

Einberufung

**der 143. ordentlichen Hauptversammlung der
Aktionär:innen**

**der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-Aktiengesellschaft von 1877-**

am Mittwoch, den 7. Juni 2023, um 10:00 Uhr (MESZ),

im Hanse Saal im Congress Centrum Bremen,
Bürgerweide, 28209 Bremen

I. Tagesordnung

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses, des gebilligten Abschlusses zur Erfüllung der Konzernrechnungspflicht und des gebilligten Gruppenabschlusses, der Lageberichte sowie des Gruppenlageberichts einschließlich des erläuternden Berichts zu den Angaben nach § 289a Absatz 1, § 315a Absatz 1 des Handelsgesetzbuches jeweils zum 31. Dezember 2022 der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- und der BLG LOGISTICS sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss, den Abschluss nach § 315e HGB und den Gruppenabschluss bereits gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt daher zu diesem Tagesordnungspunkt keine Beschlussfassung.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- aus dem abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 in Höhe von EUR 1.075.000,00 wie folgt zu verwenden:

Zahlung einer Dividende in Höhe von **EUR 0,28** je Stückaktie.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

5. Beschlussfassung über die Wahl des Prüfers für den Jahresabschluss, den Abschluss nach § 315e HGB sowie den Gruppenabschluss für das Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses – vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Bremen, zum Abschlussprüfer für den Jahresabschluss, den Abschluss nach § 315e HGB sowie den Gruppenabschluss für das Geschäftsjahr 2023 zu wählen.

Zudem hat der Prüfungsausschuss erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Absatz 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde.

6. Beschlussfassung über Neuwahlen zum Aufsichtsrat

Mit Beendigung der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 endet gemäß § 102 Absatz 1 Aktiengesetz und § 9 Absatz 3 der Satzung der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- die Amtszeit aller Aufsichtsratsmitglieder, sodass eine Neuwahl erforderlich ist.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach den §§ 96 Absatz 1 und 101 Absatz 1 des Aktiengesetzes und nach den §§ 1 Absatz 1, 5 Absatz 1, 6 Absatz 1 und 7 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer aus je acht Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zusammen.

Gemäß § 96 Absatz 2 Satz 1 Aktiengesetz muss sich der Aufsichtsrat zu mindestens jeweils 30 % aus Frauen und Männern zusammensetzen. Sowohl die Seite der Vertreter der Aktionär:innen als auch die Vertreter der Arbeitnehmer:innen haben gemäß § 96 Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz der Gesamterfüllung dieses Mindestanteilsgebots widersprochen. Der Aufsichtsrat ist daher aufgrund der gewählten Getrennterfüllung sowohl auf der Seite der Aktionär:innen als auch auf der Seite der Arbeitnehmer:innen jeweils mit mindestens zwei Frauen und mindestens zwei Männern zu besetzen, um das Mindestanteilsgebot nach § 96 Absatz 2 Satz 1 Aktiengesetz zu erfüllen.

Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer:innen wurden am 27. April 2023 nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes mit Wirkung ab Beendigung der am 7. Juni 2023 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung gewählt.

Bei der Wahl der Aktionärsvertreter:innen ist die Hauptversammlung an Wahlvorschläge nicht gebunden. Die nachfolgenden Wahlvorschläge stützen sich auf die Empfehlung des Personalausschusses des Aufsichtsrats, der bei der Gesellschaft die Aufgaben eines Nominierungsausschusses wahrnimmt, und berücksichtigen das vom Aufsichtsrat am 15. Dezember 2022 für seine Zusammensetzung beschlossene Kompetenzprofil. Ziel ist es, dass im

Aufsichtsrat insgesamt sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind, die angesichts der Aktivitäten der BLG LOGISTICS als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören unter anderem Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Management/Personal (inkl. Diversitätskonzept), Rechnungswesen/Controlling/Risikomanagement, Technik/IT/Digitalisierung (inkl. IT-Sicherheit), Häfen/Logistik, Recht/Governance (inkl. Compliance) sowie Nachhaltigkeit/ESG.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die nachfolgend unter Nummer 1. bis 8. genannten Personen mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung zu Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionär:innen zu wählen. Die Bestellung erfolgt für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet.

1. **Dr. Klaus Meier, Bremen**
Geschäftsführender Gesellschafter der wpd windmanager GmbH & Co. KG, Bremen
2. **Melf Grantz, Bremerhaven**
Oberbürgermeister der Stadt Bremerhaven, Bremerhaven
3. **Peter Hoffmeyer, Bremen**
Vorsitzender des Aufsichtsrats Panta Re AG, Bremen
4. **Wybcke Meier, Hamburg**
Vorsitzende der Geschäftsführung TUI Cruises GmbH, Hamburg

5. **Dr. Tim Nesemann, Bremen**
Vorsitzender des Vorstands Finanzholding der Sparkasse in Bremen sowie Vorsitzender des Vorstands von Die Sparkasse Bremen AG, Bremen
6. **Dr. Claudia Schilling, Bremerhaven**
Senatorin für Wissenschaft und Häfen sowie Senatorin für Justiz und Verfassung der Freien Hansestadt Bremen, Bremen
7. **Dietmar Strehl, Bremen**
Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, Bremen
8. **Dr. Patrick Wendisch, Bremen**
Geschäftsführender Gesellschafter der Lampe & Schwartze KG, Bremen

In Abschnitt IV. Anlagen und weitere Hinweise zur Einberufung finden Sie unter Nummer 2 weitergehende Informationen zu den Kandidat:innen, insbesondere einen Lebenslauf für alle Kandidat:innen, die ebenso auf der Internetseite veröffentlicht und daraufhin jährlich aktualisiert werden.

Die Wahl wird als Einzelwahl durchgeführt.

7. Beschlussfassung über die Änderung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz in der durch das ARUG II geänderten Fassung beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens

alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat im Jahre 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 gebilligt wurde und seitdem Anwendung findet.

In der derzeitigen Fassung ist die organisatorische Veränderung im Vorstand mit der Schaffung der neuen Position „Chief Operating Officer“ (COO) nicht enthalten. Darüber hinaus sind die Zuführungen durch die Versorgungszusagen bei erster Vertragsverlängerung eines Vorstandsmitgliedes nicht ausreichend berücksichtigt.

Da diese Änderungen (in den Abschnitten C.4 und D.4 lit. e)) als wesentlich zu beurteilen sind, wird das geänderte Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die weiteren Anpassungen sind redaktioneller Natur.

Das vollständige Vergütungssystem ist in Abschnitt IV. Anlagen und weitere Hinweise zur Einberufung unter Nummer 3 wiedergegeben und ab Veröffentlichung der Einberufung auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.blg-logistics.com/ir abrufbar. Dort findet sich auch eine Vergleichsfassung, die alle Änderungen zeigt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das in Abschnitt IV. Anlagen und weitere Hinweise zur Einberufung unter Nummer 3 wiedergegebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft zu billigen.

8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Nach § 162 Aktiengesetz in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist jährlich ein klarer und verständlicher Vergütungsbericht durch Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft zu erstellen und der Hauptversammlung gemäß § 120a Absatz 4 Aktiengesetz zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht ist gemäß § 162 Absatz 3 Aktiengesetz durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die erforderlichen Angaben gemäß § 162 Absatz 1 und 2 Aktiengesetz gemacht worden sind. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist in Abschnitt IV. Anlagen und weitere Hinweise zur Einberufung unter Nummer 4 wiedergegeben und ab Veröffentlichung der Einberufung auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.blg-logistics.com/ir abrufbar.

9. Beschlussfassung über die Ergänzung von § 20 der Satzung der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- zur Ermächtigung des Vorstands zur Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung

Mit dem „Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften“ hat der Gesetzgeber die virtuelle Hauptversammlung im Aktiengesetz verankert. Nach § 118a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz kann die Satzung vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung, das heißt ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung, abgehalten wird.

Eine solche Ermächtigung des Vorstands soll beschlossen und die Satzung der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- entsprechend ergänzt werden. Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie ist es sinnvoll, der Gesellschaft bei der Durchführung der Hauptversammlung größtmögliche Flexibilität einzuräumen, um auch in Zukunft auf veränderte Rahmenbedingungen entsprechend zum Wohle der Aktionär:innen reagieren zu können. Der Vorstand wird seine Entscheidungen über die Art der Durchführung der Hauptversammlung stets unter Berücksichtigung der Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionär:innen treffen und dabei insbesondere die Wahrung der Aktionärsrechte ebenso wie Aspekte des Gesundheitsschutzes der Beteiligten,

Aufwand und Kosten sowie Nachhaltigkeitserwägungen in den Blick nehmen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§ 20 der Satzung der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- wird um folgenden neuen Absatz 5 ergänzt:

„(5) Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Die Ermächtigung gilt für die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen in einem Zeitraum von fünf Jahren nach Eintragung dieser Satzungsbestimmung in das Handelsregister der Gesellschaft.“

II. Hinweis

An der Spitze der BLG LOGISTICS stehen mit der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, zwei Unternehmen, die rechtlich, wirtschaftlich und organisatorisch eng verbunden sind. Diese stellen seit 2014 aufgrund geänderter Rechnungslegungsvorschriften gemeinsam den Gruppenabschluss der BLG LOGISTICS auf.

III. Weitere Angaben zur Einberufung

Sämtliche Zeitangaben in der Einberufung sind in der für Deutschland maßgeblichen mitteleuropäischen Zeit (MESZ) angegeben. Dies entspricht mit Blick auf die koordinierte Weltzeit (UTC) dem Verhältnis UTC = MESZ minus zwei Stunden. Aktionär:innen und ihre Bevollmächtigten haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch Briefwahl oder durch Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter wie nachstehend näher bestimmt auszuüben. Unter Tagesordnungspunkt 1 wird kein Beschlussvorschlag unterbreitet und ist somit auch keine Abstimmung vorgesehen (zur Erläuterung siehe dort). Die vorgesehenen Abstimmungen zu den Tagesordnungspunkten 2 bis 6 sowie 9 haben verbindlichen Charakter, diejenigen zu den Tagesordnungspunkten 7 und 8 haben empfehlenden Charakter. Die Aktionär:innen können bei sämtlichen Abstimmungen jeweils mit „Ja“ (Befürwortung) oder „Nein“ (Ablehnung) abstimmen oder sich der Stimme enthalten (Stimmenthaltung).

1. Gesamtzahl Aktien und Stimmrechte

Das Grundkapital der Gesellschaft ist zum Zeitpunkt der Einberufung eingeteilt in 3.840.000 Stückaktien. Jede Stückaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Die Gesellschaft hält keine eigenen Aktien.

2. Teilnahmebedingungen

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der versamlungsbezogenen Rechte sind diejenige Aktionär:innen berechtigt, die im Aktienregister eingetragen und rechtzeitig angemeldet sind.

Die Anmeldung muss der Gesellschaft unter der nachfolgenden Adresse oder im internetgestützten System (InvestorPortal) bis spätestens zum Ablauf des **31. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sein:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

c/o Computershare Operations Center
80249 München

E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Elektronisch über das internetgestützte System (Investor-Portal) unter **www.blg-logistics.com/ir**

Für die Wahrung der Anmeldefrist ist der Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft entscheidend.

Für die elektronische Anmeldung im Internet benötigen Sie neben Ihrer Aktionärsnummer den individuellen Zugangscodex, den Sie mit den Hauptversamlungsunterlagen erhalten. Aktien werden durch die Anmeldung zur Hauptversammlung nicht blockiert. Unsere Aktionär:innen können über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung verfügen. Für die Teilnahme und die Ausübung der versamlungsbezogenen Rechte ist der am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgebend. Dieser wird dem Bestand am Ende des

letzten Anmeldetages (31. Mai 2023) entsprechen, da nach der Satzung der Gesellschaft zwischen dem letzten Anmeldetag und dem Tag der Hauptversammlung (einschließlich) keine Umschreibungen im Aktienregister stattfinden (Umschreibungsstopp bzw. technical record date). Aufträge zur Umschreibung des Aktienregisters in der Zeit vom 1. Juni 2023 bis einschließlich 7. Juni 2023 werden erst mit Gültigkeitsdatum 8. Juni 2023 verarbeitet und berücksichtigt.

3. Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionär:innen, die im Aktienregister eingetragen sind, können ihr Stimmrecht auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch einen Intermediär, ein Kreditinstitut oder durch eine Vereinigung von Aktionär:innen, ausüben lassen. Wir weisen darauf hin, dass auch in diesem Fall eine ordnungsgemäße Anmeldung durch den/die Aktionär:in oder einen Bevollmächtigten erforderlich ist. Bevollmächtigt ein/eine Aktionär:in mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Ausnahmen von dem Textformerfordernis können für Intermediäre, Kreditinstitute, Aktionärsvereinigungen oder diesen nach § 135 Absatz 8 des Aktiengesetzes gleichgestellte Personen bestehen. Daher bitten wir unsere Aktionär:innen, sich bezüglich der Form der Vollmachten an Intermediäre, Kreditinstitute, Aktionärsvereinigungen oder diesen gleichgestellte Personen oder Institutionen mit diesen abzustimmen.

Der Nachweis der Bevollmächtigung kann unter folgender Adresse bis zum **6. Juni 2023, 18:00 Uhr (MESZ)**, übermittelt werden:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Zur Bevollmächtigung können die Formulare verwendet werden, die den Aktionär:innen zusammen mit dem Anmeldeformular zugesandt werden. Bevollmächtigte erhalten nach der Anmeldung durch den/die Aktionär:in eine Anmeldebestätigung zugesandt, mit dem der Bevollmächtigte die weiteren Rechte der Aktionär:in wahrnehmen kann.

In dem unter **www.blg-logistics.com/ir** angebotenen internetgestützten System (InvestorPortal) ist die elektronische Erteilung von Vollmachten sowie deren Änderung und deren Widerruf bis zum 6. Juni, 18:00 Uhr (MESZ) möglich. Auch die Änderung und der Widerruf von nicht elektronisch erteilten Vollmachten sind über das InvestorPortal möglich.

4. Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionär:innen und deren Bevollmächtigten weiter an, sich von weisungsgebundenen Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft vertreten zu lassen. Wir weisen darauf hin, dass auch in diesem Fall eine ordnungsgemäße Anmeldung erforderlich ist.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Sie können unter der folgenden Adresse bis zum **6. Juni 2023, 18:00 Uhr (MESZ)**, übermittelt werden:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Zur Bevollmächtigung können die Formulare verwendet werden, die den Aktionär:innen zusammen mit dem Anmeldeformular zugesandt werden. Bevollmächtigte erhalten nach der Anmeldung durch den/die Aktionär:in eine Anmeldebestätigung zugesandt, mit dem der Bevollmächtigte die weiteren Rechte für den/die Aktionär:in wahrnehmen kann.

