



# VERGÜTUNGSBERICHT 2025

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT  
-Aktiengesellschaft von 1877-



# Inhaltsverzeichnis

## **03 Grundlagen**

- 03** Grundlegende Zustimmungen
- 03** Begriffsdefinition
- 04** Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand
- 07** Förderung der Strategie
- 08** Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex
- 08** Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat
- 09** Das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

## **11 Vergütung des Vorstands**

- 11** Anwendung im Geschäftsjahr 2025
- 14** Versorgungsleistungen
- 14** Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025
- 15** Ausgezahlte variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025
- 17** Gewährte und geschuldete Vergütung
- 20** Vergleich der jährlichen Vergütungsentwicklung der Mitglieder des Vorstands

## **22 Vergütung des Aufsichtsrats**

- 22** Gewährte und geschuldete Vergütung
- 23** Vergleich der jährlichen Vergütungsentwicklung des Aufsichtsrats
  
- 24** Ausblick für das folgende Geschäftsjahr

# Grundlagen

## Grundlegende Zustimmungen

Der Vergütungsbericht 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 2025 wurde vom Abschlussprüfer einer formellen Prüfung unterzogen und wird der Hauptversammlung am 10. Juni 2026 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 11. Juni 2025 wurde mit großer Mehrheit (99,40 Prozent) einer Anpassung des Vergütungssystems zugestimmt. Im Vergütungssystem sollte eine Angleichung des Betrags der maximal möglichen Vergütung zwischen Chief Operating Officer (COO) und weiteren Mitgliedern des Vorstands erfolgen. Des Weiteren wurde die Regelung der Versorgungsbezüge für zukünftig berechnete Mitglieder des Vorstands neu gefasst und die Definition der nicht-finanziellen Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) im Vergütungssystem angepasst.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, wie in § 17 der Satzung der BLG AG festgelegt, wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 11. Juni 2025 mit großer Mehrheit (99,74 Prozent) bestätigt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde ebenfalls von der Hauptversammlung am 11. Juni 2025 mit großer Mehrheit (99,65 Prozent) gebilligt. Auf dieser Basis 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/investoren](http://www.blg-logistics.com/investoren)

## 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.

## Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand

### Vereinfachte Darstellung des BLG-Vergütungssystems für den Vorstand



Gewährte Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr

### Bestandteile der Vergütung

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.

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.

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.*

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 aktuell aus den folgenden Kennziffern zusammen, wobei der Aufsichtsrat bei den sozialen und ökologischen Zielen aus einem Katalog von zehn Zielen auswählen kann.

- Zu 70%: **RoCE**

Der Return on Capital Employed ist eine Kennzahl, die misst, wie effizient und profitabel ein Unternehmen mit seinem eingesetzten Kapital umgeht.

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



- Zu 15%: Ökologisches Ziel, für 2025: **Reduzierung des CO2-Ausstoßes**
- Zu 7,5%: Soziales Ziel, für 2025: **Reduzierung Lost Time Injury Frequency Rate (LTIF)**
- Zu 7,5%: Soziales Ziel, für 2025: **Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft**

### Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten

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.

Die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im jeweiligen Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplikation des Zielbetrags mit dem Gesamtzielerreichungsgrad. Die maximale Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütung kann 125 Prozent des Zielbetrags betragen. Die langfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgenden Jahrs ausgezahlt.

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.

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat die für das Geschäftsjahr 2025 geltende Zielvergütung für jedes Mitglied des Vorstands festgelegt. Die Zusammensetzung der Gesamtvergütung mit den entsprechenden Relationen bei einer 100 prozentigen Zielerfüllung ist auch der untenstehenden 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.

