



VERGÜTUNGSBERICHT 2024

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-AKTIENGESELLSCHAFT VON 1877-

Inhalts- verzeichnis

03 Grundlagen

- 03** Begriffsdefinition
- 04** Das Geschäftsjahr 2024 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 2024
- 11** Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024
- 13** Versorgungsleistungen
- 14** Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024
- 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
- 21** 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 2024 wurde vom Abschlussprüfer einer formellen Prüfung unterzogen und wird der Hauptversammlung am 11. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt.

Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG 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.

In der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 wurde mit großer Mehrheit (99,75 Prozent) einer Anpassung des Vergütungssystems zugestimmt. Im Vergütungssystem sollte insbesondere zusätzlich zur Vorversion eine Festlegung der relativen Anteile der Nebenleistungen sowie der betrieblichen Altersversorgung aufgenommen werden, sowie ein ESG-Katalog für die langfristige variable Vergü-

tung implementiert werden, aus dem der Aufsichtsrat jährlich für jede neue Tranche konkrete Ziele auswählen kann.

Die weitere grundlegende Struktur des zum 1. Januar 2021 eingeführten und im Jahr 2023 leicht geänderten Vergütungssystems ist unverändert geblieben.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde ebenfalls in der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 mit großer Mehrheit (99,74 Prozent) gebilligt. Auf dieser Grundlage ergab sich keine Notwendigkeit für eine weitere 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 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 bisheri-

gen System bereits Anspruch auf den Nachhaltigkeitsbonus hatten, eine erneute Warteperiode von vier Jahren ausgelöst werden.

Um diese Lücke für die betroffenen Vorstandsmitglieder zu schließen, hatte 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 den 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 AktG 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 dargestellt.

Das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

Veränderung in der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

In der personellen Zusammensetzung des Vorstands hat sich im Berichtszeitraum bis zur Aufstellung folgende Änderung ergeben:

In seiner Sitzung vom 22. Februar 2024 hat der Aufsichtsrat Herrn Matthias Magnor zum neuen Vorstandsvorsitzenden ab dem 1. Januar 2025 für die weitere Laufzeit seiner Bestellung bis zum 30. September 2029 ernannt. Er tritt damit die Nachfolge von Herrn Frank Dreeke an, der das Unternehmen zum Ende des Jahres 2024 verlassen hat, da er die Regelaltersgrenze von Vorstandsmitgliedern erreicht hat, die BLG LOGISTICS nach Vorgabe des DCGK eingeführt hatte.

Bei der Berufung von Herrn Magnor auf die zentrale Position des Vorsitzenden des Vorstands der BLG AG im Frühjahr 2024 war es der Wille aller Beteiligten, dass Herr Magnor bis zum Ablauf des 31. Dezember 2029 bestellt wird. Dies war wegen zwingender aktienrechtlicher Vorgaben zu dem damaligen Zeitpunkt noch nicht möglich. In seiner Sitzung am 20. Februar 2025 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses daher beschlossen, im Einvernehmen mit Herrn Matthias Magnor, die Bestellung als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands aufzuheben und ihn sodann erneut mit Wirkung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2029 als Mitglied des Vorstands der BLG AG zu berufen und sogleich für die Dauer dieser Bestellung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2029 zum Vorsitzenden des Vorstands der BLG AG ernannt.

Für die Nachfolge von Herrn Matthias Magnor als COO (Chief Operating Officer) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 15. August 2024 Herrn Axel Krichel mit Wirkung zum 1. Januar 2025 als neues Mitglied des Vorstands ernannt. Er ist zunächst bis zum 31. Dezember 2027 bestellt.

In seiner Sitzung vom 12. September 2024 hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Vertrag mit Frau Ulrike Riedel um fünf Jahre zu verlängern. Sie ist nunmehr bestellt bis zum 30. Juni 2030.