In dem unter **www.blg-logistics.com/ir** angebotenen internetgestützten System (InvestorPortal) ist die elektronische Erteilung von Stimmrechtsvollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, deren Änderung und deren Widerruf bis zum 6. Juni 2023, 18:00 Uhr (MESZ) möglich. Auch die Änderung und der Widerruf von nicht elektronisch erteilten Stimmrechtsvollmachten und Weisungen sind über das InvestorPortal bis zu diesem Zeitpunkt möglich.

Den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertretern müssen in der Vollmacht verbindliche Weisungen für die Stimmrechtsausübung erteilt werden; sie sind ver-

pflichtet, gemäß der ihnen erteilten Weisungen abzustimmen. Die Vertretung durch von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertretern ist auf die weisungsgebundene Ausübung des Stimmrechts bei der Abstimmung über die Beschlussvorschläge der Verwaltung zu den Punkten der Tagesordnung nach § 124 Abs. 3 Aktiengesetz, über von Aktionär:innen nach § 122 Abs. 2 Aktiengesetz ergänzte Beschlussvorschläge und über Beschlussvorschläge, die nach §§ 126, 127 Aktiengesetz zugänglich gemacht wurden, beschränkt. Weisungen zur Ausübung sonstiger Aktionärsrechte, insbesondere zur Stellung von Anträgen oder Fragen oder zum Einlegen von Widersprüchen, nehmen die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nicht entgegen.

Im Übrigen gelten die Ausführungen des Abschnittes „Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten“ sinngemäß.

5. Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl

Die Stimmabgabe der Aktionär:innen und deren Bevollmächtigten kann auch schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation erfolgen, ohne an der Hauptversammlung teilzunehmen („Briefwahl“). Wir weisen darauf hin, dass auch in diesem Fall eine ordnungsgemäße Anmeldung erforderlich ist.

Die Stimmabgabe durch Briefwahl, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform und müssen der Gesellschaft bis spätestens **6. Juni 2023, 18:00 Uhr (MESZ)**, unter der nachfolgend genannten Adresse zugegangen sein:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Zur Stimmabgabe per Briefwahl können die Formulare verwendet werden, die den Aktionär:innen zusammen mit dem Anmeldeformular zugesandt werden. Bevollmächtigte erhalten nach der Anmeldung durch den/die Aktionär:in eine Anmeldebestätigung zugesandt, mit dem der Bevollmächtigte die weiteren Rechte für den/die Aktionär:in wahrnehmen kann.

In dem unter www.blg-logistics.com/ir angebotenen internetgestützten System (InvestorPortal) ist die elektronische Stimmabgabe durch Briefwahl, deren Änderung und deren Widerruf bis zum 6. Juni 2023, 18:00 Uhr (MESZ) möglich. Auch die Änderung und der Widerruf von nicht elektronisch erteilten Briefwahlstimmen sind über das InvestorPortal bis zu diesem Zeitpunkt möglich.

Wird das Stimmrecht durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch einen Intermediär, ein Kreditinstitut, eine Vereinigung von Aktionär:innen oder eine diesen nach § 135 Absatz 8 des Aktiengesetzes gleichgestellte Person, ausgeübt, können auch diese das Verfahren der Briefwahl entsprechend nutzen.

6. Verhältnis von Briefwahlstimmen zu Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter sowie weitere Informationen zur Stimmrechtsausübung

Sollten Stimmrechte fristgemäß auf mehreren Wegen (Brief, E-Mail, elektronisch über das Aktionärsportal oder gemäß § 67c Absatz 1 und Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1 und 3 und Artikel 9 Absatz 4 der Durchführungsverordnung ((EU) 2018/1212)) ausgeübt bzw. Vollmachten oder ggf. Weisungen erteilt werden, werden diese unabhängig vom Zeitpunkt des Zugangs in folgender Reihenfolge berücksichtigt:

1. elektronisch über das Aktionärsportal,
2. gemäß § 67c Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 Aktiengesetz in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1 und 3 und Artikel 9 Absatz 4 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212),
3. per E-Mail,
4. per Brief.

Gehen auf demselben Übermittlungsweg fristgemäß mehrere Briefwahlstimmen bzw. Vollmachten und Weisungen zu, ist die zeitlich zuletzt zugegangene Erklärung verbindlich.

Sollten auf dem gleichen Weg Erklärungen mit mehr als einer Form der Stimmrechtsausübung eingehen, gilt: Briefwahlstimmen haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und ggf. Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und letztere haben Vor-

rang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater gemäß § 134a Aktiengesetz sowie einer diesen gemäß § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellten Person.

Sollte ein Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater gemäß § 134a Aktiengesetz sowie eine diesen gemäß § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellte Person zur Vertretung nicht bereit sein, werden die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Vertretung entsprechend der Weisungen bevollmächtigt.

Bei mehreren fristgerechten Widerrufern einer Erklärung ist der bei der Gesellschaft zuletzt eingegangene Widerruf maßgeblich.

Die Stimmabgaben per Briefwahlstimmen bzw. Vollmachten und ggf. Weisungen zu Tagesordnungspunkt 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) behalten ihre Gültigkeit auch im Falle der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme bzw. Weisung entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

7. Rechte der Aktionär:innen nach den §§ 122 Absatz 2, 126 Absatz 1, 127, 131 Absatz 1 des Aktiengesetzes

Ergänzung der Tagesordnung gemäß § 122 Absatz 2 des Aktiengesetzes

Aktionär:innen, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung der Hauptversammlung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder ein Beschlussvorschlag beiliegen. Die Antragsteller haben gemäß § 122 Absatz 2 und Absatz 1 Aktiengesetz nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten. Für die Berechnung der Aktienbesitzzeit gilt § 121 Absatz 7 Aktiengesetz entsprechend und § 70 Aktiengesetz ist zu beachten.

Ergänzungsverlangen müssen der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Versammlung schriftlich zugehen; der Tag des Zugangs und der Tag der Hauptversammlung sind dabei nicht mitzurechnen. Letztmöglicher Zugangstermin ist Sonntag, der **7. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**. Später zugegangene Ergänzungsverlangen werden nicht berücksichtigt.

Etwaige Ergänzungsverlangen sind an den Vorstand zu richten und an folgende Adresse zu übermitteln:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

-Vorstand-
Präsident-Kennedy-Platz 1
28203 Bremen

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger veröffentlicht. Sie werden außerdem auf der Internetseite **www.blg-logistics.com/ir** im Bereich „Hauptversammlung“ zur Verfügung gestellt.

Gegenanträge und Wahlvorschläge gemäß den §§ 126 Absatz 1, 127 des Aktiengesetzes

Die Aktionär:innen sind berechtigt, Gegenanträge und Wahlvorschläge im Vorfeld der Hauptversammlung bis spätestens zum Ablauf des **23. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zu übermitteln. Gegenanträge müssen mit einer Begründung versehen sein. Wahlvorschläge brauchen nicht begründet zu werden und müssen Namen, ausgeübten Beruf, Wohnort und etwaige anderweitige Mitgliedschaften in vergleichbaren Gremien der vorgeschlagenen Person enthalten.

Gegenanträge, Wahlvorschläge und sonstige Anfragen von Aktionär:innen zur Hauptversammlung sind ausschließlich zu richten an:

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT

-Aktiengesellschaft von 1877-

Herrn Stefan Häseker

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen

E-Mail: stefan.haeseker@blg.de

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionär:innen wird die Gesellschaft einschließlich des Namens des/der Aktionär:in sowie zugänglich zu machender Begründungen im Internet auf www.blg-logistics.com/ir im Bereich „Hauptversammlung“ veröffentlichen. Dort finden unsere Aktionär:innen auch etwaige Stellungnahmen der Verwaltung. Dabei werden die bis zum Ablauf des **23. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, unter der oben genannten Adresse eingehenden Gegenanträge und Wahlvorschläge zu den Punkten dieser Tagesordnung berücksichtigt. Gegenanträge und Wahlvorschläge, die bis zu diesem Zeitpunkt bei der Gesellschaft eingegangen sind, finden nur dann Beachtung, wenn die in der Hauptversammlung (nochmals) mündlich gestellt bzw. unterbreitet werden.

Das Recht des Versammlungsleiters, zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt.

Auskunftsrecht gemäß § 131 Absatz 1 Aktiengesetz

Die Aktionär:innen und deren Bevollmächtigte haben entsprechend § 131 Absatz 1 Aktiengesetz in der Hauptversammlung ein Auskunftsrecht. In der Hauptversammlung können Aktionär:innen oder deren Bevollmächtigte vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft verlangen, soweit sie zur sachgerechten Beurteilung des

Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftsspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen. Außerdem werden auch Auskünfte über die Lage der BLG LOGISTICS und der in den Gruppenabschluss einbezogenen Unternehmen erteilt.

Um die sachgerechte Beantwortung zu erleichtern, werden Aktionär:innen und Aktionärsvertreter, die in der Hauptversammlung Fragen stellen möchten, gebeten, diese Fragen möglichst frühzeitig an die unter Ziffer 7 genannte Adresse für Gegenanträge zu übersenden. Die Übersendung ist keine förmliche Voraussetzung für die Beantwortung. Das Auskunftsrecht bleibt hiervon unberührt.

8. Unterlagen zur Hauptversammlung

Ab dem Zeitpunkt der Einberufung sind die zugänglich zu machenden Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.blg-logistics.com/ir im Bereich „Hauptversammlung“ zugänglich.

Die Informationen und Unterlagen nach § 124a des Aktiengesetzes sowie die Informationen gemäß § 125 Aktiengesetz in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 sind ab dem Zeitpunkt der Einberufung auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.blg-logistics.com/ir im Bereich „Hauptversammlung“ zugänglich.

Bremen, im April 2023

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-Aktiengesellschaft von 1877-

DER VORSTAND

IV. Anlagen und weitere Hinweise zur Einberufung

1. Informationen zum Datenschutz

Seit dem 25. Mai 2018 gelten mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung neue datenschutzrechtliche Vorschriften. Die Hinweise der Gesellschaft insbesondere zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Aktionär:innen, Aktionärsvertreter und Gäste durch die Gesellschaft und zu den Ihnen nach dem Datenschutzrecht zustehenden Rechten entnehmen Sie bitte der Internetseite der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- unter

http://files.blg.de/dsgvo/Datenschutzhinweise_fuer_unsere_Aktionaere.pdf

2. Lebensläufe der Kandidat:innen zur Wahl des Aufsichtsrats

Nachfolgend sind die aktuellen Lebensläufe der Kandidat:innen dargestellt.

Dr. Klaus Meier

Geschäftsführender Gesellschafter wpd Windmanager GmbH & Co. KG, Bremen

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 31.05.2012, Vorsitzender des Aufsichtsrates seit 24.05.2018
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 02.10.1964 in Bremen
Wohnort: Bremen

Ausbildung

- Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Marburg/Lahn und Bremen
- Referendariat Bremen
- DFG-Promotionsstipendium und Abschluss Dr. jur. ("Die ökologischen Aspekte des Schuldvertragsrechtes")

Beruflicher Werdegang

1994 - 1996	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am DFG-Graduiertenkolleg „Risikoregulierung und Privatrechtssystem“
1994	Zulassung als Rechtsanwalt
1996	Gründung der Firma wpd wind project development GmbH, ab 2000: wpd AG
2004	Gründung wpd windmanager GmbH & Co. KG (50 % Gesellschafter)
seit 2004	Geschäftsführender Gesellschafter der wpd windmanager GmbH & Co. KG
2009	Gründung Deutsche Windtechnik AG (50 % Gesellschafter)
bis 2009	Vorstand der wpd AG, danach Vorsitzender des Aufsichtsrates
seit 2014	Vorsitzender des Vorstands der Günter Grass Stiftung, Bremen

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- Deutsche Windtechnik AG, Bremen, Vorsitzender des Aufsichtsrates
- wpd AG, Bremen, Vorsitzender des Aufsichtsrates
- EUROGATE Geschäftsführungs-GmbH & Co. KGaA, Bremen

Kompetenz

- Management / Personal
- Technik / IT / Digitalisierung
- Recht / Governance
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt- und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, Compliance, Kundenzufriedenheit

Melf Grantz

Oberbürgermeister der Stadt Bremerhaven, Bremerhaven

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 01.03.2011
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 22.05.1962 in Bremerhaven
Wohnort: Bremerhaven

Ausbildung

- Jurist

Beruflicher Werdegang

1988 - 2008 Rechtsanwalt
2008 - 2010 hauptamtlicher Stadtrat
seit 2011 Oberbürgermeister Stadt Bremerhaven

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- Keine Mitgliedschaft in anderen Gremien

Kompetenz

- Häfen / Logistik
- Recht / Governance
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt- und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, Faire Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Compliance, Kundenzufriedenheit

Peter Hoffmeyer

Vorsitzender des Aufsichtsrats Panta Re AG, Bremen

Aufsichtsrat

Der Kandidat wird der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 erstmalig vom Aufsichtsrat zur Wahl vorgeschlagen.:

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 13.03.1959 in Bremen

Wohnort: Bremen

Ausbildung

- Studium Umwelttechnik TU Berlin, Abschluss: Diplom-Ingenieur für Umwelttechnik

Beruflicher Werdegang

1986 - 1988	Nehlsen Bremen - Aufbau Abfallwirtschaftssysteme
1988 - 1991	Geschäftsführer „first emergency city cleaning project“ Luanda / Angola
1991 - 2001	Geschäftsführer für Tochterunternehmen in den neuen Bundesländern
1995 - 2001	Geschäftsführender Gesellschafter der Holding Nehlsen GmbH & Co. KG
2001 - 2019	Vorsitzender des Vorstands der Nehlsen AG
2004 - 2009	Präsident des Bundesverbands der Deutschen Entsorgungswirtschaft (BDE)
2006 - 2009	Mitglied im Präsidium des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI)
2009 - 2011	Geschäftsführer der Nehlsen GmbH & Co. KG
2010 - 2020	Mitglied des Plenums der Handelskammer Bremen
2012 - 2016	Vorsitzender der 7. Regierungskommission der Niedersächsischen Landesregierung „Europäische Umweltpolitik und Vorhabenplanung“
seit 2013/3	Ehrensensator der Hochschule Bremen
seit 2012/11	Member of the High Level Steering Group of European Innovation Partnership on Raw Materials (Lenkungsausschuss für Rohstoffe in Europa)
seit 2021	1. Vorsitzender Metropolregion Nordwest

Information nach Ziffer C.13 DCGK 2022:

Die Panta Re AG, bei der Herr Hoffmeyer Aufsichtsratsvorsitzender ist, ist mit 12,6 % der Aktien an der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- beteiligt.

