



VERGÜTUNGSBERICHT 2022

BREMER
LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-AKTIENGESELLSCHAFT VON 1877-

Inhaltsverzeichnis

03 Grundlagen

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

07 Vergütung des Vorstands

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

20 Vergütung des Aufsichtsrats

- 20** Beschreibung der Vergütung des Aufsichtsrats
- 22** Gewährte und geschuldete Vergütung
- 23** Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG -Gruppe
- 24** 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 dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht.

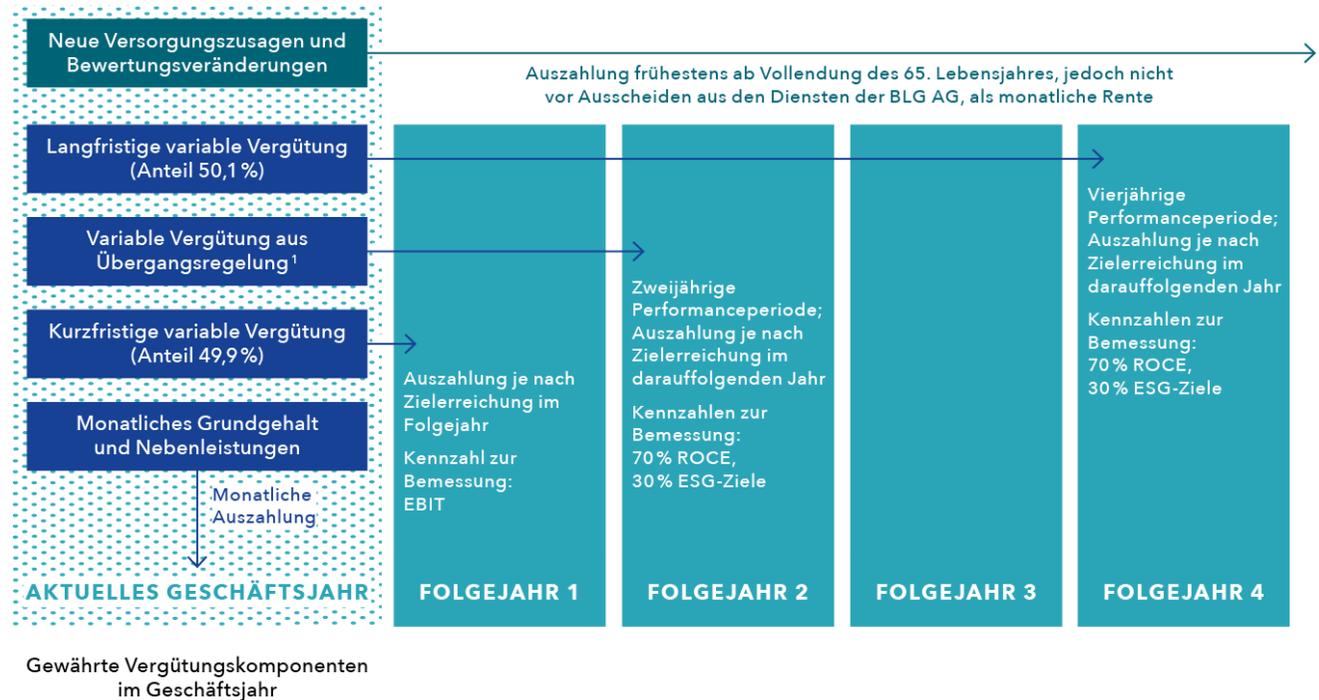
Vergütung des Vorstands

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.

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

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

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.

Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat die für das Geschäftsjahr 2022 geltende Zielvergütung für jedes Mitglied des Vorstands festgelegt. Die Zusammensetzung der Gesamtvergütung mit den entsprechenden Relationen bei einer 100prozentigen Zielerfüllung ist auch der nebenstehenden Grafik zu entnehmen.

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt eine angestrebte Vergütungshöhe dar, die bei Erreichung aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt und dadurch Anreize für eine starke Unternehmensentwicklung setzen soll. Das Nichterreichen der gesetzten Ziele führt zu einer signifikanten Verringerung der Gesamtvergütung während eine Übererfüllung der Ziele hingegen zu einer Erhöhung der Vergütung führen kann. Sie ist jedoch auf die festgelegte Maximalvergütung (Obergrenze) begrenzt. Durch die stärkere Betonung der Langfristkomponente wird die Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf eine langfristige Entwicklung der BLG-Gruppe gestärkt.

Die Maximalvergütung entspricht, für das jeweilige Vorstandsmitglied, der betragsmäßigen Höchstgrenze und somit dem tatsächlichen maximalen Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. Folglich kann der endgültige Wert der Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr erst nach Ablauf der für das Geschäftsjahr bedingt zugeteilten Langfristkomponente ermittelt werden. Für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt die endgültige Betrachtung somit im Zuge der Feststellung und Auszahlung im Jahr 2026.