In der personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Berichtszeitraum bis zur Aufstellung folgende Änderung ergeben:

Mit Wirkung zum 27. September 2024 hat Herr Hasan Özer sein Aufsichtsratsmandat niedergelegt. An seine Stelle ist Herr Mücahit Kara nachgerückt. Dieser wurde im Jahre 2023 als Ersatzmitglied für Herrn Hasan Özer gewählt.

Zusammenfassung des Geschäftsjahres aus Vergütungssicht

Das im Vorjahr 2023 erzielte EBIT von TEUR 46.192 lag deutlich über dem erwarteten Wert und führte dazu, dass den Mitgliedern des Vorstands die für das Geschäftsjahr 2023 maximal mögliche Kurzfristkomponente in Höhe von insgesamt TEUR 1.146 im April 2024 ausgezahlt werden konnte.

Des Weiteren wurde im April 2024 letztmalig die Übergangskomponente für vor dem Jahr 2020 tätige Vorstandsmitglieder (namentlich die Herren Frank Dreeke und Michael Blach) ausgezahlt. Diese betrug nach Berechnung der Zielerreichung TEUR 516. Weitere Details finden sich im Abschnitt ▶Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024.

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 2024 ohne wesentliche Auswirkungen auf die in diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung.

Jährliche Gehaltsüberprüfung

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 12. Dezember 2024 wurde die laufende Grundvergütung (Fixgehalt) von Christine Hein und Ulrike Riedel im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung mit Wirkung zum 1. Januar 2025 um 10,0 Prozent p.a. erhöht. Die Vergütung von Herrn Michael Blach wurde um 5,0 Prozent p.a. erhöht. Das Gehalt für Herrn Matthias Magnor wurde entsprechend seiner neuen Position als Vorsitzender des Vorstands zum 1. Januar 2025 angepasst.

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 2024 auch die fixe Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt.

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 enthält gruppenweit vergleichbare Zielkennziffern, 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 19. November 2024 und der Aufsichtsrat der BLG AG hat am 12. Dezember 2024 die 25. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 abgegeben. 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 2024

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



Gewährte Vergütungskomponenten
im Geschäftsjahr

Vereinfachte Darstellung des BLG-Vergütungssystems für den Vorstand

Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der BLG AG nicht überfordert wird. Im Geschäftsjahr 2024 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

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

Das entsendete Vorstandsmitglied enthält 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	Fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichhohen Monatsraten ausgezahlt wird.	- Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Die Nebenleistungen können <i>zum Beispiel</i> umfassen: - 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.	- 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 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 2024	Das Grundgehalt wurde in monatlichen Raten ausgezahlt.	Es erfolgte eine Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach in Anspruch genommener Leistungen.	- Es erfolgte eine bilanzielle Berücksichtigung. - Bereits Anspruchsberechtigte erhalten eine monatliche Auszahlung. - Herr Matthias Magnor erhielt zum 1. Oktober 2024 eine Versorgungszusage. Hierfür wurden handelsrechtliche Aufwendungen in Höhe von TEUR 2.146 getätigt.

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.

	Kurzfristige variable Vergütung (Kurzfristkomponente)	Langfristige variable Vergütung (Langfristkomponente)	Ziel- und Maximalvergütung
Ausgestaltung im Vergütungssystem	- 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 75 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.	- 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 Die anwendbaren ESG-Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat für jede Tranche im Einzelnen festgelegt. Dabei greift der Aufsichtsrat auf einen Katalog von zehn festgelegten Zielen zurück, aus denen ein ökologisches Ziel sowie zwei soziale Ziele festgelegt werden. <u>davon 50 Prozent:</u> ein ökologisches Ziel <u>davon 50 Prozent:</u> zwei soziale Ziele jeweils (zur Hälfte): Arithmetisches Mittel des definierten Ziels 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.	- 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 2024	Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024“	Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024“	Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024“

* 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).

Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Malus und Clawback	Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit	Anrechnung von Nebentätigkeiten
Ausgestaltung im Vergütungssystem	- 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.	- 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.	- 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. Entsprechenserklärung zum DCGK als Abweichung aufgenommen.
Anwendung im Geschäftsjahr 2024	Keine Anwendung	Keine Anwendung	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 2024

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat die für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 erfolgt die endgültige Betrachtung somit im Zuge der Feststellung und Auszahlung im Jahr 2028.