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- Vorsitzender des Aufsichtsrats Panta Re AG, Bremen
- Vorsitzender des Aufsichtsrats Nehlsen AG, Bremen
- Vorsitzender des Aufsichtsrats elko AG, Bremen

Kompetenz

- Management / Personal
- Technik / IT / Digitalisierung
- Häfen / Logistik
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Kundenzufriedenheit

Wybcke Meier

Vorsitzende der Geschäftsführung TUI Cruises GmbH, Hamburg

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 24.05.2018
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 21.12.1968 in Cuxhaven
Wohnort: Hamburg

Ausbildung

- Ausbildung zur Reiseverkehrskauffrau beim Touristikunternehmen Fischer Reisen

Beruflicher Werdegang

- Verschiedene Positionen mit Marketing- und Vertriebsverantwortung im Touristikunternehmen Fischer Reisen
- Nach dem Verkauf von Fischer Reisen an die Condor Flugdienst GmbH verantwortlich für die Integration des Reiseanbieters in die neu gegründete C&N Touristic AG
- Wechsel im Jahr 2000 zum Reiseshopping-Kanal „Via 1 - Schöner Reisen“ (zwei Jahre), Vertriebsleitung
- Reiseveranstalter Öger Tours (acht Jahre), u. a. als Prokuristin und Mitglied der Geschäftsführung verantwortlich für die Bereiche Marketing und Vertrieb
- Geschäftsführerin bei Windrose Finest Travel und OFT
- Vorsitzende der Geschäftsführung TUI Cruises seit 01.10.2014

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- Keine Mitgliedschaft in anderen Gremien

Kompetenz

- Häfen / Logistik
- Technik / IT / Digitalisierung
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Faire Arbeitsbedingungen, Kundenzufriedenheit

Dr. Tim Neseemann

Vorsitzender des Vorstandes Finanzholding der Sparkasse in Bremen, Bremen | Vorsitzender des Vorstands Die Sparkasse Bremen AG, Bremen

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 01.04.2011
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 01.12.1970 in Bremen
Wohnort: Bremen

Ausbildung

- Studium der Mathematik an der Universität Bremen, Abschluss: Diplom-Mathematiker
- Promotionsstudium in Mathematik an der Universität Bremen und an der University of Rhode Island, USA, Promotion zum Dr. rer. nat.
- Studium der Wirtschaftswissenschaften und der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bremen (Grundstudium) bzw. Fernuniversität GH in Hagen (Hauptstudium), Abschluss: Diplom-Kaufmann

Beruflicher Werdegang

seit 1995/12 Die Sparkasse Bremen AG
1995/12 - 2002/1 Bereich Finanzen und Controlling, diverse Stationen im Privatkundenbereich und im Firmenkundenbereich
2002/2 - 2004/9 Leitung einer Regionaldirektion (Prokura 19.03.2002, Generalvollmacht 01.04.2004)
2004/10 - 2009/1 Mitglied des Vorstands der Sparkasse Bremen
Verantwortung u. a. für Finanzen, Controlling, Risikomanagement, Kreditüberwachung und IT
seit 2007 als stellvertretender Vorsitzender des Vorstands
Kredit-Marktfolge- und Risiko-/Überwachungsvorstand
2009/2 - heute Vorsitzender des Vorstands der Sparkasse Bremen
Verantwortung u.a. für Finanzen, Controlling und Strategie, Personal, Vorstandsstab und Kommunikation
Kredit-Marktfolge- und Risiko-/Überwachungsvorstand

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen, Bremen
- Deutsche Factoring Bank GmbH & Co. KG, Bremen

Kompetenz

- Management / Personal
- Rechnungswesen / Controlling / Risikomanagement
- Technik / IT / Digitalisierung
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt- und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, Faire Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Compliance, Kundenzufriedenheit

Information nach Ziffer C.13 DCGK 2022:

Herr Dr. Neseemann ist Vorsitzender des Vorstands der Finanzholding der Sparkasse in Bremen und Vorsitzender des Vorstands der Die Sparkasse in Bremen AG. Die Finanzholding der Sparkasse in Bremen ist mit 12,6 % der Aktien an der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- beteiligt. Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT

-Aktiengesellschaft von 1877- und die weiteren Gesellschaften der BLG-Gruppe unterhalten zu der Die Sparkasse in Bremen AG Beziehungen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeiten zu marktüblichen Bedingungen.

Dr. Claudia Schilling

Senatorin für Wissenschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen, Bremen | Senatorin für Justiz und Verfassung der Freien Hansestadt Bremen, Bremen

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 13.01.2020
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 13. Juni 1968 in Wolfsburg
Wohnort: Bremerhaven

Beruflicher Werdegang

1988 - 1993 Studium der Rechtswissenschaften in Göttingen Abschluss: Erstes juristisches Staatsexamen
1993 - 1994 Tätigkeit als Wissenschaftliche Assistentin an der Universität Halle-Wittenberg und Promotionsstudium
1995 Verleihung des Titels „Doktor der Rechte“
1994 - 1996 Referendariat im Bezirk des Oberlandesgerichts Oldenburg
Abschluss: Zweites juristisches Staatsexamen
1996 - 1999 Rechtsanwältin in Bremen und Oldenburg Tätigkeitsschwerpunkte: Zivil-, Handels-, Gesellschafts- und Steuerrecht
1999 - 2011 Richterin im Land Bremen
2012 - 2017 Direktorin des Amtsgerichts Geestland
2017 - 2019 Stadträtin in Bremerhaven, Dezernentin für Soziales, Jugend, Familie und Frauen und kommunale Arbeitsmarktpolitik
seit 16.08.2019 Senatorin für Wissenschaft und Häfen sowie Senatorin für Justiz und Verfassung der Freien Hansestadt Bremen

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- bremenports Beteiligungs-GmbH, Bremerhaven
- bremenports GmbH & Co. KG, Bremen

Kompetenz

- Häfen / Logistik
- Recht / Governance

Dietmar Strehl

Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, Bremen

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 13.01.2020
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 24.05.1956 in Aachen
Wohnort: Bremen

Ausbildung

- Studium Betriebswirtschaft und Mathematik

Beruflicher Werdegang

1984 - 1988 Fraktionsgeschäftsführer in der grünen Ratsfraktion in Bonn
1988 - 1991 Finanzreferent der nordrhein-westfälischen Grünen
1991 - 1996 Bundesfinanzreferent von Bündnis 90/Die Grünen
1996 - 2011 Hauptamtlicher Bundesschatzmeister und Mitglied des sechsköpfigen Bundesvorstandes von Bündnis 90/Die Grünen
2011 - 2019/8 Staatsrat im Finanzressort der Freien Hansestadt Bremen
seit 15.08.2019 Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- EUROGATE Geschäftsführungs-GmbH & Co. KGaA, Bremen
- BREBAU GmbH, Bremen
- Performa Nord, Bremen (Betriebsausschuss)
- Immobilien Bremen - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen, Bremen (Betriebsausschuss)
- KfW, Frankfurt (Verwaltungsrat)
- Sparkasse Bremen, Bremen (Verwaltungsrat)

Kompetenz

- Rechnungswesen / Controlling / Risikomanagement
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Aus- und Weiterbildung

Dr. Patrick Wendisch

Geschäftsführender Gesellschafter Lampe & Schwartz KG, Bremen

Aufsichtsrat

Erstbestellung: 05.06.2008
gewählt bis: 2023

Persönliche Daten

Geburtsdaten: 03.10.1957 in Bremen
Wohnort: Bremen

Ausbildung

- Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der TU Darmstadt
- Promotion zum Dr. rer. pol. an der TU Darmstadt

Beruflicher Werdegang

1984 - 1985 diverse berufliche Aufenthalte in Südafrika, USA, London und Hamburg
seit 1985 Lampe & Schwartz KG
seit 1987 Partner der Lampe & Schwartz KG
2004/1 - 2006/1 Präses der Handelskammer

Information nach Ziffer C.13 DCGK 2022:

Herr Dr. Wendisch ist Geschäftsführender Gesellschafter (Komplementär) der Lampe & Schwartz KG. Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- und die weiteren Gesellschaften der BLG-Gruppe unterhalten zu der Lampe & Schwartz KG Beziehungen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeiten zu marktüblichen Bedingungen."

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

- OAS Aktiengesellschaft, Bremen

Kompetenz

- Rechnungswesen / Controlling / Risikomanagement
- Nachhaltigkeit / ESG
 - Kenntnisse, die besonders vorhanden sind: Klimaschutz, Energiemanagement, Compliance, Kundenzufriedenheit

3. Vergütungssystem

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BREMER LAGERHAUS GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

A. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BREMER LAGERHAUS GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG) legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat der BLG AG Vergütungsbestandteile gewährt werden können und leistet dadurch einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der BLG AG. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Vorstandsmitglieder dazu motiviert, wesentliche strategische Ziele der BLG-Gruppe - insbesondere die Steigerung des Unternehmenswerts und eine Top-Markposition in den Bereichen Kundenorientierung, Qualität und Marktanteil - zu erreichen.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 aufgestellt.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an den nachfolgenden Grundsätzen orientiert:

- **Förderung der Gruppenstrategie**

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene nachhaltige Leistungskriterien definiert werden.

- **Angemessenheit der Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

- **Verknüpfung von Leistung und Vergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistung gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Zielkriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Absenkung der Vergütung führt.

- **Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der BLG-Gruppe (nachfolgend „Gesellschaft“) ausgerichtet. An der Spitze der BLG-Gruppe stehen mit der BREMER LAGERHAUS-

GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen (BLG AG), und der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen (BLG KG), zwei Unternehmen, die aufgrund der Organidentität (BLG AG ist die Komplementärin der BLG KG, die ihrerseits die Holdinggesellschaft der BLG-Gruppe ist) und der besonderen Eigentümerstruktur rechtlich, wirtschaftlich und organisatorisch eng verbunden sind. Die variable Vergütung hat daher überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern außerdem nicht-finanzielle Zielkriterien vorgegeben, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung absichern.

- **Harmonisierung der Vergütung mit Aktionärsinteressen**

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an die Performance des Unternehmens bzw. der BLG-Gruppe an.

- **Durchgängigkeit des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands knüpft an die Vergütung für Führungskräfte im Konzern an. Dadurch ist sichergestellt, dass das Vergütungssystem insbesondere im Vergleich innerhalb der Gesellschaft angemessen und verhältnismäßig ist.

B. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vorstandsvergütung, insbesondere die Gesamtbezüge sowohl des Gesamtvorstands als auch für jedes einzelne Vorstandsmitglied, in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs.1 AktG fest. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Dieser entwickelt unter Berücksichtigung der unter Abschnitt A. dargestellten Leitlinien sowie der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die vom Aufsichtsrat im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich beraten wird. Personalausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf externe Berater hinzuziehen. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK sowie der Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Personalausschusses zur Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

durch den Aufsichtsrat vor. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat Änderungen des Systems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat hat die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der BLG AG ausgerichtet, bei der variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Der Anteil der langfristig orientierten Ziele übersteigt dabei den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele im Rahmen der variablen Vergütung. Die für die variablen Vergütungsbestandteile relevanten Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat für den gesamten Vorstand festgelegt, wobei er sich neben operativen vor allem an strategischen Zielsetzungen orientiert. Die nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist dabei grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen davon sind nur möglich bei außergewöhnlichen Entwicklungen wie in Abschnitt D.4 lit. c) beschrieben.

Die Höhe der Gesamtvergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat regelmäßig einer Angemessenheitsüberprüfung unterzogen. Er entscheidet über Anpassungsbedarf, wenn die Prüfung Anpassungsnotwendigkeit aufzeigen sollte.

C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied

fest. Der Aufsichtsrat legt die konkrete Zielgesamtvergütung und die Maximalvergütung fest. Dabei trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der BLG AG stehen; die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der BLG AG bzw. der BLG-Gruppe ausgerichtet ist.

Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt:

1. Horizontaler Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe externer Unternehmen heran (horizontaler Vergleich oder Peer-Group-Vergleich). Für diesen Peer-Group-Vergleich ist die Marktstellung der Unternehmen im Vergleich zur BLG-Gruppe z.B. hinsichtlich Branche, Geschäftsfelder oder Größe entscheidend. Für den konkreten Vergleich werden Kriterien wie Umsatzgröße, Mitarbeiteranzahl und Marktposition herangezogen, um eine Einordnung der BLG AG, bzw. der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG als operative Holdinggesellschaft der BLG-Gruppe, innerhalb der Vergleichsgruppe vorzunehmen. Zielsetzung ist es, sicherzustellen, dass die Vergütung bei der BLG AG im Vergleich ein marktübliches und gleichzeitig wettbewerbsfähiges Angebot darstellt.

2. Vertikaler Vergleich

Der vertikale Vergleich betrifft das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises der BLG-Gruppe in Deutschland. Die Beschränkung auf die deutschen Standorte der BLG-Gruppe dient der besseren Vergleichbarkeit. Der obere BLG Führungskreis ist zu diesem Zweck dergestalt festgelegt, dass er die mehrheitlichen Mitglieder der Führungsebene unterhalb des Vorstands der BLG AG innerhalb der BLG-Gruppe umfasst, die gemäß der internen Stellenbewertungssystematik zum Kreis der Führungsebene 1 gehören.

3. Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds entsprechend zu berücksichtigen. Nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats sind daher funktionspezifische Differenzierungen zulässig, bei denen erneut Kriterien wie Marktüblichkeit, Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und verantwortetes Vorstandsressort zu berücksichtigen sind.

4. Höchstgrenzen der Vergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung daher auf null absinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung sowohl bei der kurz-

fristigen als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponente entsprechend der Regelungen in Abschnitt D.4 begrenzt.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten welche einem Vorstandsmitglied nach dem Vergütungssystem zustehen wie folgt festgelegt (nachfolgend „Maximalvergütung“):

Die Maximalvergütung eines Vorstandsmitglieds beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende(n) 1,8 Mio. EUR, für das Vorstandsmitglied, das in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG abgeordnet ist 1,4 Mio. EUR, für das Vorstandsmitglied, das die Position des Chief Operating Officer (COO) der BLG bekleidet, 1,4 Mio. EUR, sowie für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 1 Mio. EUR. In dem Geschäftsjahr, in welchem dem Vorstandsmitglied nach der ersten Verlängerung des Anstellungsvertrages als Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt von der BLG zugesagt wird, beträgt die

Maximalvergütung für dieses Geschäftsjahr einmalig 3,0 Mio. EUR, weil die BLG in diesem Geschäftsjahr eine einmalige Einzahlung zur Auffüllung der Versorgungszusage des Vorstandsmitglieds leisten muss.

Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

5. Komponenten und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung im Überblick

Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

- a) Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage.
- b) Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente sowie langfristige Vergütungskomponenten, die in Abschnitt D.4 im Einzelnen dargestellt sind. Für die variablen Vergütungsbestandteile werden durch den Aufsichtsrat langfristig mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und den DCGK in seiner jeweiligen Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Die unter C.3 beschriebenen Differenzierungsmöglichkeiten bringen es mit sich, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung nachfolgend in prozentualen Bandbreiten angegeben werden. Die konkreten Anteile variieren somit in Abhängigkeit von der funktionalen Differenzierung sowie einer etwaigen Anpassung im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung.

Der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt) liegt bei ca. 55,5 % der Ziel-Gesamtvergütung (unter Berücksichtigung einer 100% Zielerreichung).

