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

A. Grundsätze des Vergütungssystems

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

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (**DCGK**) in der Fassung vom 28. April 2022 aufgestellt, das rückwirkend ab 01.01.2025 in Kraft tritt.

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 ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der BLG-Gruppe (nachfolgend „**Gesellschaft**“) ausgerichtet. An der Spitze der BLG-Gruppe stehen mit der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT - Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen (BLG AG), und der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen (BLG KG), zwei Unternehmen, die aufgrund der Organidentität (BLG AG ist die Komplementärin der BLG KG, die ihrerseits die Holdinggesellschaft der BLG-Gruppe ist) und der besonderen Eigentümerstruktur rechtlich, wirtschaftlich und organisatorisch eng verbunden sind. Die variable Vergütung hat daher überwiegend eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung werden den Vorstandsmitgliedern außerdem nicht-finanzielle Ziel-Kriterien vorgegeben, die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung absichern.

- **Harmonisierung der Vergütung mit Aktionärsinteressen**

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

- **Durchgängigkeit des Vergütungssystems**

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

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

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

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

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

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

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

C. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Der Aufsichtsrat legt die konkrete Zielgesamtvergütung und die Maximalvergütung fest. Dabei trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der BLG AG stehen; die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der BLG AG bzw. der BLG-Gruppe ausgerichtet ist.

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

1. Horizontaler Vergleich

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

2. Vertikaler Vergleich

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

3. Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

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

4. Höchstgrenzen der Vergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung daher auf null absinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung sowohl bei der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponente entsprechend der Regelungen in Abschnitt D.4 begrenzt.

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

Die Maximalvergütung eines Vorstandsmitglieds beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende(n) 1,8 Mio. EUR, für alle anderen Vorstandsmitglieder jeweils 1,4 Mio. EUR.

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

5. Komponenten und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung im Überblick

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

a) Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt, Nebenleistungen und eine Versorgungszusage.

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

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

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

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

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

Der Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung kann jährlichen Schwankungen unterliegen. Die Nebenleistungen können bis zu 8% der Zielgesamtvergütung betragen.

D. Vergütungskomponenten im Detail

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

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

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

Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG erstattet der Gesellschaft sowohl das Grundgehalt als auch die Entsendevergütung und die variable Vergütung des in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG entsendeten Vorstandsmitglieds. Wenn die variable Vergütung bei der Gesellschaft in einem Kalenderjahr höher als bei EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ausfällt, so steht dem entsendeten Vorstandsmitglied dennoch die variable Vergütung bei der Gesellschaft in voller Höhe zu. Der Anteil, der die durch die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG gezahlte variable Vergütung übersteigt, wird durch die Gesellschaft getragen.

1. Grundgehalt

Das Grundgehalt ist als Jahresfestgehalt eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausgezahlt wird. Der Personalausschuss überprüft jährlich die Angemessenheit des Grundgehalts. Sollte die

Überprüfung Änderungsbedarf ergeben, kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses jährlich eine Anpassung des Grundgehalts beschließen.

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

2. Nebenleistungen

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

a) die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf,

b) die Erstattung von Reisekosten, sowie ggfs. Umzugskosten und Aufwendungen, die für eine betrieblich bedingte doppelte Haushaltsführung anfallen,

c) einen regelmäßigen (einmal jährlich obligatorisch) Gesundheitscheck dessen Kosten die BLG AG übernimmt, soweit er nicht von der Krankenversicherung des Vorstandsmitglieds bezahlt wird,

d) den Abschluss einer D&O-Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs.2 Satz 3 AktG,

e) Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung und Abschluss einer Kfz-Insassenunfallversicherung,

f) Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen und sonstigen Aufwendungen, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft trägt, auf Nachweis gemäß den diesbezüglichen Reisekosten-Richtlinien der Gesellschaft,

g) den Berufsgenossenschaftsbeitrag inkl. ggf. darauf entfallender Lohnsteuer,

h) Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI sowie

i) Zuschuss zu einer Altersversicherung in Höhe der jeweils höchsten Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung.

3. Versorgungsbezüge

Ab dem Kalenderjahr 2026 wird jedem Vorstandsmitglied, welches ab 2026 die erste Verlängerung seines Anstellungsvertrages als Vorstandsmitglied erhält, zusätzlich ein monatlicher Bruttobetrag in Höhe von 10 % eines Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts zum Aufbau einer Altersversorgung gewährt. Nach Wahl des Vorstandsmitgliedes kann der monatliche Bruttobetrag im Rahmen der sozialen Zukunftssicherung oder im privaten Bereich verwendet werden. Versorgungsbezüge, die Vorstandsmitglieder nach den

bisherigen Regelungen des Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BLG AG gewährt wurden, bleiben unberührt.