		Gesamtvergütung	Anteil bei 100 % Zielvergütung	Ermittlung Vergütung nach Ablauf der Performanceperiode	Grenzen der Zielvergütung	
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 %
				30 %: ESG-Ziele; Vergleich von geplanten zu erreichten Werten (Durchschnitt)		
	fix	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 %
			Festgehalt monatliche Auszahlung	55,5 %	Fixe Vergütung	Fix
			Nebenleistungen			
		Altersversorgung				

Relationen der Vergütungskomponenten (ohne Übergangsregelung)

Für das Geschäftsjahr 2024 kamen bisher nur Festgehälter und Nebenleistungen zur Auszahlung, die den u.g. Ziel- und Maximalvergütungen für 2024 entsprachen.

Im Geschäftsjahr 2024 kamen als variable Vergütungskomponenten die Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Übergangskomponente für das Geschäftsjahr 2022 (Performanceperiode 2022 bis 2023) für vor 2020 tätige Vorstandsmitglieder zur Auszahlung. Siehe hierzu ►Seite 14ff.

Im Jahr 2025 erfolgt die Endabrechnung der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021, so dass im Vergütungsbericht 2025 erstmalig die Maximalgrenzen (für das Geschäftsjahr 2021) überprüft werden.

In der folgenden Tabelle sind die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 individuell festgelegten Ziel- und Maximalvergütungen der im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Mitglieder des Vorstands dargestellt.

TEUR	Frank Dreeke Vorstandsvorsitzender		Michael Blach Mitglied des Vorstands		Christine Hein Mitglied des Vorstands		Matthias Magnor Mitglied des Vorstands		Ulrike Riedel Mitglied des Vorstands	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
Festvergütung	745	745	413	413	356	356	494	494	356	356
Regelmäßige Nebenleistungen	43	43	28	28	26	26	22	22	29	29
Kurzfristige variable Vergütung	298	372	165	205	142	178	197	247	142	178
Langfristige variable Vergütung	299	374	165	206	143	179	199	248	143	179
Gesamt	1.385	1.534	771	852	667	739	912	1.011	670	742

Hinweis: Herr Matthias Magnor hat im Berichtsjahr 2024 eine Pensionszusage erhalten. Ein konkreter Zufluss entsteht aber erst bei Auszahlung, so dass der eingezahlte Beitrag hier nicht aufgeführt ist.

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 Frank Dreeke und Michael Blach wurden im Dezember 2015 Pensionszusagen zugesichert. Mit Eintritt zum 1. Juli 2020 hat die BLG AG des Weiteren die Pensionsverpflichtungen für Frau Ulrike Riedel von der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG, Bremen, übernommen. Frau Christine Hein erhielt mit Wirkung zum 1. November 2023 und Herr Matthias Magnor mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 eine neue Pensionszusage.

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.

In Nachträgen vom Januar 2020 und bei danach erfolgten Neuzusagen 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 erfolgt.

Versorgungszusagen (Ermittlung nach IAS 19)

TEUR	Versorgungsaufwand (service cost) gemäß IFRS		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023
Frank Dreeke, Vorstandsvorsitzender	0	0	1.591	1.563
Michael Blach ¹ , Mitglied des Vorstands	0	0	1.244	1.202
Christine Hein, Mitglied des Vorstands	0	685	728	685
Matthias Magnor, Mitglied des Vorstands	1.357	0	1.357	0
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	0	0	712	669
Gesamt	1.357	685	5.632	4.119

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

Zum 31. Dezember 2024 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 2024 aktiven Vorstände können der Tabelle entnommen werden. Aufgrund der Gehaltsanpassungen zu Beginn des Jahres 2024 sowie der Erstzusage für Herrn Matthias Magnor fielen im Berichtsjahr auch service cost (nach IFRS) an.