Gesamtvergütung	variabel	langfristig	Langfristkomponente vierjährige Performanceperiode	22,3% 80% des Festgehalts multipliziert mit 50,1%	70%: Vergleich des geplanten ROCE für den Gruppenabschluss der BLG-Gruppe mit dem erreichten ROCE (Durchschnitt)	Untergrenze 20% Zielerreichung = Auszahlung 0% Obergrenze 120% Zielerreichung = Auszahlung 125%
		kurzfristig	Kurzfristkomponente einjährige Performanceperiode	22,2% 80% des Festgehalts multipliziert mit 49,9%	Vergleich des geplanten EBIT für den Gruppenabschluss der BLG-Gruppe mit dem erreichten EBIT	Untergrenze 20% Zielerreichung = Auszahlung 0% Obergrenze 120% Zielerreichung = Auszahlung 125%
	fix		Festgehalt monatliche Auszahlung	55,5%	Fixe Vergütung	Fix
			Nebenleistungen			
			Altersversorgung			
				Gesamtvergütung	Anteil bei 100% Zielvergütung	Ermittlung Vergütung nach Ablauf der Performanceperiode

Relationen der Vergütungskomponenten (ohne Übergangsregelung)

Für das Geschäftsjahr 2022 kamen bisher nur Festgehälter und Nebenleistungen zur Auszahlung, die den u.g. Ziel- und Maximalvergütungen für 2022 entsprachen. Im Rahmen der Austrittsvereinbarung mit Frau Andrea Eck wurde aufgrund der noch langen ursprünglichen Vertragslaufzeit (bis 31. Dezember 2024) neben der Abgeltung der Ansprüche auf variable Vergütungen für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 eine Abfindung von TEUR 1.320 vereinbart, die im Rahmen der ursprünglichen Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

noch nicht berücksichtigt bzw. vorhergesehen werden konnte und daher gesondert aufgeführt ist.

Im Geschäftsjahr 2022 kamen als variable Vergütungskomponenten nur die Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung. Siehe hierzu ▶Seite 13ff.

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 Vorstandsvorsitzender		Michael Blach Mitglied des Vorstands		Andrea Eck ¹ Mitglied des Vorstands		Christine Hein Mitglied des Vorstands		Matthias Magnor ² Mitglied des Vorstands		Ulrike Riedel Mitglied des Vorstands	
	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

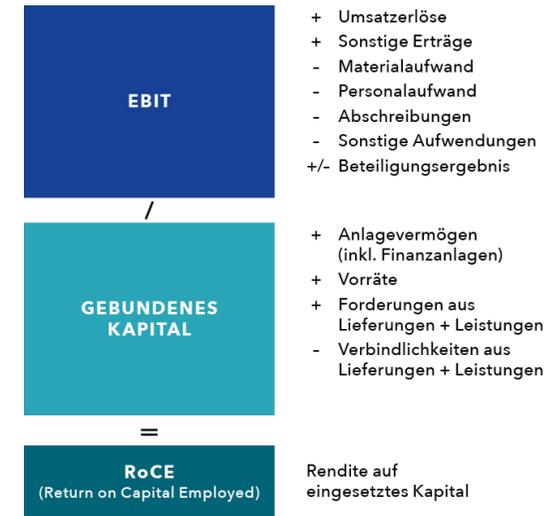
Das EBIT ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, die den operativen Gewinn aus dem Leistungsbereich eines Unternehmens in einem bestimmten Zeitraum beschreibt

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 festgeleg-

ten 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.

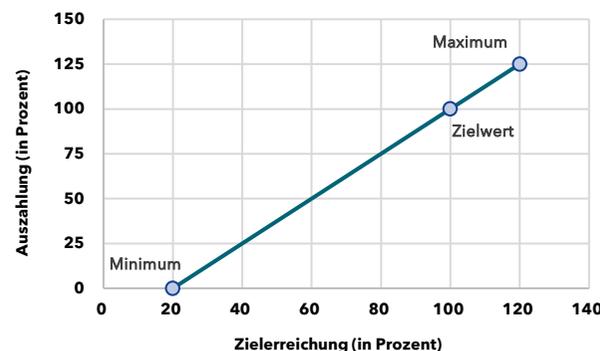
Auszahlung der variablen Vergütung

Die 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, 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 Auszahlungsfaktor 125%	
	Zielvergütung	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				Ausgezahlte 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 Vollzeitäquivalentbasis 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 Tantiemehzahlungen 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:

Anforderungen 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

Kontakt/Impressum

Herausgeber

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT

-Aktiengesellschaft von 1877-

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen

Deutschland

➤ www.blg-logistics.com

Kontakt

Investor Relations

Marco Tschöpe

Ole Kindt

Telefon: +49 421 398 3756

E-Mail: ir@blg.de

➤ www.blg-logistics.com/ir

Projektkoordination und Umsetzung

Ole Kindt

Berichterstattung 2022

Die komplette Berichterstattung

zum Geschäftsjahr 2022 finden Sie unter:

➤ reporting.blg-logistics.com