Der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung ca. 22,2 % (49,9 % der variablen Vergütung).

Der Anteil der langfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt bei 100 % Zielerreichung ca. 22,3 % (50,1 % der variablen Vergütung).

D. Vergütungskomponenten im Detail

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der BLG AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung das Jahresfestgehalt sowie Nebenleistungen und Versorgungsbezüge. Erfolgsabhängig und somit variabel, werden kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponenten gewährt.

Für das Vorstandsmitglied, dass in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG entsendet ist, gilt Folgendes:

Das entsendete Vorstandsmitglied erhält neben dem Grundgehalt von der Gesellschaft eine zusätzliche monatlich fixe Entsendevergütung.

Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG erstattet der Gesellschaft sowohl das Grundgehalt als auch die Entsendevergütung und die variable Vergütung des in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG entsendeten Vorstandsmitglieds. Wenn die variable Vergütung bei der Gesellschaft in einem Kalenderjahr höher als bei EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ausfällt, so steht dem entsendeten Vorstandsmitglied dennoch die

variable Vergütung bei der Gesellschaft in voller Höhe zu. Der Anteil, der die durch die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG gezahlte variable Vergütung übersteigt, wird durch die Gesellschaft getragen.

1. Grundgehalt

Das Grundgehalt ist als Jahresfestgehalt eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird. Der Personalausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit des Grundgehalts. Sollte die Überprüfung Änderungsbedarf ergeben, kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses jährlich eine Anpassung des Grundgehalts beschließen.

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen von dem Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird das Grundgehalt für die Dauer von 6 Monaten, längstens bis zum Ende des Anstellungsvertrages, in unveränderter Höhe weitergewährt. Für weitere 6 Monate einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, längstens bis zum Ende des Anstellungsvertrages, erhält das Vorstandsmitglied einen Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenkasse, Ersatzkasse oder privaten Krankenkasse (letztere bis zur Höhe der Leistungen der gesetzlichen Kassen, sofern BLG AG einen entsprechenden Beitragszuschuss zahlt), der zusammen mit dem Krankengeld der Krankenkasse die Höhe des Grundgehalts erreichen soll.

2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Die Nebenleistungen können umfassen:

- a) die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf,
- b) die Erstattung von Reisekosten, sowie ggfs. Umzugskosten und Aufwendungen, die für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung anfallen,
- c) einen regelmäßigen (einmal jährlich obligatorisch) Gesundheitscheck dessen Kosten die BLG AG übernimmt, soweit er nicht von der Krankenversicherung des Vorstandsmitglieds bezahlt wird,
- d) den Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs.2 Satz 3 AktG,
- e) Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung und Abschluss einer Kfz-Insassenunfallversicherung,
- f) Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen und sonstigen Aufwendungen, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft trägt, auf Nachweis gemäß den diesbezüglichen Reisekosten-Richtlinien der Gesellschaft,
- g) den Berufsgenossenschaftsbeitrag inkl. ggf. darauf entfallender Lohnsteuer,

- h) Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI sowie
- i) Zuschuss zu einer Altersversicherung in Höhe der jeweils höchsten Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung.

3. Versorgungsbezüge

Jedem Vorstandsmitglied wird nach der ersten Verlängerung seines Anstellungsvertrages als Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt zugesagt in Höhe von 10 % des jährlichen Grundgehalts. Das Ruhegehalt wird ab Vollendung des, des 65. Lebensjahres jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der BLG AG (nachfolgend „Versorgungsfall“) ausgezahlt. Abweichend von § 2 Abs. 1 BetrAVG findet keine Kürzung der betrieblichen Altersversorgung statt.

Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Ruhegehalt als monatliche Rente ausgezahlt.

4. Variable Vergütung

Die variablen Vergütungskomponenten umfassen eine kurzfristig variable Komponente sowie eine langfristige variable Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum. Aufgrund der regulatorischen Anforderungen ist der Anteil der langfristig variablen Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum an der gesamten variablen Vergütung größer als der Anteil der kurzfristig variablen Komponente.

Für beide Komponenten werden Zielbeträge festgelegt, welche in Abhängigkeit von der Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums ausgezahlt werden. Der Gesamtzielbetrag (Summe der Zielbeträge aus kurzfristig variabler Komponente sowie langfristiger variabler Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum) beträgt 80% der Jahresgrundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Bemessungszeitraum ist für beide variablen Vergütungskomponenten zukunftsgerichtet ausgestaltet.

Der maximale Auszahlungsbetrag aus der kurzfristig variablen Komponente und der langfristigen variablen Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum ist in Summe auf ein reguläres Jahresgrundgehalt begrenzt.

- a) Kurzfristig variable Vergütungskomponente
 - aa) Die kurzfristig variable Vergütungskomponente („Jahresbonus“) ist als Zielbonus ausgestaltet, der dem Auszahlungsbetrag bei 100 %-iger Zielerreichung entspricht. Der Anteil des Zielbetrags der kurzfristig variablen Komponente am Gesamtzielbetrag liegt bei 49,9%.
 - bb) Für die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird ein Zielwert und ein Zielkorridor mit einem Minimal- und einem Maximalwert festgelegt, mit Hilfe derer der Zielerreichungsgrad festgestellt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 % und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt

der Zielerreichungsgrad 125 %. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.

- cc) Als Bemessungsgrundlage dient der Vergleich des in der Planung der Gesellschaft definierten EBIT mit dem tatsächlich erzielten EBIT des Jahres. Der Zielwert entspricht dabei dem Wert des in der Planung der Gesellschaft definierten EBIT für das Jahr. Als Minimalwert wird ein EBIT von 75 % des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Zielwerts.
- dd) Die Auszahlung aus der kurzfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der kurzfristig variablen Vergütung kann 125 % des Zielbetrags betragen. Die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im jeweiligen Folgejahr, spätestens jedoch innerhalb von vier Monaten im jeweiligen Folgejahr, in bar ausgezahlt.
- b) Langfristig variable Vergütungskomponente
 - aa) Die langfristig variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („Mehrjahresbonus“) ist als Zielbonus ausgestaltet, der

- dem Auszahlungsbetrag bei 100 %-iger Zielerreichung entspricht. Der Anteil des Zielbetrags der langfristig variablen Komponente am Gesamtzielbetrag liegt bei 50,1%. Der Bemessungszeitraum für die langfristig variable Vergütungskomponente beträgt insgesamt vier Jahre (nachfolgend auch Performanceperiode).
- bb) Der Auszahlungsbetrag aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ist abhängig von einem finanziellen Ziel sowie von nicht-finanziellen Nachhaltigkeitszielen (ESG-Ziele). Die ESG-Ziele umfassen dabei ein ökologisches und zwei soziale Ziele.
- cc) Die Ziele der langfristig variablen Vergütungskomponente sind additiv verknüpft, wobei das finanzielle Ziel mit 70 % und die ESG-Ziele mit 30 % gewichtet werden. Innerhalb der ESG-Ziele werden das ökologische Ziel mit 50 % und die sozialen Ziele mit jeweils 25 % gewichtet. In der Gesamtschau beträgt die Gewichtung des finanziellen Ziels damit 70 %, die Gewichtung des ökologischen Ziels 15 % und die Gewichtung der sozialen Ziele jeweils 7,5 %.
- dd) Für die langfristig variable Vergütungskomponente werden für jedes Ziel ein Zielwert und ein Zielkorridor mit einem Minimal- und einem Maximalwert festgelegt, mit Hilfe derer der Zielerreichungsgrad festgestellt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 % und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 %. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.
- ee) Als finanzielles Ziel wird der RoCE (Return on Capital Employed) definiert. Der Zielwert entspricht dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten RoCE-Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20% des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Zielwerts. Der Zielerreichungsgrad für das finanzielle Ziel wird ermittelt, indem der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten RoCE Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird.
- ff) Als ökologisches Ziel wird die Reduzierung CO2 Ausstoßes festgelegt. Der Zielwert entspricht dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten Werte für die CO2 Reduktion für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20 % des Planwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Planwerts. Der Zielerreichungsgrad für das ökologische Ziel wird ermittelt, indem der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten Reduzierung des CO2 Ausstoßes für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird.
- gg) Die beiden sozialen Ziele sind die 1.000-Mann-Quote an Arbeitsunfällen sowie der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft. Für beide sozialen Ziele gilt, dass die Zielwerte dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) entsprechen. Als Minimalwert wird ein Wert von 20 % des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Zielwerts. Die Zielerreichungsgrade für die sozialen Ziele werden ermittelt, indem Zielwerte mit den arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten Werte für das jeweiligen Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen werden.
- hh) Die Summe der entsprechend gewichteten einzelnen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ergibt damit einen Gesamtzielerreichungsgrad.
- ii) Die Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütung kann 125 % des Zielbetrags betragen. Die langfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf

des auf die ordentliche Hauptversammlung folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahr ausgezahlt.

c) Außergewöhnliche Entwicklungen

Außergewöhnliche Entwicklungen während einer Performanceperiode kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses bei der Ermittlung der Zielerreichung, sowohl in Bezug auf die kurzfristig variable Vergütungskomponente als auch in Bezug auf die langfristig variable Vergütungskomponente, nach billigem Ermessen berücksichtigen. Außergewöhnliche Entwicklungen während einer Performanceperiode in diesem Sinne sind Sondersituationen, die in den festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst sind und auf außerhalb des Einflussbereichs der Gesellschaft liegenden Rahmenbedingungen beruhen. Gründe für Anpassungen können z.B. sein: (i) wesentliche außerordentliche Entwicklungen wie Unternehmenskäufe bzw. -verkäufe, (ii) untypisch weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, (iii) Einflüsse durch extreme Naturkatastrophen, (iv) wesentliche Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden, (v) außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise). Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

d) Zahlung variabler Vergütung bei (vorzeitiger) Beendigung

aa) Die Zahlung variabler Vergütung bei (vorzeitiger) Beendigung des Dienstverhältnisses hängt davon ab, ob es sich um eine so genannte *Good Leaver* oder *Bad Leaver* Situation handelt. Bei Beendigung des Vertrags durch Zeitablauf, dauernde Arbeitsunfähigkeit oder Tod, Erreichen der Altersgrenze oder im Fall einer einvernehmlichen Aufhebung des Dienstvertrages wird von einer *Good Leaver* Situation ausgegangen. Alle sonstigen Beendigungsgründe werden als *Bad Leaver* Situationen klassifiziert.

bb) Endet im *Good Leaver* Fall ein Vertrag unterjährig, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der in diesem Jahr begebenen kurzfristigen variablen Vergütungskomponente und der langfristig variablen Vergütungskomponente. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt. Die Auszahlung erfolgt zeitanteilig mit dem Tag der Vertragsbeendigung auf Basis einer Zielerreichung von 100%.

cc) Im *Bad Leaver* Fall verfallen mit dem Tag des Zugangs der Kündigung, Abberufung oder Amtsniederlegung sämtliche Ansprüche auf Auszahlungen, für die der Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung noch nicht vollendet ist.

e) Übergangsregelungen zur Einführung der neuen variablen Vergütungsbestandteile

aa) Das variable Vergütungssystem als Bestandteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt rückwirkend ab dem 01.01.2021. Nach dem vorherigen System der Gesellschaft gewährte variable Vergütungsbestandteile sind nicht mehr zur Auszahlung gekommen. Die Überarbeitung des bisherigen Vergütungsmodells führt zu einer Umstellung der variablen Vergütungskomponenten auf einen jährlichen Bonus sowie eine langfristige variable Komponente. Die neue Struktur der variablen Vergütung ist stärker von der langfristigen Vergütungskomponente dominiert, deren Auszahlung erst vier Jahre nach der Festlegung des Zielbetrags geschieht. Während der ersten drei Jahre nach Umstellung ist die Auszahlung aus den variablen Vergütungsbestandteilen deshalb auf den jährlichen Bonus beschränkt. Um eine ggf. auftretende Liquiditätslücke für die betroffenen Vorstandsmitglieder zu schließen, wurde dem Aufsichtsrat deshalb die grundsätzliche Möglichkeit eingeräumt, für vor dem Jahr 2020 bestellte Vorstandsmitglieder eine Übergangsregelung einzuführen.

bb) Die unter der Übergangsregelung gefassten variablen Vergütungsbestandteile weisen einen mehrjährigen Bezug auf, um den Anforderungen des Aktiengesetzes nach einer überwiegend langfristigen Ausrichtung der variablen Vergütung gerecht zu werden. Die Übergangsregelung ist grundsätzlich analog des Mehrjahresbonus ausgestaltet, wobei der Zeithorizont abweichend auf zwei Jahre festgelegt wird. Um den Zeitraum

bis zur ersten Auszahlung aus dem Mehrjahresbonus (mit Ablauf des Jahres 2024) zu überbrücken, sind bis zu zwei Tranchen festgelegt worden (Tranche 1 mit Performanceperiode 2021-2022 und Auszahlung im Anschluss an das Jahr 2022 und bzw. oder Tranche 2 mit Performanceperiode 2022-2023 und Auszahlung im Anschluss an das Jahr 2023).

- cc) Die Anzahl und Höhe der Übergangsleistungen orientiert sich an dem Umfang der etwaigen Liquiditätslücken, wobei der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung berücksichtigt hat.

5. Vergütungsbericht

Im Vergütungsbericht (§ 162 AktG) für das abgelaufene Geschäftsjahr berichtet der Aufsichtsrat über die für dieses Geschäftsjahr festgelegten Leistungskriterien und die jeweilige Zielerreichung.

E. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. Malus- und Clawback-Regelung

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Vorstandsmitglied einen mindesten grob fahrlässigen Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der BLG AG erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat auch bei bestehendem Anstellungsvertrag nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable

Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren wäre, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (Malus-Regelung).

Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausbezahlt, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzuzahlen (Clawback-Regelung). Außerdem ist die BLG AG in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen.

Etwaige Schadensersatzansprüche der BLG AG gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere aus § 93 Abs. 2 AktG bleiben von der Vereinbarung einer Malus- oder einer Clawback-Regelung unberührt.

2. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten der Dienstverträge eines Vorstandsmitglieds

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Laufzeit der Dienstverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand beträgt die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrages in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Dienstvertrages bei fünf Jahren. Die Mitglieder des Vorstandes sollen nach den Vorgaben des Aufsichtsrates in der Regel nicht älter als 65 Jahre sein.

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Anstellungsvertrag spätestens 3 Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

Sofern der Anstellungsvertrag nicht aus einem wichtigen Grund in dem Verhalten oder in der Person des Vorstandsmitglieds vorzeitig beendet wird, erhält das Vorstandsmitglied als Abfindung maximal zwei Jahresvergütungen. Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages weniger als zwei Jahre beträgt, ist die Abfindung zeitanteilig zu berechnen. Die Höhe der Abfindung bestimmt sich nach der Summe aus dem Jahresgrundgehalt und der variablen Jahrestantieme ohne Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrages. Falls die Bezüge für das bei Ende des Anstellungsvertrages laufende Geschäftsjahr voraussichtlich wesentlich höher oder niedriger ausfallen werden als für das letzte volle Geschäftsjahr, wird der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen über eine Anpassung des für die Abfindung anzusetzenden Betrages entscheiden. Auf die Abfindung ist anderweitiger Verdienst anzurechnen, den das Vorstandsmitglied während des Zeitraumes zwischen der Beendigung des Vertragsverhältnisses und dem vereinbarten Vertragsende erzielt.