Gesamtvergütung der früheren Mitglieder des Vorstands

Den früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2024 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) in Höhe von TEUR 231 gewährt (vgl. ►Seite 17). Der Barwert der Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 für frühere Vorstandsmitglieder betrug zum 31. Dezember 2024 insgesamt TEUR 5.170 (Vorjahr: TEUR 5.215).

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

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 2024 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:



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.

Hinsichtlich der Übergangskomponente für die vor dem Jahr 2020 tätigen Vorstandsmitglieder wird entsprechend der Langfristkomponente verfahren, mit dem Unterschied, dass die Performanceperiode nicht vier sondern zwei Jahre (2021/2022 und 2022/2023) beträgt.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für das Geschäftsjahr 2024 orientieren sich an der Jahresplanung und stehen im Einklang mit in- und externer Finanzkommunikation.

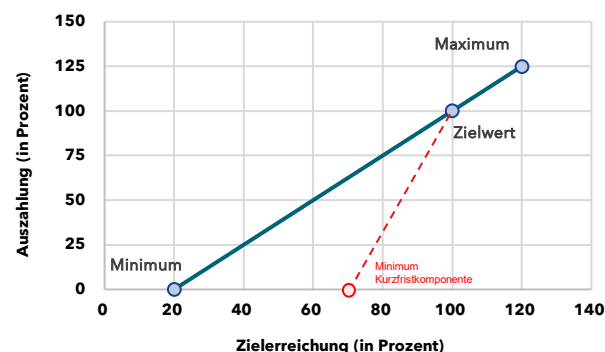
Auszahlung der variablen Vergütung

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, ausbezahlt.

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 Jahrs ausbezahlt.

Zielerreichung

Da die Auszahlung der Langfristkomponenten, die für das Geschäftsjahr 2024 gewährt werden, erst in den Folgejahren erfolgt und nicht die gewährte und geschuldete Vergütung in 2024 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 2024 ausbezählten Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Übergangskomponente für das Geschäftsjahr 2022 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 2023 zur Anwendung:

TEUR	Zielwert	Erreichter Betrag	Auszahlungsfaktor
Kennziffer kurzfristige variable Vergütung			
EBIT für das Geschäftsjahr 2023	31.135	46.192	125%

Die auf Basis dieses Auszahlungsfaktors im April 2024 ausbezählten Beträge für die Kurzfristkomponente 2023 können der folgenden Tabelle entnommen werden.

TEUR	Kurzfristkomponente 2023	
	Zielvergütung	Auszahlungsbetrag
Name		
Frank Dreeke	289	361
Michael Blach	160	200
Christine Hein	138	173
Matthias Magnor	192	240
Ulrike Riedel	138	173

Für die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Übergangskomponente 2022 ergaben sich folgende Zielkennziffern jeweils als Mittelwert der Performanceperiode 2022-2023:

TEUR	Zielwert	Erreichter Betrag	Auszahlungsfaktor
Kennziffer Übergangskomponente			
RoCE (Anteil 70%)	2,20%	5,00%	125,0%
CO ₂ -Ausstoß (in tCO ₂ e, Anteil 15%)	61.193	56.354	109,8%
Auszubildende an Gesamtbelegschaft (Anteil 7,5%)	2,50%	1,65%	82,6%
1000-Mann-Unfallquote (Anteil 7,5%)	35	38	88,2%
Gewichteter Auszahlungsfaktor gesamt			116,8%

Die auf Basis dieses Auszahlungsfaktors im April 2024 ausgezahlten Beträge für die Übergangskomponente 2022 können der folgenden Tabelle entnommen werden.

TEUR	Übergangskomponente 2022 Auszahlungsfaktor 116,8%	
Name	Zielvergütung	Auszahlungsbetrag
Frank Dreeke	282	330
Michael Blach	159	186

Die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2024 wird im Geschäftsjahr 2028 ausgezahlt.

Gewährte und Geschuldete Vergütung

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Seit dem 1. Januar 2021 wird das neue Vergütungssystem angewendet. Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile für Vorjahre mehr ausgezahlt.