### Relationen der Vergütungskomponenten

		Gesamtvergütung	Anteil bei 100 % Zielvergütung	Ermittlung Vergütung nach Ablauf der Performanceperiode	Grenzen der Zielvergütung
Gesamtvergütung	variabel	langfristig	<b>Langfristkomponente</b> vierjährige Performanceperiode <b>22,3 %</b> 80 % des Festgehalts multipliziert mit 50,1 %	<b>70 %:</b> Vergleich des geplanten ROCE für den Gruppenabschluss der BLG-Gruppe mit dem erreichten ROCE (Durchschnitt)  <b>30 %:</b> ESG-Ziele; Vergleich von geplanten zu erreichten Werten (Durchschnitt)	Untergrenze 20 % Zielerreichung = Auszahlung 0 %  Obergrenze 120 % Zielerreichung = Auszahlung 125 %
	kurzfristig	<b>Kurzfristkomponente</b> einjährige Performanceperiode <b>22,2 %</b> 80 % des Festgehalts multipliziert mit 49,9 %	Vergleich des geplanten EBIT für den Gruppenabschluss der BLG-Gruppe mit dem erreichten EBIT	Untergrenze 20 % Zielerreichung = Auszahlung 0 %  Obergrenze 120 % Zielerreichung = Auszahlung 125 %	
fix		<b>Festgehalt</b> monatliche Auszahlung <b>55,5 %</b>	<b>Fixe Vergütung</b>	<b>Fix</b>	
		<b>Nebenleistungen</b>			
		<b>Altersversorgung</b>			

### Weitere Informationen

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

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

ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der BLG AG nicht überfordert wird. Im Geschäftsjahr 2025 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

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

Das entsendete Vorstandsmitglied erhält neben dem Grundgehalt von der Gesellschaft eine zusätzliche monatlich fixe Entsendevergütung. Die EUROGATE KG erstattet der Gesellschaft sowohl das Grundgehalt als auch die Entsendevergütung und die variable Vergütung sowie die Aufwendungen aus der Pensionszusage des in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE KG entsendeten Vorstandsmitglieds. Wenn die variable Vergütung bei der Gesellschaft in einem Kalenderjahr höher als bei EUROGATE KG ausfällt, so steht dem entsendeten Vorstandsmitglied dennoch die variable Vergütung bei der Gesellschaft in voller Höhe zu. Der Anteil, der die durch die EUROGATE KG gezahlte variable Vergütung übersteigt, wird durch die BLG AG getragen.

Teilweise wurden Mitgliedern des Vorstands 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. Darüber hinaus ist es Vorstandsmitgliedern möglich, leistungsorientierte Versorgungszusagen durch Entgeltumwandlungen zu erwerben.

## 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 finanzieller und nicht finanzieller Art 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. Die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung wird regelmäßig überprüft.

### 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 ein Nichterreichen 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 18. November 2025 und der Aufsichtsrat der BLG AG hat am 11. Dezember 2025 die 26. 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/investoren](http://www.blg-logistics.com/investoren) dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht.

## Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

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.

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.

**Vergütung des Aufsichtsrats**

	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 <sup>1</sup>	1.000 EUR pro Jahr
Mitglied	500 EUR pro Sitzung	8.300 EUR pro Jahr	1.000 EUR pro Jahr

<sup>1</sup>Gilt auch für den Vorsitz des Prüfungsausschusses sofern dieser nicht gleich dem Aufsichtsratsvorsitz ist

Zum 31. Dezember 2025 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.

## Das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

### Veränderung in der Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

In der personellen Zusammensetzung des Vorstands haben sich im Geschäftsjahr 2025 folgende Änderungen ergeben:

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 ihn sogleich für die Dauer dieser Bestellung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2029 zum Vorsitzenden des Vorstands der BLG AG ernannt.

Herrn Axel Krichel hat mit Wirkung zum 1. Januar 2025 die Nachfolge von Herrn Matthias Magnor als COO (Chief Operating Officer) angetreten.

In seiner Sitzung vom 1. Juli 2025 hat der Aufsichtsrat beschlossen, den Vertrag mit Herrn Michael Blach um fünf Jahre zu verlängern. Er ist nunmehr bestellt bis zum 31. Mai 2031.

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

Mit Wirkung zum 30. Juni 2025 hat Herr Ralph Werner sein Aufsichtsratsmandat niedergelegt. Als Nachfolger ist Herr Ingo Tebje durch das Amtsgericht Bremen am 2. Juli 2025 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden.