Die Anstellungsverträge der BLG AG enthalten regelmäßig keine Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) bei der BLG AG.

3. Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses in besonderen außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der BLG AG angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der

Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der BLG AG nicht überfordert wird. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z.B. außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, hat

der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des Personalausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.

4. Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht wird auf den nachfolgenden Seiten abgedruckt.

Vergütungsbericht 2022

Inhaltsverzeichnis

01 Grundlagen

- 01 Begriffsdefinition
- 02 Das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht
- 03 Förderung der Strategie
- 04 Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

05 Vergütung des Vorstands

- 05 Überblick über die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022
- 09 Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022
- 11 Versorgungsleistungen
- 12 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022
- 14 Gewährte und geschuldete Vergütung
- 16 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG-Gruppe

18 Vergütung des Aufsichtsrats

- 18 Beschreibung der Vergütung des Aufsichtsrats
- 20 Gewährte und geschuldete Vergütung
- 21 Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG -Gruppe
- 22 Ausblick für das folgende Geschäftsjahr

Grundlagen

Der Vergütungsbericht über die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand wird gemeinsam von diesen Organen der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG) nach § 162 AktG erstellt. Des Weiteren wurden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 berücksichtigt. Hinsichtlich Abweichungen wird auf u.g. Ausführungen zur Entsprechenserklärung verwiesen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde vom Abschlussprüfer einer formellen Prüfung unterzogen und wird der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

Nach Vorarbeiten im Jahr 2020 hat der Aufsichtsrat am 15. April 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BLG AG beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht.

Auf Vorschlag des Aufsichtsrats hat die Hauptversammlung der BLG AG am 2. Juni 2021 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft mit großer Mehrheit (99,51 Prozent) gebilligt.

Das aktuelle Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder wurde rückwirkend zum 1. Januar 2021 eingeführt. Das vorherige System wurde damit ebenfalls rückwirkend zum 31. Dezember 2020 beendet und die darin zugesagten variablen Vergütungsbestandteile werden dementsprechend nicht mehr zur Auszahlung kommen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde in der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 mit großer Mehrheit (99,54 Prozent) gebilligt. Auf dieser Grundlage ergab sich keine Notwendigkeit für eine Anpassung der Struktur des Vergütungsberichts und des Vergütungssystems.

Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems des Vorstands und des Aufsichtsrats ist auf unserer Internetseite im Bereich Corporate Governance öffentlich zugänglich gemacht: www.blg-logistics.com/ir

Die definierten Performancekennziffern sind darauf ausgerichtet, die Interessen unserer Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber zu schaffen. Die neue Struktur der variablen Vergütung ist stärker von der langfristigen Vergütungskomponente dominiert. Während der ersten drei Jahre nach Umstellung ist die Auszahlung aus den variablen Vergütungsbestandteilen deshalb auf den jährlichen Bonus beschränkt. Damit würde für die Vorstandsmitglieder, die nach dem bisherigen System bereits Anspruch auf den Nachhaltigkeitsbonus hatten, eine erneute Warteperiode von vier Jahren ausgelöst werden.

Um diese Lücke für die betroffenen Vorstandsmitglieder zu schließen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, eine Übergangsregelung einzuführen. Diese sieht eine zusätzliche „Langfristkomponente“ mit gleichen Performancekennziffern, aber einer abweichenden Performanceperiode von zwei Jahren (2021-2022 und 2022-2023) entsprechend der folgenden Ausführungen vor.

Begriffsdefinition

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) hat am 22. Dezember 2021 das Dokument „Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG“ herausgegeben.

Hinsichtlich der gewährten und geschuldeten Vergütung i.S.v. § 162 Absatz 1 Satz 1 sind laut IDW grundsätzlich zwei Auslegungen möglich.

Gemäß Auslegung 1 ist nach den Gesetzesmaterialien eine Vergütung gewährt und damit gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben, wenn sie dem Organmitglied faktisch, d.h. tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt („Zuflussprinzip“).

Laut Gesetzesmaterialien soll gemäß IDW der genaue Zuflusszeitpunkt nicht reguliert werden und es auch weiterhin der Klärung durch die Praxis überlassen bleiben, wann dieser Zeitpunkt angenommen wird. Demnach ist es laut IDW nach einer Auslegung 2 alternativ vertretbar, eine Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Für die im Folgenden dargestellte „gewährte und geschuldete Vergütung“ für die Mitglieder des Vorstands im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG haben sich Aufsichtsrat und Vorstand der BLG AG entschieden, auf Auslegung 1 abzustellen. Es wird daher die im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen ist, dargestellt.

Das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Veränderung in der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

In seiner Sitzung am 24. Februar 2022 hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Vertrag mit Herrn Frank Dreeke um zwei Jahre, bis zu Erreichung der Regelaltersgrenze für Vorstandsmitglieder, zu verlängern. Er ist nunmehr insgesamt bestellt bis zum 31. Dezember 2024.

Frau Andrea Eck, ursprünglich bestellt bis 31. Dezember 2024, hat das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 31. Dezember 2022 verlassen. Sie hat ihr Vorstandsamt mit Ablauf des 31. August 2022 niedergelegt. Der Vorstandsvorsitzende, Herr Frank Dreeke, hatte übergangsweise die Leitung des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE übernommen. In einer außerordentlichen Sitzung hat der Aufsichtsrat am 10. November 2022 entschieden, die Position eines Chief Operating Officer (COO), der auf Vorstandsebene das operative Geschäft betreut, im Unternehmen neu zu schaffen. Die beiden Vorstandsressorts AUTOMOBILE und CONTRACT werden im Sinne des Prinzips „One Face to the Customer“ zusammengeführt. Hinsichtlich der Besetzung dieser Position hat sich der Aufsichtsrat für Herrn Matthias Magnor entschieden, der seit dem 1. Oktober 2021 als Mitglied des Vorstands den Geschäftsbereich CONTRACT verantwortet. Er hat die Position des COO zum 1. Dezember 2022 übernommen.

In seiner Sitzung am 15. Dezember 2022 hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Vertrag mit Frau Christine Hein um fünf Jahre zu verlängern. Sie ist nunmehr insgesamt bestellt bis zum 31. Oktober 2028.

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 hat Herr Klaus Pollok sein Aufsichtsratsmandat niedergelegt. An seine Stelle ist zum 1. Januar 2022 Herr Fabian Goiny nachgerückt. Herr Fabian Goiny ist im Jahre 2018 als Ersatzmitglied für Herrn Klaus Pollok gewählt worden.

Mit Wirkung zum 28. Februar 2022 hat Frau Vera Visser ihr Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Für die Nachfolge ist Herr Martin Peter durch Beschluss des Amtsgerichts Bremen vom 11. März 2022 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden.

Mit Wirkung zum 15. Juli 2022 hat Herr Udo Klöpping sein Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Für die Nachfolge ist Herr Tim Kaemena durch Beschluss des Amtsgerichts Bremen vom 8. September 2022 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden.

Zusammenfassung des Geschäftsjahres aus Vergütungssicht

Das im Vorjahr 2021 erzielte EBIT von TEUR 61.507 lag deutlich über den erwarteten Werten und führte dazu, dass den Mitgliedern des Vorstands die für das Geschäftsjahr 2021 maximal mögliche Kurzfristkomponente in Höhe von insgesamt TEUR 1.184 im April 2022 ausgezahlt werden konnte. Zum selben Zeitpunkt kamen auch weitere TEUR 112 an Herrn Jens Wollesen zur Auszahlung, durch die Ansprüche auf variable Vergütungen im Rahmen seiner Austrittsvereinbarung aus 2021 abgegolten wurden.

Des Weiteren hat Frau Andrea Eck gemäß individueller Austrittsvereinbarung im Dezember 2022 für das Geschäftsjahr 2021 ausstehende variablen Vergütungen pauschal TEUR 181 und für variable Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 pauschal TEUR 293 ausgezahlt bekommen. Des Weiteren wurde eine Abfindung von TEUR 1.320 gezahlt.

Aufgrund seiner neuen Position als COO wurde das Jahresfixgehalt vor Herrn Matthias Magnor mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2022 um TEUR 150 p.a. erhöht. Entsprechend wurde auch die variable Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 angepasst.

Die variablen Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems haben unterschiedliche Performancezeiträume und kommen dementsprechend erst in den Folgejahren zur Auszahlung. Entsprechend des Zuflusses werden die Zielerreichungen in den jeweiligen Vergütungsberichten, die über das Auszahlungsjahr berichten, erläutert. Die Kennziffern zur Bemessung der variablen Vergütung orientieren sich dabei an der BLG-Gruppe und nicht isoliert an der BLG AG.

Aus diesen Gründen ist die Entwicklung der Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2022 ohne wesentliche Auswirkungen auf die in diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung.

Jährliche Gehaltsüberprüfung

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 15. Dezember 2022 wurde die laufende Grundvergütung (Fixgehalt) des Vorstands im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung mit Wirkung zum 1. Januar 2023 um 2,8 Prozent p.a. erhöht. Ausgenommen hiervon ist Herr Matthias Magnor, da das Gehalt bereits im Rahmen seiner neuen Tätigkeit als COO angepasst wurde.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats hängt nicht von Ergebniskennziffern ab. Von daher liegt hier durch die Geschäftsentwicklung kein Einfluss auf die Vergütung vor. Neben den Sitzungsgeldern wurde im Geschäftsjahr 2022 auch die fixe Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Förderung der Strategie

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BLG AG legt die Rahmenbedingungen fest, nach deren Maßgabe den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat der BLG AG Vergütungsbestandteile gewährt werden können und leistet dadurch einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der BLG AG. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems mit wichtigen, strategischen Kennziffern und einem hohen Anteil der langfristigen, variablen Vergütung, werden die Vorstandsmitglieder dazu motiviert, wesentliche Ziele der BLG-Gruppe, wie zum Beispiel eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, zu erreichen.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder hat sich der Aufsichtsrat an den nachfolgenden Grundsätzen orientiert:

Förderung der Gruppenstrategie

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene nachhaltige Leistungskriterien definiert werden.

Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der Größe und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

Verknüpfung von Leistung und Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistung gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Absenkung der Vergütung führt.

Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung der BLG-Gruppe fördern und entspricht damit den Zielen des Vergütungssystems. Die variable Vergütung hat daher überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern außerdem nicht-finanzielle Ziel-Kriterien vorgegeben, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung absichern.

Harmonisierung der Vergütung mit Aktionärsinteressen

Durch die Ausrichtung des Vergütungssystems auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung (insbesondere durch die Langfristkomponente) wird ein zentraler Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre hergestellt. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung knüpft an die Performance des Unternehmens bzw. der BLG-Gruppe an. Das Ergebnis der BLG-Gruppe beeinflusst letztendlich auch die Höhe der an die BLG AG zu zahlende Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) und damit die Ausschüttungsfähigkeit der BLG AG.

Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem von Vorstand und Führungskräften soll künftig gruppenweit vergleichbare Zielkennziffern erhalten, um die Vergütung innerhalb und zwischen Gesellschaften verhältnismäßig, angemessen und vergleichbar zu gestalten.

Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Der Vorstand hat am 30. August 2022 und der Aufsichtsrat der BLG AG hat am 15. September 2022 die 22. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 abgegeben. Auf dieser Basis hat der Vorstand am 29. November 2022 und der Aufsichtsrat der BLG AG am 15. Dezember 2022 eine Aktualisierung vorgenommen und die 23. Entsprechenserklärung zum DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 abgegeben, da aufgrund der Schaffung der Position eines Chief Operating Officer (COO) Ergänzungen notwendig waren. Hinsichtlich des der Vergütung betreffenden Abschnitts G des DCGK hat die BLG AG Abweichungen erklärt.

Die komplette Entsprechenserklärung zum DCGK ist im Download-Bereich auf unserer Internetseite [↗ www.blg-logistics.com/ir](http://www.blg-logistics.com/ir) dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht.

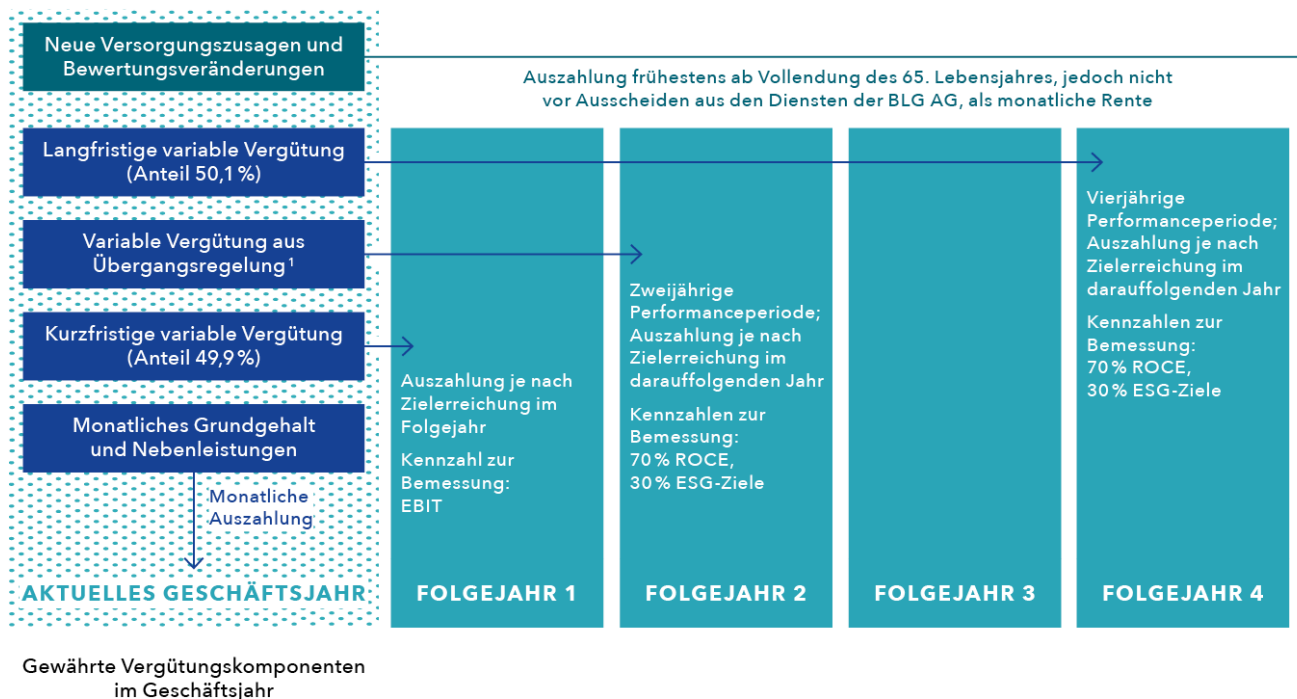
Vergütung des Vorstands

Überblick über die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der BLG AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen und Versorgungsbezüge. Erfolgsabhängig und somit variabel, werden kurzfristige und langfristige variable Vergütungskomponenten gewährt. Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen. Zudem ist die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf eine Maximalvergütung begrenzt.