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 2024 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.

TEUR	Feste Vergütungsbestandteile						Variable Vergütungsbestandteile				Gesamtvergütung
			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	
Name des Organmitglieds, Position	Jahr	Grundgehalt									
Aktuelle Vorstandsmitglieder											
Frank Dreeke	2024	746	14	0	0	43	53,7	361	330	46,3	1.494
CEO / Vorstandsvorsitzender	2023	724	14	0	0	43	53,6	351	325	46,4	1.457
Michael Blach	2024	413	16	0	0	28	54,2	200	186	45,8	843
Geschäftsbereich CONTAINER	2023	401	5	0	0	28	53,2	198	184	46,8	816
Christine Hein	2024	356	9	0	0	26	69,3	173	0	30,7	564
CFO / Finanzen	2023	346	8	0	0	26	69,3	168	0	30,7	548
Matthias Magnor (ab 1.10.2021)	2024	494	0	0	0	21	68,2	240	0	31,8	755
COO	2023	480	0	0	0	21	74,6	171	0	25,4	672
Ulrike Riedel	2024	356	0	0	0	29	69,0	173	0	31,0	558
CHRO / Arbeitsdirektorin	2023	346	0	0	0	29	69,1	168	0	30,9	543
Ehemalige Vorstandsmitglieder											
Ausgeschiedene Mitglieder	2024	0	0	0	140	0	100,0	0	0	0,0	140
vor >10 Jahren	2023	0	0	0	140	0	100,0	0	0	0,0	140
Hartmut Mekelburg (bis 31.12.2015)	2024	0	0	0	60	0	100,0	0	0	0,0	60
Arbeitsdirektor	2023	0	0	0	60	0	100,0	0	0	0,0	60

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.

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 2024 und 2023 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	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	Informationen
Vergütung der aktiven Vorstände					
Frank Dreeke, Vorstandsvorsitzender	2,5	32,8	48,0	-38,5	Austritt 31.12.2024
Michael Blach, Mitglied des Vorstands	3,3	31,0	43,5	-46,7	
Christine Hein, Mitglied des Vorstands	2,9	1,7	52,7	578,8	Eintritt 1.11.2020
Matthias Magnor, Mitglied des Vorstands	12,4	64,3	364,8	n/a	Eintritt 1.10.2021
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	2,8	2,5	50,6	130,1	Eintritt 1.7.2020
Ertragskennziffern					
Jahresüberschuss der BLG AG (HGB)	83,9	102,8	-16,4	3,3	
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	140,5	-28,5	5,0	-157,1	
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft¹					
Mitarbeitende in Deutschland	4,2	2,5	4,9	2,1	

¹ Nur vollkonsolidierte Inlandsgesellschaften der BLG-Gruppe, Basis Vollzeitäquivalent

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.

Aus Gründen der Klarheit und Verständlichkeit wird 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 der im Jahr 2024 aktiven Vorstände ist im Wesentlichen auf die zu Jahresbeginn erhöhten Grundgehälter, die auch die Basis für die variable Vergütung bilden, zurückzuführen.

Zum 1. Januar 2024 erfolgte des Weiteren eine Erhöhung der Grundvergütung der aktiven Vorstände um 3,0 Prozent.

Der Anstieg bei Matthias Magnor ist dadurch begründet, dass dieser durch den Wechsel in die Position des Chief Operating Officer (COO) mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 eine Gehaltsanpassung von TEUR 12,5 pro Monat erhalten hat. Dies wirkt sich auch auf die nachgelagerte Auszahlung der Kurzfristkomponente aus.

Das Ergebnis der BLG AG ist beeinflusst von höheren Zinserträgen für CashManagement-Guthaben aufgrund des gestiegenen Zinsniveaus und einer satzungsgemäßen Vergütung für Geschäftsführung, die vom Ergebnis der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG abhängig und gedeckelt ist, die gegenüber dem Vorjahr deutlich auf den Maximalwert angestiegen ist. Das EBIT der BLG-Gruppe liegt ebenfalls deutlich über dem Vorjahr. Dies ist insbesondere durch das deutlich höhere Beteiligungsergebnis für den Geschäftsbereich CONTAINER und dem guten Ergebnis des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE begründet.