4. Variable Vergütung

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

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

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

a) Kurzfristig variable Vergütungskomponente

aa) Die kurzfristig variable Vergütungskomponente („Jahresbonus“) ist als Zielbonus ausgestaltet, der dem Auszahlungsbetrag bei 100 %-iger Zielerreichung entspricht. Der Anteil des Zielbetrags der kurzfristig variablen Komponente am Gesamtzielbetrag liegt bei 49,9%.

bb) Für die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird ein Zielwert und ein Zielkorridor mit einem Minimal- und einem Maximalwert festgelegt, mit Hilfe derer der Zielerreichungsgrad festgestellt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 % und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 %. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.

cc) Als Bemessungsgrundlage dient der Vergleich des in der Planung der Gesellschaft definierten EBIT mit dem tatsächlich erzielten EBIT des Jahres. Der Zielwert entspricht dabei dem Wert des in der Planung der Gesellschaft definierten EBIT für das Jahr. Als Minimalwert wird ein EBIT von 75 % des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Zielwerts.

dd) Die Auszahlung aus der kurzfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Zielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der kurzfristig variablen Vergütung kann 125 % des Zielbetrags betragen. Die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat folgenden Monats ausgezahlt.

b) Langfristig variable Vergütungskomponente

aa) Die langfristig variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („Mehrjahresbonus“) ist als Zielbonus ausgestaltet, der dem Auszahlungsbetrag bei 100 %-iger Zielerreichung entspricht. Der Anteil des Zielbetrags der langfristig variablen Komponente am Gesamtzielbetrag liegt bei 50,1%. Der Bemessungszeitraum für die langfristig variable Vergütungskomponente beträgt insgesamt vier Jahre (nachfolgend auch Performanceperiode).

bb) Der Auszahlungsbetrag aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ist abhängig von einem finanziellen Ziel sowie von nicht-finanziellen Nachhaltigkeitszielen (ESG-Ziele). Die ESG-Ziele umfassen dabei ein ökologisches und zwei soziale Ziele.

cc) Die Ziele der langfristig variablen Vergütungskomponente sind additiv verknüpft, wobei das finanzielle Ziel mit 70 % und die ESG-Ziele mit 30 % gewichtet werden. Innerhalb der ESG-Ziele werden das ökologische Ziel mit 50 % und die sozialen Ziele mit jeweils 25 % gewichtet. In der Gesamtschau beträgt die Gewichtung des finanziellen Ziels damit 70 %, die Gewichtung des ökologischen Ziels 15 % und die Gewichtung der sozialen Ziele jeweils 7,5 %.

dd) Für die langfristig variable Vergütungskomponente werden für jedes Ziel ein Zielwert und ein Zielkorridor mit einem Minimal- und einem Maximalwert festgelegt, mit Hilfe derer der Zielerreichungsgrad festgestellt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 % und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 %. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.

ee) Als finanzielles Ziel wird der RoCE (Return on Capital Employed) definiert. Der Zielwert entspricht dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten RoCE-Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20% des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 % des Zielwerts. Der Zielerreichungsgrad für das finanzielle Ziel wird ermittelt, indem der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten RoCE Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird.

ff) Die anwendbaren ESG-Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat für jede Tranche im Einzelnen festgelegt. Dabei greift der Aufsichtsrat auf den nachfolgenden Katalog der ESG-Ziele zurück, aus denen gemäß cc) ein ökologisches Ziel und zwei soziale Ziele festgelegt werden.

<u>Umwelt:</u>

- Absolute Emissionsreduktion gemäß Nachhaltigkeitsstrategie
- Energiemanagement
- Abfallmanagement

<u>Soziales</u>

- Arbeitssicherheit (Absenkung der Unfallrate LTIF - Lost Time Injury Frequency)
- Tarifbindung sowie Einhaltung aller Schutzvorschriften für Arbeitnehmende
- Kennzahlen zu Diversität und Chancengleichheit
- Ausbildungsquote
- Anzahl Qualifizierungsstunden pro Mitarbeitenden

<u>Governance</u>

- Umsetzung von Compliance-Vorgaben

gg) Die Summe der entsprechend gewichteten einzelnen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ergibt damit einen Gesamtzielerreichungsgrad.

hh) Die Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütung kann 125 % des Zielbetrags betragen. Die langfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf die Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahr ausgezahlt.

c) Außergewöhnliche Entwicklungen

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

d) Zahlung variabler Vergütung bei (vorzeitiger) Beendigung

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

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

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

5. Vergütungsbericht

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

E. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. Malus- und Clawback-Regelung

Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Vorstandsmitglied einen mindesten grob fahrlässigen Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz der von der BLG AG erlassenen internen Richtlinien oder eine seiner sonstigen dienstvertraglichen Pflichten begeht, kann der Aufsichtsrat auch bei bestehendem Anstellungsvertrag nach seinem pflichtgemäßen Ermessen die variable Vergütung, die für das Geschäftsjahr, in dem der grobe Verstoß stattgefunden hat, zu gewähren wäre, teilweise oder vollständig auf Null reduzieren (**Malus-Regelung**).

Wurde die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Reduzierungsentscheidung bereits 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.

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

2. Laufzeiten und Beendigungsmöglichkeiten der Dienstverträge eines Vorstandsmitglieds

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

Die Dienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsvertrages dauernd arbeitsunfähig, so endet der Anstellungsvertrag spätestens 3 Monate nach dem Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist.

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

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

3. Umgang mit außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen

Der Aufsichtsrat kann auf Vorschlag des Personalausschusses in besonderen außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der BLG AG angemessen und notwendig ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der BLG AG nicht überfordert wird. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z.B. außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

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