Es ist kein Aktienbezug weder in der kurzfristig variablen Vergütung noch in der langfristig variablen Vergütung vorgesehen. Es erfolgt auch keine Auszahlung in Aktien.

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses in besonderen außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der BLG AG angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der BLG AG nicht überfordert wird. Im Geschäftsjahr 2022 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.



¹Übergangsregelung zur variablen Vergütung für vor dem Jahr 2020 bestellte Vorstandsmitglieder

Vereinfachte Darstellung des BLG-Vergütungssystems für den Vorstand

Für das Vorstandsmitglied, das in die Gruppengeschäftsführung bei der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG (EUROGATE KG) entsendet ist, gilt Folgendes:

Das entsendete Vorstandsmitglied erhält neben dem Grundgehalt von der Gesellschaft eine zusätzliche monatlich fixe Entsendevergütung.

Die EUROGATE KG erstattet der Gesellschaft sowohl das Grundgehalt als auch die Entsendevergütung und die variable Vergütung sowie die Aufwendungen aus der Pensionszusage des in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE KG entsendeten Vorstandsmitglieds. Wenn die variable Vergütung bei der Gesellschaft in einem Kalenderjahr höher als bei EUROGATE KG ausfällt, so steht dem

entsendeten Vorstandsmitglied dennoch die variable Vergütung bei der Gesellschaft in voller Höhe zu. Der Anteil, der die durch die EUROGATE KG gezahlte variable Vergütung übersteigt, wird durch die BLG AG getragen.

Für den Strategiebezug hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten wird auf die o.g. Ausführungen verwiesen.

Die obestehende Grafik und die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die wesentlichen Vergütungsbestandteile für den Vorstand der BLG AG.

Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems findet sich als öffentlich abrufbare Darstellung auf unserer Internetseite www.blg-logistics.com/ir im Bereich Corporate Governance.

Feste Vergütungsbestandteile

	Grundgehalt	Nebenleistungen	Versorgungszusage
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> Fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird. 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Die Nebenleistungen können <i>zum Beispiel</i> umfassen: <ul style="list-style-type: none"> die Bereitstellung eines Dienstwagens, die Erstattung von Reisekosten, sowie ggfs. Umzugs- und Wohnungskosten, einen regelmäßigen Gesundheitscheck, Zuschüsse zu Versicherungen, den Berufsgenossenschaftsbeitrag, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI sowie Zuschuss zu einer Altersversicherung in Höhe der jeweils höchsten Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung. 	<ul style="list-style-type: none"> Jedem Vorstandsmitglied wird nach der ersten Verlängerung seines Anstellungsvertrages als Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt zugesagt in Höhe von 10 Prozent des jährlichen Grundgehalts. Das Ruhegehalt wird ab Vollendung des, des 65. Lebensjahres jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der BLG AG ausgezahlt. Abweichend von § 2 Absatz 1 BetrAVG findet keine Kürzung der betrieblichen Altersversorgung statt. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Ruhegehalt als monatliche Rente ausgezahlt.
Anwendung im Geschäftsjahr 2022	<ul style="list-style-type: none"> Das Grundgehalt wurde in monatlichen Raten ausgezahlt. Aufgrund der neuen Position als COO wurde das Grundgehalt von Herrn Matthias Magnor mit Wirkung ab 1. Dezember 2022 um TEUR 150 p.a. erhöht. 	<ul style="list-style-type: none"> Es erfolgte eine Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach in Anspruch genommener Leistungen. 	<ul style="list-style-type: none"> Es erfolgte eine bilanzielle Berücksichtigung. Bereits Anspruchsberechtigte erhalten eine monatliche Auszahlung.

Variable Vergütungsbestandteile, Ziel- und Maximalvergütung

Die variablen Vergütungskomponenten umfassen eine kurzfristige sowie eine langfristige variable Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum. Der Anteil der

langfristig variablen Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum an der gesamten variablen Vergütung ist größer als der Anteil der kurzfristig variablen Komponente.

Für beide Komponenten werden Zielbeträge festgelegt, welche in Abhängigkeit von der Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums ausgezahlt werden. Der Gesamtzielbetrag (Summe der Zielbeträge aus kurzfristig variabler Komponente sowie langfristiger

variabler Komponente) beträgt 80 Prozent der Jahresgrundvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung) des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Bemessungszeitraum ist

für beide variablen Vergütungskomponenten zukunftsgerichtet ausgestaltet. Der maximale Auszahlungsbetrag aus der kurzfristig variablen Komponente und der

langfristigen variablen Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum ist in Summe auf ein reguläres Jahresgrundgehalt begrenzt.

	Kurzfristige variable Vergütung (Kurzfristkomponente)	Langfristige variable Vergütung (Langfristkomponente)	Ziel- und Maximalvergütung
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> Jahresbonus, der als Zielbonus ausgestaltet ist. Der Anteil des Zielbetrags am Gesamtzielbetrag liegt bei 49,9 Prozent. Bemessungsgrundlage: Vergleich des in der Planung der BLG-Gruppe definierten EBIT mit dem tatsächlich erzielten EBIT des Jahres. Als Minimalwert wird ein EBIT von 20 Prozent, als Maximalwert ein EBIT von 120 Prozent des Zielwerts festgelegt. Auszahlung in bar mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im Folgejahr, spätestens jedoch innerhalb von vier Monaten im jeweiligen Folgejahr, in bar. 	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus mit mehrjähriger (vier Jahre) Bemessungsgrundlage* Der Anteil des Zielbetrags am Gesamtzielbetrag liegt bei 50,1 Prozent. 70 Prozent: Finanzielles Ziel Arithmetisches Mittel der in der Planung der BLG-Gruppe definierten RoCE-Werte für das jeweilige Jahr sowie der nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20 Prozent, als Maximalwert ein Wert von 120 Prozent des Zielwerts festgelegt. 30 Prozent: ESG-Ziele <u>davon 50 Prozent: ökologisches Ziel</u> Arithmetisches Mittel der in der Planung der BLG-Gruppe definierten CO₂-Reduktion für das jeweilige Jahr sowie der nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20 Prozent, als Maximalwert ein Wert von 120 Prozent des Zielwerts festgelegt. <u>davon 50 Prozent: soziale Ziele</u> jeweils zur Hälfte: Arithmetisches Mittel der in der Planung der BLG-Gruppe definierten 1.000-Mann-Quote an Arbeitsunfällen sowie der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft für das jeweilige Jahr sowie der nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20 Prozent, als Maximalwert ein Wert von 120 Prozent des Zielwerts festgelegt. Auszahlung mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgendem Jahr. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Zielerreichung beträgt je Kennzahl 100 Prozent, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 Prozent und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 Prozent. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt. Außergewöhnliche Entwicklungen während einer Performanceperiode kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses bei der Ermittlung der Zielerreichung, sowohl in Bezug auf die kurzfristig variable Vergütungskomponente als auch in Bezug auf die langfristig variable Vergütungskomponente, nach billigem Ermessen berücksichtigen.
Anwendung im Geschäftsjahr 2022	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022“ 	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022“ 	<ul style="list-style-type: none"> Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022“

* Im Rahmen der oben beschriebenen Übergangsregelung gilt für die Mitglieder des Vorstands Frank Dreeke und Michael Blach eine zusätzliche Langfristkomponente mit einem zweijährigen Performancezeitraum (jeweils 2021-2022 und 2022-2023). Ansprüche von Frau Andrea Eck wurden mit der individuellen Austrittsvereinbarung abgegolten.

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Malus und Clawback	Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit	Anrechnung von Nebentätigkeiten
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Vorstandsmitglied einen mindestens grob fahrlässigen Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der BLG AG erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat auch bei bestehendem Anstellungsvertrag nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren wäre, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (Malus-Regelung). Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits ausgezahlt, hat das Vorstandsmitglied die gemäß der Reduzierungsentscheidung zu viel erhaltenen Zahlungen zurückzuzahlen (Clawback-Regelung). Außerdem ist die BLG AG in diesem Fall berechtigt, gegen sonstige Vergütungsansprüche des Vorstandsmitglieds aufzurechnen. 	<ul style="list-style-type: none"> Endet im Good Leaver Fall (z.B. Zeitablauf, Tod, einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags) ein Vertrag unterjährig, erfolgt eine zeitanteilige Kürzung der in diesem Jahr begebenen kurzfristigen variablen Vergütungskomponente und der langfristig variablen Vergütungskomponente. Eine Kürzung der übrigen Tranchen findet nicht statt. Die Auszahlung erfolgt zeitanteilig mit dem Tag der Vertragsbeendigung auf Basis einer Zielerreichung von 100 Prozent. Im Bad Leaver Fall verfallen mit dem Tag des Zugangs der Kündigung, Abberufung oder Amtsniederlegung sämtliche Ansprüche auf Auszahlungen, für die der Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung noch nicht vollendet ist. 	<ul style="list-style-type: none"> Innerhalb der BLG-Gruppe gibt es nur bei der EUROGATE-Gruppe einen Aufsichtsrat im Sinne der Empfehlung G.15 des DCGK. Da es sich bei den Mandaten im Aufsichtsrat der EUROGATE-Gruppe zum einen um einen erheblichen zusätzlichen Aufwand neben der eigentlichen Tätigkeit handelt, und die EUROGATE-Gruppe ein wichtiger Bestandteil der BLG-Gruppe ist, hält es der Aufsichtsrat für sachgerecht, die hierfür anfallende Vergütung nicht auf die vereinbarte Vorstandsvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds anzurechnen. Dies wurde auch in o.g. Entschärfungserklärung zum DCGK als Abweichung aufgenommen.
Anwendung im Geschäftsjahr 2022	<ul style="list-style-type: none"> Keine Anwendung 	<ul style="list-style-type: none"> Herr Jens Wollesen (ursprünglich bestellt bis 30. Juni 2024), hat das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 30. September 2021 verlassen. Er war seit dem 30. Juni 2021 freigestellt. Für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. September 2021 erhielt er gemäß individueller Austrittsvereinbarung neben seiner Festvergütung eine pauschale variable Vergütung in Höhe von TEUR 25, die er zusammen mit allen weiteren variablen Vergütungsbestandteilen für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2021 im April 2022 ausgezahlt bekommen hat. Frau Andrea Eck, ursprünglich bestellt bis 31. Dezember 2024, hat das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 31. Dezember 2022 verlassen. Gemäß individueller Austrittsvereinbarung wurde festgelegt, dass die für das Geschäftsjahr 2021 ausstehenden variablen Vergütungen pauschal mit TEUR 181 und die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 mit TEUR 293 abgegolten werden (entspricht Zielerreichung von 100 Prozent). Des Weiteren wurde eine Abfindung von TEUR 1.320 vereinbart. Die Zahlungen erfolgten zum Jahresende 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> Vergütungen für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG wurden nicht auf die Vergütung der jeweiligen Mitglieder des Vorstands angerechnet.

Die Mitglieder des Vorstands Frank Dreeke und Michael Blach erhalten – wie oben beschrieben – eine zusätzliche Langfristkomponente (Übergangsregelung) mit einem zweijährigen Performancezeitraum (jeweils 2021-2022 und 2022-2023 und Auszahlung im jeweiligen Folgejahr).

Die Ansprüche über variablen Vergütungen von Andrea Eck sind mit der o.g. Austrittsvereinbarung abgegolten.

In der folgenden Tabelle sind die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 individuell festgelegten Ziel- und Maximalvergütungen der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands dargestellt.

TEUR	Frank Dreeke Vorstandsvorsitzen- der		Michael Blach Mitglied des Vor- stands		Andrea Eck ¹ Mitglied des Vor- stands		Christine Hein Mitglied des Vor- stands		Matthias Magnor ² Mitglied des Vor- stands		Ulrike Riedel Mitglied des Vor- stands	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	704	704	398	398	366	366	337	337	342	342	337	337
Regelmäßige Nebenleistungen	44	44	40	40	38	38	37	37	39	39	40	40
Kurzfristige variable Vergütung	281	351	159	198	146	183	134	168	137	171	134	168
Langfristige variable Vergütung	282	353	159	199	147	183	135	169	137	172	135	169
Var. Vergütung aus Übergangsregelung ³	282	353	159	199	147	183	0	0	0	0	0	0
Vergütung aus Abfindungsvereinbarungen	0	0	0	0	1.320	1.320	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1.593	1.805	915	1.034	2.164	2.273	643	711	655	724	646	714

¹ Bis 31. August 2022, siehe Ausführung zur Beendigung der Tätigkeit im vorherigen Abschnitt

² Ziel- und Maximalvergütung wurden unterjährig im Geschäftsjahr 2022 angepasst, da ab 1. Dezember 2022 die Position als COO angetreten wurde verbunden mit einer Gehaltsanpassung

³ Zweijährige Performanceperiode

Versorgungsleistungen

Entsprechend der o.g. Grundlagen wurden Mitgliedern des Vorstands teilweise Pensionsansprüche eingeräumt, die zum Teil gegen Gesellschaften von BLG LOGISTICS bestehen. Ansprüche gegen nicht konsolidierte Gesellschaften in den Gruppenabschluss von BLG LOGISTICS werden in diesem Vergütungsbericht nicht dargestellt.

Für die Herren Dreeke, Bieniek und Blach wurden im Dezember 2015 und für die Herren Schumacher und Wollesen im Februar bzw. September 2018 neue Pensionszusagen zugesichert. Für Frau Eck wurde des Weiteren eine neue Pensionszusage im Februar 2019 zugesichert. Mit Eintritt zum 1. Juli 2020 hat BLG LOGISTICS des Weiteren die Pensionsverpflichtungen für Frau Ulrike Riedel von der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG, Bremen, übernommen. Die Versorgungszusagen sehen eine Alters- und Invalidenrente in Höhe von 10 Prozent des Grundgehalts vor. Weiterhin ist eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 Prozent der vereinbarten Altersrente vorgesehen. Bei Inanspruchnahme der Altersrente vor dem 65. Lebensjahr ermäßigen sich die Renten für jeden vollen Monat des vorzeitigen Ausscheidens um 0,5 Prozentpunkte, maximal jedoch um 18 Prozent. Eine Wartezeit ist nicht vorgesehen.

In Nachträgen vom Januar 2020 wurde mit anspruchsberechtigten Vorstandsmitgliedern vereinbart, dass im Falle des vorzeitigen Ausscheidens, ohne dass ein Leistungsfall vorliegt, bei Erfüllung der Unverfallbarkeitsbedingungen keine zeitanteilige Kürzung der zugesagten Leistungen mehr erfolgt.