Der Anstieg der Gehälter der Mitarbeitenden ist im Wesentlichen auf Tarifierungen und Gehaltsüberprüfungen zurückzuführen.

Hinsichtlich der Erläuterungen der Vorjahresspalten wird auf die Vorjahres-Vergütungsberichte 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 7. Juni 2023 mit großer Mehrheit (99,87 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.

	Sitzungsgeld	Fixe Vergütung	Fixe Vergütung Prüfungs- / Personal- ausschüsse
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

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 2024 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 2023	Anteil in %	Festvergütung Ausschüsse für 2023	Anteil in %	Sitzungsgelder in 2024	Anteil in %	Vergütung für gruppeninterne Aufsichtsrats- mandate ¹	Anteil in %	Gesamt
Aktive Mitglieder									
Dr. Klaus Meier, Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personalausschusses	24,9	59,6	1,0	2,4	6,5	15,6	9,4	22,5	41,8
Christine Behle, Stv. Vorsitzende des Aufsichtsrats	16,6	68,9	1,0	4,1	6,5	27,0	0,0	0,0	24,1
Sonja Berndt	8,3	52,5	1,0	6,3	6,5	41,1	0,0	0,0	15,8
Björn Fecker ²	0,8	8,9	0,0	0,0	3,5	38,9	4,7	52,2	9,0
Ralf Finke	4,7	41,6	0,6	5,3	6,0	53,1	0,0	0,0	11,3
Melf Grantz ²	8,3	54,2	1,0	6,5	6,0	39,2	0,0	0,0	15,3
Peter Hoffmeyer	4,7	43,5	0,6	5,6	5,5	50,9	0,0	0,0	10,8
Olof Jürgensen	4,7	41,6	0,6	5,3	6,0	53,1	0,0	0,0	11,3
Tim Kaemena	8,3	73,5	0,0	0,0	3,0	26,5	0,0	0,0	11,3
Mücahit Kara	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	100,0	0,0	0,0	0,5
Wybcke Meier	8,3	76,9	0,0	0,0	2,5	23,1	0,0	0,0	10,8
Dr. Tim Neseemann	8,3	64,8	1,0	7,8	3,5	27,3	0,0	0,0	12,8
Thorsten Ruppert	4,7	50,5	0,6	6,5	4,0	43,0	0,0	0,0	9,3
Kristina Vogt ²	0,8	15,1	0,0	0,0	4,5	84,9	0,0	0,0	5,3
Dr. Patrick Wendisch, Vorsitzender der Prüfungsausschusses	16,6	76,9	1,0	4,6	4,0	18,5	0,0	0,0	21,6
Ralph Werner	4,7	50,5	0,6	6,5	4,0	43,0	0,0	0,0	9,3
Ehemalige Mitglieder									
Heiner Dettmer	3,6	90,0	0,4	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Fabian Goiny	3,6	90,0	0,4	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Hasan Özer	4,7	27,6	0,6	3,5	3,0	17,6	8,7	51,2	17,0
Beate Pernak	3,6	90,0	0,4	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Martin Peter	3,6	90,0	0,4	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Jörn Schepull	3,6	37,5	0,4	4,2	0,0	0,0	5,6	58,3	9,6
Dr. Claudia Schilling ²	7,2	88,9	0,9	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
Dietmar Strehl ²	7,2	56,3	0,9	7,0	0,0	0,0	4,7	36,7	12,8
Reiner Thau	3,6	37,5	0,4	4,2	0,0	0,0	5,6	58,3	9,6
Gesamt	165,4	56,4	13,8	4,7	75,5	25,7	38,7	13,2	293,4

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 und der im Jahr 2023 stattgefundenen (Neu-)Wahlen zum Aufsichtsrat. 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.

