü. 2020
<b>Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Vorstands</b>				
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%	-
Ewout van Jarwaarde (seit 01.01.2021)	1.536 TEUR	637 TEUR	+ 141,1%	+ 100,0%
Henri Nejade (bis 30.06.2023)	2.884 TEUR	2.290 TEUR	+ 25,9%	+ 26,7%
Steven Terwindt (bis 31.07.2023)	1.708 TEUR	693 TEUR	+ 146,5%	+ 138,1%
<b>Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands</b>				
Karsten Beckmann	923 TEUR	1.737 TEUR	- 46,9%	- 52,9%
Markus Klähn	2.304 TEUR	1.219 TEUR	+ 89,0%	- 31,2%
Georg Müller (bis 31.03.2022)	2.249 TEUR	2.213 TEUR	+ 1,6%	+ 37,7%
<b>Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats</b>				
Richard Ridinger (seit 10.06.2020)	170 TEUR	170 TEUR	-	+ 112,5%
Doreen Nowotne (bis 15.06.2023)	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%
Dr. Andreas Rittstieg	175 TEUR	175 TEUR	-	+ 9,4%
<b>Vergütung früherer Mitglieder des Aufsichtsrats</b>				
	-	-	-	-
<b>Vergütung der Mitarbeitenden</b>				
Ø Mitarbeitende Brenntag SE	110 TEUR	101 TEUR	+ 8,9%	+ 6,5%
<b>Ertragsentwicklung</b>				
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%

2.31 Auslegungsvariante der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß Vergütungsbericht 2022

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## An die Brenntag SE, Essen

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Brenntag SE, Essen, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Brenntag SE, Essen, 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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.

## Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Düsseldorf, den 6. März 2024

### **Deloitte GmbH** **Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

André Bedenbecker

Wirtschaftsprüfer

Christian Siepe

Wirtschaftsprüfer

## Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Brenntag SE, Essen, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 12. Dezember 2023 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.