Versorgungszusagen (Ermittlung nach IAS 19)

TEUR	Versorgungsaufwand (service cost) gemäß IFRS		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2022	2021	31.12.2022	31.12.2021
Frank Dreeke, Vorstandsvorsitzender	0	0	1.360	2.000
Michael Blach ¹ , Mitglied des Vorstands	0	0	975	1.639
Andrea Eck, Mitglied des Vorstands	0	0	583	1.043
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	0	0	547	1.070
Gesamt	0	0	3.465	5.752

Darüber hinaus ist es Vorstandsmitgliedern möglich, leistungsorientierte Versorgungszusagen durch Entgeltumwandlungen zu erwerben.

Zum 31. Dezember 2022 sind Vorstandsmitgliedern wie im Vorjahr keine Kredite oder Vorschüsse gewährt worden. Ebenso wurden wie im Vorjahr keine Haftungsverhältnisse zugunsten von Vorstandsmitgliedern eingegangen.

Die Versorgungszusagen der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstände können der Tabelle entnommen werden.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

Den früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2022 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) in Höhe von TEUR 184 gewährt (vgl. ▶Seite 17). Der Barwert der Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 für frühere Vorstandsmitglieder betrug zum 31. Dezember 2022 insgesamt TEUR 3.809 (Vorjahr: TEUR 5.708). Es fielen wie im Vorjahr keine service cost (nach IFRS) an.

¹ Die Erstattung der Aufwendungen erfolgt zum Teil durch die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die variable Vergütung stellt einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung des Vorstands dar und beinhaltet die in den Grundlagen beschriebene Kurzfristkomponente und die Langfristkomponente. Diese sollen Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine wertschöpfende und langfristige Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken setzen.

Die Leistungskennzahlen, welche im Geschäftsjahr 2022 für die Ermittlung der variablen Vergütung zur Anwendung kommen, stehen im Einklang mit der Unternehmensstrategie, sind aus strategischen Zielen und den operativen Steuerungsgrößen des Unternehmens abgeleitet und entsprechen somit dem gültigen Vergütungssystem. Die Leistungskennzahlen schließen darüber hinaus die gesellschaftliche Verantwortung der BLG-Gruppe durch die ökologischen und sozialen Leistungskennziffern mit ein.

Die Berechnung des EBIT der BLG-Gruppe für die Kurzfristkomponente erfolgt inklusive der Beteiligungserträge, da diese in der Regel überwiegend dem Geschäftsbereich CONTAINER zuzurechnen sind und dieser einen wesentlichen Ergebnisbeitrag zum Gesamtergebnis der BLG-Gruppe beisteuert. Analog wird dieses EBIT auch zur Berechnung des RoCE für die Langfristkomponente herangezogen und das gebundene Kapital wird inklusive Finanzanlagen ermittelt.

Kurzfristkomponente

Die kurzfristig variable Vergütung honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens. Die Unternehmensperformance wird hierbei ausschließlich an folgender finanzieller Kennzahl gemessen:

- **EBIT**
Ergebnis vor Zinsen und Steuern

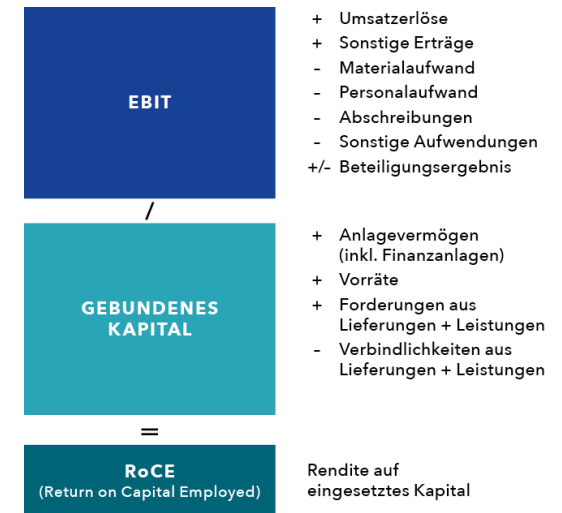
Das EBIT ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, die den operativen Gewinn aus dem Leistungsbe-
reich eines Unternehmens in einem bestimmten Zeitraum beschreibt

Langfristkomponente

Die langfristig variable Vergütung soll den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb und die Bemühungen um nachhaltiges unternehmerisches Handeln und dauerhafte Wertschöpfung honorieren. Sie setzt sich daher aus den folgenden Kennziffern zusammen:

- Zu 70%: **RoCE**
Der Return on Capital Employed ist eine Kennzahl, die misst, wie effizient und profitabel ein Unternehmen mit seinem eingesetzten Kapital umgeht

Die Berechnung von EBIT und RoCE in der BLG-Gruppe wird anhand der folgenden Grafik vereinfacht dargestellt:



- Zu 15%: **Reduzierung des CO₂-Ausstoßes**
- Zu 7,5%: **1000-Mann-Quote an Arbeitsunfällen**
- Zu 7,5% : **Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft**

Feststellung der Zielerreichung

Der Zielerreichungsgrad wird jeweils nach Ablauf des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat ermittelt, indem hinsichtlich der Langfristkomponente der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird. Hinsichtlich der Kurzfristkomponente bezieht sich der Vergleich nur auf das abgelaufene Geschäftsjahr. Die Daten werden

im Rahmen der Abschlussarbeiten auf Basis der festgelegten Planzahlen durch die Bereiche Financial Services, Energiemanagement und Personal ermittelt. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt den rechnerischen Auszahlungsbetrag.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für das Geschäftsjahr 2022 orientieren sich an der Jahresplanung und stehen im Einklang mit in- und externer Finanzkommunikation.

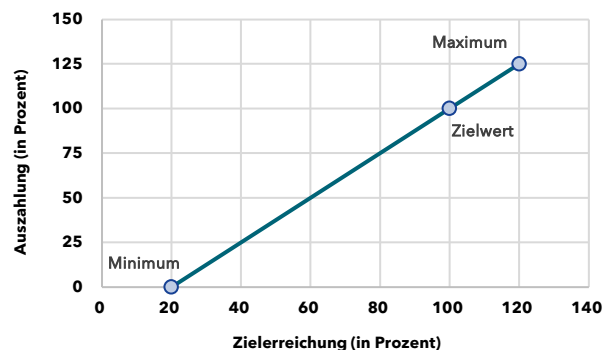
Auszahlung der variablen Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im jeweiligen Folgejahr, spätestens jedoch innerhalb von vier Monaten im jeweiligen Folgejahr, ausgezahlt.

Die Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütung kann 125 Prozent des Zielbetrags betragen. Die langfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahr ausgezahlt.

Zielerreichung

Da die Auszahlung der Langfristkomponenten, die für das Geschäftsjahr 2022 gewährt wurden, erst in den Folgejahren erfolgt und nicht die gewährte und geschuldete Vergütung in 2022 betreffen, erfolgt die Darstellung der individuellen Zielerreichungs- und Auszahlungsbeträge erst in dem Vergütungsbericht für das Jahr, in dem die Komponenten zur Auszahlung kommen.



Im Folgenden wird daher die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlten Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent wird die Kurzfristkomponente zu 100 Prozent ausgezahlt. Die Zielerreichung ist bei einer Zielerfüllung von über 120 Prozent mit einer Auszahlung von 125 Prozent gedeckelt. Diese Deckelung kam für die Kurzfristkomponente 2021 zur Anwendung:

TEUR	Zielwert	Erreichter Betrag	Auszahlungsfaktor
Kennziffer kurzfristige variable Vergütung			
EBIT für das Geschäftsjahr 2021	5.061	63.164	125%

Die auf Basis dieses Auszahlungsfaktors im April 2022 ausgezahlten Beträge für die Kurzfristkomponente 2021 können der folgenden Tabelle entnommen werden. Sie enthalten im Falle von Herrn Jens Wollesen und Frau Andrea Eck auch Zahlungen aus Austrittsvereinbarungen für die Abgeltung variabler Vergütungsansprüche für das Geschäftsjahr 2021.

TEUR Name	Kurzfristkomponente 2021	
	Zielvergütung	Auszahlungsfaktor 125% Auszahlungsbetrag
Frank Dreeke	277	347
Michael Blach	156	194
Andrea Eck (bis 31.08.2022)	144	180
Christine Hein	132	166
Matthias Magnor (ab 1.10.2021)	33	41
Ulrike Riedel	132	166
Jens Wollesen (bis 30.09.2021)	72	90

Die Übergangskomponente für das Geschäftsjahr 2021 wird im Geschäftsjahr 2023 und die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt.

Im Rahmen der Austrittsvereinbarung mit Frau Andrea Eck erfolgte per Ende Dezember 2022 bereits auch die Abgeltung der variablen Vergütung für 2022 sowie die Abfindungszahlung. Im Folgenden wird daher die Einhaltung der Ziel- und Maximalvergütung für 2022 ebenfalls dargestellt. Dabei wurde die vereinbarte Abfindungszahlung in Höhe von TEUR 1.320 der vorher festgelegten Ziel- und Maximalvergütung zugeschlagen, da diese zum Zeitpunkt der Festlegung noch nicht bekannt war.

TEUR	Festgelegte Obergrenzen 2022			Ausgezählte Vergütungen für 2022					Gesamt
	Zielvergütung	Maximalvergütung	Festgehalt	Vergütung aus Abfindungsvereinbarungen	Nebeneleistungen	Kurzfristkomponente	Langfristkomponente	Übergangskomponente	
Name des Organmitglieds									
Andrea Eck (bis 31.08.2022)	2.164	2.273	366	1.320	37	146	147	0	2.016

Gewährte und Geschuldete Vergütung

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Seit dem 1. Januar 2021 wird das neue Vergütungssystem angewendet. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile für Vorjahre mehr ausgezahlt. Aus diesen Gründen sind Vorjahresvergleiche sowie der u.g. Vertikalvergleich nur bedingt aussagekräftig.

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2022, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

In der folgenden Tabelle werden die individuell gewährten und geschuldeten Vergütungen der aktiven Vorstände sowie der in den letzten zehn Jahren tätigen, ehemaligen Mitglieder des Vorstands aufgezeigt, die zugleich den

Zufluss des Geschäftsjahres 2022 und des Vorjahres abbilden. Für die bessere Lesbarkeit wurden die Sonderzahlungen (Zahlungen aus Austrittsvereinbarungen) beim Ausweis der relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung außer Ansatz gelassen.

Name des Organmitglieds, Position	Jahr	Feste Vergütungsbestandteile					Variable Vergütungsbestandteile				Gesamtvergütung
		Grundgehalt	Vergütung für gruppeninterne Aufsichtsratsmandate ¹	Vergütung aus Abfindungsvereinbarungen	Ruhegehälter	Sonstige Nebenkosten	Relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	Kurzfristig (<1 Jahr)	Langfristig (>1 Jahr)	Relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	
Aktuelle Vorstandsmitglieder											
Frank Dreeke	2022	704	14	0	0	32	68,4	347	0	31,6	1.097
CEO / Vorstandsvorsitzender	2021	695	15	0	0	31	100,0	0	0	0,0	741
Michael Blach	2022	397	25	0	0	27	69,8	194	0	30,2	643
Geschäftsbereich CONTAINER	2021	390	22	0	0	22	100,0	0	0	0,0	434
Christine Hein	2022	337	8	0	0	28	69,2	166	0	30,8	539
CFO / Finanzen	2021	332	4	0	0	17	100,0	0	0	0,0	353
Matthias Magnor (ab 1.10.2021)	2022	343	0	0	0	25	90,0	41	0	10,0	409
COO ²	2021	83	0	0	0	5	100,0	0	0	0,0	88
Ulrike Riedel	2022	337	0	0	0	27	68,7	166	0	31,3	530
CHRO / Arbeitsdirektorin	2021	332	0	0	0	20	100,0	0	0	0,0	352
Ehemalige Vorstandsmitglieder											
Dethold Aden (bis 31.05.2013)	2022	0	0	0	129	0	100,0	0	0	0,0	129
Vorstandsvorsitzender	2021	0	0	0	123	0	100,0	0	0	0,0	123
Jens Bieniek (bis 11.12.2020)	2022	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0
Finanzen	2021	161	6	0	0	7	68,5	80	0	31,5	254
Andrea Eck (bis 31.08.2022) ³	2022	366	0	1.320	0	26	78,3	146	328	21,7	2.186
Geschäftsbereich AUTOMOBILE	2021	361	0	0	0	20	100,0	0	0	0,0	381
Hartmut Mekelburg (bis 31.12.2015)	2022	0	0	0	55	0	100,0	0	0	0,0	55
Arbeitsdirektor	2021	0	0	0	52	0	100,0	0	0	0,0	52
Jens Wollesen (bis 30.09.2021)	2022	0	0	25	0	0	12,4	90	87	87,6	202
Geschäftsbereich CONTRACT	2021	269	0	0	0	20	100,0	0	0	0,0	289

¹ Die ausgewiesenen Werte beziehen sich auf Vergütungen für Aufsichtsratsmandate (Sitzungsgelder und Jahresvergütungen) der EUROGATE-Gruppe. Aufgrund der sachlichen Verknüpfung zu einer Gruppengesellschaft wird die Vergütung für diese Aufsichtsrats Tätigkeit hier ebenfalls ausgewiesen.

² COO ab 1. Dezember 2022

³ Die Langfristkomponente betrifft mit TEUR 184 die Abgeltung für das Geschäftsjahr 2022 und mit TEUR 144 das Geschäftsjahr 2021

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG-Gruppe

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der BLG AG sowie der BLG-Gruppe und mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden der BLG-Gruppe auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem jeweiligen Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für aktive Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 den der o.g. Tabellen zu den gewährten und geschuldeten Vergütungen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der BLG AG gemäß § 275 Absatz 2 Nummer 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung von Gruppenkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Gruppenabschlusses ausgewiesenen EBIT der BLG-Gruppe angegeben.