Veränderung in Prozent	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020	Eintritt im Vergleichs- zeitraum	Austritt im Vergleichs- zeitraum
Vergütung der aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats						
Dr. Klaus Meier	4,5	-4,3	3,0	4,7		
Christine Behle	6,6	-8,1	8,8	4,6		
Sonja Berndt	3,3	-6,1	14,0	21,2		
Peter Hoffmeyer	208,6	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Björn Fecker	435,3	100,0	0,0	0,0	27.11.2023	
Ralf Finke	222,9	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Melf Grantz	3,4	-3,3	10,9	3,8		
Tim Kaemena	121,6	410,0	100,0	0,0	08.09.2022	
Mücahit Kara	100,0	0,0	0,0	0,0	27.09.2024	
Wybcke Meier	4,9	0,0	0,0	5,1		
Dr. Tim Nesemann	8,5	-7,8	0,0	4,1		
Olof Jürgensen	182,5	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Thorsten Ruppert	365,0	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Kristina Vogt	960,0	100,0	0,0	0,0	27.11.2023	
Dr. Patrick Wendisch	2,4	0,0	0,0	2,4		
Ralph Werner	830,0	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats						
Karl-Heinz Dammann	0,0	-100,0	-67,9	-15,0		30.06.2021
Heiner Dettmer	-61,2	-32,7	10,9	3,8		07.06.2023
Fabian Goiny	-62,3	202,9	100,0	0,0	01.01.2022	07.06.2023
Udo Klöpping	-100,0	-51,6	-13,9	4,9		15.07.2022
Hasan Özer	233,3	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	27.09.2024
Martin Peter	33,3	0,0	100,0	0,0	11.03.2022	07.06.2023
Beate Pernak	-64,6	-28,5	85,9	466,7	01.07.2020	07.06.2023
Klaus Pollok	0,0	-100,0	-32,6	3,8		31.12.2021
Jörn Schepull	-52,0	12,4	334,1	100,0	01.07.2021	07.06.2023
Dr. Claudia Schilling	-31,4	-27,6	16,4	250,0	13.01.2020	15.11.2023
Dietmar Strehl	-32,6	-10,4	-5,8	240,9	13.01.2020	15.11.2023
Dieter Strerath	0,0	0,0	-100,0	-59,3		30.06.2020
Reiner Thau	-72,8	-9,3	-3,6	3,7		07.06.2023
Vera Visser	-100,0	-82,6	-20,2	284,4	24.01.2020	28.02.2022
Ertragskennziffern						
Jahresüberschuss BLG AG (HGB)	83,9	102,8	-16,4	3,3		
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	140,5	-28,5	5,0	-157,1		
Durchschnittliche Vergütung¹						
Mitarbeitende in Deutschland	4,2	2,5	4,9	2,1		

Ausblick für das folgende Geschäftsjahr

Die Zielkennziffern und Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. Dezember 2024 beschlossen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat in der Sitzung beschlossen, die Grundgehälter mit Wirkung zum 1. Januar 2025 von Frau Christine Hein und Frau Ulrike Riedel um 10,0 Prozent sowie von Herrn Michael Blach um 5,0 Prozent zu erhöhen. Das Gehalt für Herrn Matthias Magnor wurde entsprechend seiner neuen Position als Vorsitzender des Vorstands zum 1. Januar 2025 angepasst.

In der Sitzung vom 12. Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass folgende ESG-Werte als Zielsetzung für die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2025 verwendet werden:

- Ausstoß CO₂-Emissionen
- Anteil Auszubildene an Gesamtbelegschaft
- LTIF-Quote an Arbeitsunfällen
(LTIF = Lost Time Injury Rate)

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 2024 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in

der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 28. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hubert Ahlers
Wirtschaftsprüfer

ppa. Konstantin Kessler
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 2024

Die komplette Berichterstattung
zum Geschäftsjahr 2024 finden Sie unter:
reporting.blg-logistics.com