Veränderung in Prozent	2022 zu 2021	2021 zu 2020	Informationen
Vergütung der aktiven Vorstände			
Frank Dreeke, Vorstandsvorsitzender	48,0	-38,5	
Michael Blach, Mitglied des Vorstands	48,2	-46,7	
Christine Hein, Mitglied des Vorstands	52,7	578,8	Eintritt 1. November 2020
Matthias Magnor, Mitglied des Vorstands ²	364,8	n/a	Eintritt 1. Oktober 2021
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	50,6	130,1	Eintritt 1. Juli 2020
Vergütung der ehemaligen Vorstände			
Jens Bieniek, Mitglied des Vorstands	-100,0	-65,4	Austritt 11. Dezember 2020
Andrea Eck, Mitglied des Vorstands ¹	473,8	-44,6	Austritt 31. Dezember 2022
Jens Wollesen, Mitglied des Vorstands	-30,1	-58,4	Austritt 30. September 2021
Ertragskennziffern			
Jahresüberschuss der BLG AG (HGB)	-16,4	3,3	
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	8,4	157,1	
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft			Basis Vollzeitäquivalent³
Mitarbeitende in Deutschland	4,9	2,1	

¹ Bzgl. der Austrittsvereinbarung siehe ▶Seite 9

² Erhöhung des Grundgehalts ab 1. Dezember 2022 aufgrund neuer Position des COO, siehe auch ▶Seite 7

³ Nur vollkonsolidierte Inlandsgesellschaften der BLG-Gruppe

Die BLG AG selber beschäftigt keine eigenen Mitarbeitenden. Für den Vergleich mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden wird daher auf die durchschnittliche Vergütung der inländischen Belegschaft der BLG-Gruppe abgestellt. Da sowohl erzielte Umsätze als auch Personalaufwand der BLG-Gruppe überwiegend im Inland anfallen (Anteil Inland jeweils über 95 Prozent) und die Mitarbeitenden- und Vergütungsstrukturen innerhalb der BLG-Gruppe vielfältig sind, insbesondere bei den Auslandsgesellschaften, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der vollkonsolidierten Gesellschaften im Inland abzustellen. Diese Vergleichsgruppe wurde bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats herangezogen. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

In der Darstellung des Vertikalvergleichs wird die gesetzliche Übergangserleichterung nach § 26j Absatz 2 Satz 2 EGAktG angewendet. Demnach wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung und der weiteren Kennziffern seit dem Geschäftsjahr dargestellt, für das gemäß §162 AktG erstmals ein Vergütungsbericht erstellt wird. Die weiteren Perioden werden sukzessive in den nächsten Vergütungsberichten aufgebaut. Des Weiteren wird aus Gründen der Klarheit und Verständlichkeit darauf verzichtet, frühere Mitglieder des Vorstands, die im vergangenen Geschäftsjahr lediglich ein Ruhegehalt bezogen haben und keine weitere Abhängigkeit von Unternehmensergebnis haben, in den Vertikalvergleich aufzunehmen.

Der Anstieg der Vorstandsvergütungen ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass im Gegensatz zum Geschäftsjahr 2021 im Jahr 2022 neben der Festvergütung auch eine variable Vergütung (Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021) ausgezahlt wurde. Zum 1. September 2021 erfolgte des Weiteren eine Erhöhung der Grundvergütung der aktiven Vorstände um 2,0 Prozent.

Bei Frau Andrea Eck wirken sich die Zahlungen im Jahr 2022 aus der Austrittsvereinbarung deutlich erhöhend aus. Aufgrund seines Austritts im Jahr 2020 erhielt Herr Jens Bieniek im Geschäftsjahr 2022 keine weiteren Vergütungen. Herr Jens Wollesen erhielt im Geschäftsjahr 2022 noch Auszahlungen für variable Vergütungen gemäß individueller Austrittsvereinbarung.

Das Ergebnis der BLG AG ist beeinflusst von höheren Kosten für eine Präsenzhauptversammlung. Das EBIT der BLG-Gruppe liegt entgegen der Prognosen über dem Vorjahr. Dies ist insbesondere durch das hohe Beteiligungsergebnis für den Geschäftsbereich CONTAINER begründet.

Der Anstieg der Gehälter der Mitarbeitenden ist im Wesentlichen auf Tarifierpassungen, Gehaltsüberprüfungen und gegenüber dem Jahr 2021 höheren Tantiemzahlungen für außertariflich Beschäftigte zurückzuführen.

Hinsichtlich der Erläuterungen der Spalte 2021 zu 2020 wird auf den Vorjahres-Vergütungsbericht verwiesen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Absatz 3 AktG in der durch das ARUG II geänderten Fassung ist in der Hauptversammlung der BLG AG als börsennotierte Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Die aktuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung in der aktuellen Fassung der BLG AG geregelt. Darin bemisst sich die Höhe der Vergütung nach den von den Mitgliedern des Aufsichtsrats übernommenen Aufgaben. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wie in § 17 der Satzung festgelegt und nachstehend näher beschrieben wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 mit großer Mehrheit (99,49 Prozent) bestätigt.

Die Satzung der BLG AG sowie die komplette Darstellung des Vergütungssystems finden Sie auf unserer Internetseite www.blg-logistics.com/ir im Bereich Corporate Governance

Beschreibung der Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem der Mitglieder des Aufsichtsrats wird regelmäßig auf seine Angemessenheit und Anpassungsbedarf hin geprüft.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt gesetzliche sowie deutsche und internationale Corporate-Governance-Vorgaben, insbesondere die des DCGK. Demnach soll sich die Vergütung an der durch die Mitglieder übernommenen Verantwortung orientieren und bildet die übernommenen Aufgaben und die Lage der Gesellschaft in einem angemessenen Verhältnis ab. Damit wird bei Übernahme eines Mandates als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses die Motivation der Personen gestärkt und die Qualität der Ausführung dieser Aufgaben entsprechend maximiert. So wird sichergestellt, dass die Ausführung der Überwachungs- und Beratungsfunktion gegenüber dem Vorstand zu einem nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft beiträgt und eine erfolgreiche Unternehmensstrategie aufgebaut wird.

Vorsitz	500 EUR pro Sitzung	24.900 EUR pro Jahr	1.000 EUR pro Jahr
Stv. Vorsitz	500 EUR pro Sitzung	16.600 EUR pro Jahr ¹	1.000 EUR pro Jahr
Mitglied	500 EUR pro Sitzung	8.300 EUR pro Jahr	1.000 EUR pro Jahr
	Sitzungsgeld	Fixe Vergütung	Fixe Vergütung Prüfungs-/Personal- ausschüsse

¹Gilt auch für den Vorsitz des Prüfungsausschusses sofern dieser nicht gleich dem Aufsichtsratsvorsitz ist

Vergütung des Aufsichtsrats

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält nach § 17 der Satzung in der aktuellen Fassung der BLG AG nach Empfehlung des DCGK eine ausschließlich erfolgsunabhängige Vergütung. Dadurch wird die unabhängige Stellung des Aufsichtsrats gestärkt und eine neutrale und objektive Entscheidungsfindung gewährleistet. Zudem verläuft die Arbeitsbelastung und das übernommene Haftungsrisiko in der Regel gegenläufig zum Unternehmenserfolg, sodass gerade in Phasen mit niedriger Ertragslage entsprechend Beratungs- und Überwachungstätigkeiten intensiviert werden müssen. Demnach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von EUR 8.300,00.

Gemäß der Empfehlung des DCGK soll bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen gewürdigt werden. Daher erhalten der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache, die Stellvertretung sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses und der Vorsitzende des Personalausschusses, sofern er nicht zugleich den Vorsitz des Aufsichtsrats innehat, das Doppelte dieser Vergütung. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

Aufgrund des intensiveren zeitlichen Aufwands für die Tätigkeiten im Prüfungs- und Personalausschuss erhalten die Mitglieder zusätzlich eine Vergütung in Höhe von jährlich EUR 1.000,00. Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats EUR 500,00 pro Sitzung. Gegebenenfalls werden darüber hinausgehende Aufwendungen in der nachgewiesenen Höhe erstattet.

Zum 31. Dezember 2022 sind Mitgliedern des Aufsichtsrats wie im Vorjahr keine Kredite oder Vorschüsse gewährt worden. Im Berichtsjahr erfolgten keine Darlehensablösungen. Ebenso wurden wie im Vorjahr keine Haftungsverhältnisse zugunsten von Aufsichtsratsmitgliedern eingegangen. Reisekosten wurden im üblichen Maße erstattet.

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ist analog der Vergütung für

den Vorstand eine im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen ist.

Die individuelle gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

TEUR	Festvergütung für 2021	Anteil in %	Festvergütung Ausschüsse für 2021	Anteil in %	Sitzungsgelder in 2022	Anteil in %	Vergütung für gruppeninterne Aufsichtsratsmandate ¹	Anteil in %	Gesamt
Dr. Klaus Meier, Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personalausschusses	24,9	59,9	1,0	2,4	7,0	16,8	8,7	20,9	41,6
Christine Behle, Stv. Vorsitzende des Aufsichtsrats	16,6	67,5	1,0	4,1	7,0	28,5	0,0	0,0	24,6
Sonja Berndt	8,3	50,9	1,0	6,1	7,0	42,9	0,0	0,0	16,3
Karl-Heinz Dammann	4,1	68,3	0,5	8,3	0,0	0,0	1,4	23,3	6,0
Heiner Dettmer	8,3	54,2	1,0	6,5	6,0	39,2	0,0	0,0	15,3
Melf Grantz ²	8,3	54,2	1,0	6,5	6,0	39,2	0,0	0,0	15,3
Udo Klöpping	8,3	89,2	0,0	0,0	1,0	10,8	0,0	0,0	9,3
Wybcke Meier	8,3	80,6	0,0	0,0	2,0	19,4	0,0	0,0	10,3
Dr. Tim Neseemann	8,3	64,8	1,0	7,8	3,5	27,3	0,0	0,0	12,8
Beate Pernak	8,3	52,5	1,0	6,3	6,5	41,1	0,0	0,0	15,8
Klaus Pollok	8,3	89,2	1,0	10,8	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3
Jörn Schepull	4,2	23,6	0,3	1,7	6,0	33,7	7,3	41,0	17,8
Dr. Claudia Schilling ²	8,3	50,9	1,0	6,1	7,0	42,9	0,0	0,0	16,3
Dietmar Strehl ²	8,3	39,2	1,0	4,7	4,0	18,9	7,9	37,3	21,2
Fabian Goiny	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	100,0	0,0	0,0	3,5
Tim Kaemena	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	100,0	0,0	0,0	1,0
Martin Peter	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	100,0	0,0	0,0	3,0
Reiner Thau	8,3	38,6	1,0	4,7	3,5	16,3	8,7	40,5	21,5
Vera Visser	8,3	60,1	1,0	7,2	0,5	3,6	4,0	29,0	13,8
Dr. Patrick Wendisch, Vorsitzender der Prüfungsausschusses	16,6	78,7	1,0	4,7	3,5	16,6	0,0	0,0	21,1
Gesamt	166,0	64,4	13,8	5,4	78,0	30,3	0,0	0,0	257,8

¹ Die ausgewiesenen Werte beziehen sich auf Vergütungen für Aufsichtsratsmandate (Sitzungsgelder und Jahresvergütungen) der EUROGATE Geschäftsführungs-GmbH & Co. KGaA, Bremen. Aufgrund der sachlichen Verknüpfung zu einer Gruppengesellschaft wird die Vergütung für diese Aufsichtsrats Tätigkeit hier ebenfalls ausgewiesen.

² Gemäß § 5a des Senatsgesetzes und §§ 6 und 6a der Bremischen Nebentätigkeitsverordnung besteht eine Ablieferungspflicht für Vergütungen aus der Aufsichtsrats Tätigkeit

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG-Gruppe

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der BLG AG sowie der BLG-Gruppe und mit der durchschnittlichen Vergütung der inländischen Mitarbeitenden der BLG-Gruppe auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Bezüglich der Inanspruchnahme der gesetzlichen Übergangserleichterung nach § 26j Absatz 2 Satz 2 EGAktG wird auf die o.g. Erläuterungen zur vergleichenden Darstellung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands verwiesen.

Eine Abhängigkeit vom Ergebnis der BLG AG oder der BLG-Gruppe besteht hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht. Eine Schwankung der Vergütung ergibt sich im Wesentlichen durch die Anzahl der teilgenommen Sitzungen im jeweiligen Jahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Sofern Mitglieder des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur zeitanteilig vergütet wurden (unterjähriger Ein- oder Austritt), wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr nicht auf ein volles Jahr hochgerechnet.

¹ Basis Vollzeitäquivalent, vollkonsolidierte Inlandsgesellschaften

Veränderung in Prozent	2022 zu 2021	2021 zu 2020	Eintritt im Vergleichszeitraum	Austritt im Vergleichszeitraum
Vergütung der aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dr. Klaus Meier	3,0	4,7		
Christine Behle	8,8	4,6		
Sonja Berndt	14,0	21,2		
Heiner Dettmer	10,9	3,8		
Melf Grantz	10,9	3,8		
Wybcke Meier	0,0	5,1		
Dr. Tim Neseemann	0,0	4,1		
Beate Pernak	85,9	466,7	01.07.2020	
Klaus Pollok	-32,6	3,8		
Jörn Schepull	334,1	100,0	01.07.2021	
Dr. Claudia Schilling	16,4	250,0	13.01.2020	
Dietmar Strehl	-5,8	240,9	13.01.2020	
Fabian Goiny	100,0	0,0	01.01.2022	
Tim Kaemena	100,0	0,0	08.09.2022	
Martin Peter	100,0	0,0	11.03.2022	
Reiner Thau	-3,6	3,7		
Dr. Patrick Wendisch	0,0	2,4		
Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats				
Karl-Heinz Dammann	-67,9	-15,0		30.06.2021
Udo Klöpping	-13,9	4,9		15.07.2022
Dieter Strerath	-100,0	-59,3		30.06.2020
Vera Visser	-20,2	284,4	24.01.2020	28.02.2022
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss der BLG AG (HGB)	-16,4	3,3		
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	8,4	157,1		
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft¹				
Mitarbeitende in Deutschland	4,9	2,1		

Ausblick für das folgende Geschäftsjahr

Im folgenden Geschäftsjahr 2023 soll das Vergütungssystem mit Ausnahme der folgenden wesentlichen Änderungen unverändert Anwendung finden.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder berücksichtigt nicht die neu geschaffene Funktion des COO. Ebenso sind bisher die Zuführungen durch die Versorgungszusagen bei erster Vertragsverlängerung eines Vorstandsmitglieds nicht ausreichend berücksichtigt. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder muss daher entsprechend angepasst werden. Insbesondere soll die jährliche Maximalvergütung für den COO auf EUR 1,4 Mio festgelegt werden. Des Weiteren soll in dem Geschäftsjahr, in welchem dem Vorstandsmitglied nach der ersten Verlängerung des Anstellungsvertrages als Vorstandsmitglied ein Ruhegehalt von der BLG zugesagt wird, die Maximalvergütung für dieses Geschäftsjahr einmalig 3,0 Mio. EUR betragen, weil die BLG in diesem Geschäftsjahr eine einmalige Einzahlung zur Auffüllung der Versorgungszusage des Vorstandsmitglieds leisten muss.

Das geänderte Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

Die Zielkennziffern und Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 14. Dezember 2022 beschlossen.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: An-

forderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Bremen, den 14. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Ull
Wirtschaftsprüfer

Stefan Geers
Wirtschaftsprüfer

**BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-Aktiengesellschaft von 1877-**

Investor Relations

Präsident-Kennedy-Platz 1
28203 Bremen, Deutschland

Tel.: +49 421 398 3756

Fax: +49 421 398 3233

E-Mail: ir@blg.de

www.blg-logistics.com/ir