### Vergütung des Vorstandes im Geschäftsjahr 2025

Aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats die Gehälter von Frau Christine Hein und Frau Ulrike Riedel schrittweise an das Niveau des COO anzugleichen, wurde mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 12. Dezember 2024 im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfung beschlossen, diese Gehälter um 10,0 Prozent zu erhöhen. 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.

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 2025 ohne wesentliche Auswirkungen auf die in diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung.

Das im Vorjahr 2024 erzielte EBIT von TEUR 103.342 lag deutlich über dem erwarteten Wert und führte dazu, dass den Mitgliedern des Vorstands die für das Geschäftsjahr 2024 maximal mögliche Kurzfristkomponente in Höhe von insgesamt TEUR 1.180 im April 2025 ausgezahlt werden konnte. Zudem wurde erstmalig die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von TEUR 864 im Juli 2025 ausbezahlt.

### Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

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 (2025) wurde im Geschäftsjahr 2025 auch die fixe Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt.

# Vergütung des Vorstands

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/investoren](http://www.blg-logistics.com/investoren) im Bereich Corporate Governance.

## Anwendung im Geschäftsjahr 2025

Im Folgenden werden die wesentlichen Vergütungskomponenten und deren Anwendung im Geschäftsjahr 2025 dargestellt.

### Feste Vergütungsbestandteile

	Grundgehalt	Nebenleistungen	Versorgungszusage
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleich hohen Monatsraten ausbezahlt wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungen, die zum Teil als geldwerte Vorteile angesehen und entsprechend versteuert werden. Die Nebenleistungen können zum <i>Beispiel</i> umfassen: <ul style="list-style-type: none"> <li>die Bereitstellung eines Dienstwagens,</li> <li>die Erstattung von Reisekosten, sowie ggfs. Umzugs- und Wohnungskosten,</li> <li>einen regelmäßigen Gesundheitscheck,</li> <li>Zuschüsse zu Versicherungen,</li> <li>den Berufsgenossenschaftsbeitrag,</li> <li>Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI sowie</li> <li>Zuschuss zu einer Altersversicherung in Höhe der jeweils höchsten Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab dem Kalenderjahr 2026 wird jedem Vorstandsmitglied, welches die erste Verlängerung seines Anstellungsvertrages erhält, zusätzlich ein monatlicher Bruttobetrag in Höhe von 10% eines Zwölftel des festen Jahresgrundgehalts zum Aufbau einer Altersversorgung gewährt.</li> <li>Vor dem Kalenderjahr 2026 wurde jedem Vorstandsmitglied 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 ausbezahlt.</li> </ul>
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Grundgehalt wurde in monatlichen Raten ausbezahlt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es erfolgte eine Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach in Anspruch genommener Leistungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es erfolgte eine bilanzielle Berücksichtigung.</li> <li>Bereits Anspruchsberechtigte erhalten eine monatliche Auszahlung.</li> </ul>

Variable Vergütungsbestandteile, Ziel- und Maximalvergütung

	<b>Kurzfristige variable Vergütung (Kurzfristkomponente)</b>	<b>Langfristige variable Vergütung (Langfristkomponente)</b>	<b>Ziel- und Maximalvergütung</b>
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jahresbonus, der als Zielbonus ausgestaltet ist.</li> <li>Der Anteil des Zielbetrags am Gesamtzielbetrag liegt bei 49,9 Prozent.</li> <li>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.</li> <li>Auszahlung mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im Folgejahr, spätestens jedoch innerhalb von vier Monaten im jeweiligen Folgejahr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielbonus mit mehrjähriger (vier Jahre) Bemessungsgrundlage*</li> <li>Der Anteil des Zielbetrags am Gesamtzielbetrag liegt bei 50,1 Prozent.</li> <li><b>70 Prozent: Finanzielles Ziel</b> 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.</li> <li><b>30 Prozent: ESG-Ziele</b> 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. Davon 50 Prozent: ein ökologisches Ziel davon 50 Prozent: zwei soziale Zielejeweils (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.</li> <li>Auszahlung mit dem Gehaltslauf des auf die ordentliche Hauptversammlung folgenden Monats in dem jeweils auf das Ende der Performanceperiode folgendem Jahr.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.</li> <li>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.</li> </ul>
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siehe Abschnitt „Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025“</li> </ul>

## Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	<b>Malus und Clawback</b>	<b>Leistungen bei Beendigung der Tätigkeit</b>	<b>Anrechnung von Nebentätigkeiten</b>
<b>Ausgestaltung im Vergütungssystem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falls ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als Vorstandsmitglied einen mindestens grob fahrlässigen Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltpflichten 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).</li> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Dies wurde auch in o.g. Entschenserkklärung zum DCGK als Abweichung aufgenommen.</li> </ul>
<b>Anwendung im Geschäftsjahr 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergütungen für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der EUROGATE GmbH &amp; Co. KGaA, KG wurden nicht auf die Vergütung der jeweiligen Mitglieder des Vorstands angerechnet.</li> </ul>

## Versorgungsleistungen

Im Berichtsjahr wurden keine neuen Pensionszusagen zugesagt oder Änderungen an bestehenden Verträgen vorgenommen.

Die Versorgungszusagen der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstände können der Tabelle entnommen werden.

Versorgungszusagen (Ermittlung nach IAS 19)	Versorgungsaufwand (service cost) gemäß IFRS		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024
<b>TEUR</b>				
Matthias Magnor, Vorstandsvorsitzender ab.1.1.2025	0	1.357	1.146	1.357
Michael Blach <sup>1</sup> , Mitglied des Vorstands	0	0	1.114	1.244
Christine Hein, Mitglied des Vorstands	0	0	697	728
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	0	0	661	712
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1.357</b>	<b>3.618</b>	<b>4.041</b>

Zum 31. Dezember 2025 sind Vorstandsmitgliedern wie im Vorjahr keine Kredite oder Vorschüsse gewährt worden. Ebenso wurden wie im Vorjahr keine Haftungsverhältnisse zugunsten von Vorstandsmitgliedern eingegangen.

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

### Gesamtvergütung der früheren Mitglieder des Vorstands

Den früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 Gesamtbezüge (Versorgungsleistungen) in Höhe von TEUR 311 gewährt (vgl. Seite 17). Der Barwert der Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 für frühere Vorstandsmitglieder betrug zum 31. Dezember 2025 insgesamt TEUR 6.229 (Vorjahr: TEUR 6.762).

## Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

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 2025 erfolgt die endgültige Betrachtung somit im Zuge der Feststellung und Auszahlung im Jahr 2029.

Das Geschäftsjahr 2025 betreffend, kamen bisher nur Festgehälter und Nebenleistungen zur Auszahlung, die den u.g. Ziel- und Maximalvergütungen für 2025 entsprachen. Des Weiteren kamen im Geschäftsjahr 2025 als variable Vergütungskomponenten die Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 (Performanceperiode 2021-2024) zur Auszahlung.

In der folgenden Tabelle sind die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025 individuell festgelegten Ziel- und Maximalvergütungen der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands dargestellt. Die variablen Vergütungen werden erst in den Folgejahren (Kurzfristkomponente = 2026; Langfristkomponente = 2029) ausgezahlt.

TEUR	Matthias Magnor Vorstandsvorsitzender		Michael Blach Mitglied des Vorstands		Christine Hein Mitglied des Vorstands	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
<b>Festvergütung</b>	720	720	433	433	392	392
Regelmäßige Nebenleistungen	43	43	28	28	26	26
Kurzfristige variable Vergütung	287	359	173	216	149	187
Langfristige variable Vergütung	289	361	174	217	150	188
<b>Gesamt</b>	<b>1.339</b>	<b>1.483</b>	<b>808</b>	<b>894</b>	<b>717</b>	<b>793</b>

TEUR	Axel Krichel Mitglied des Vorstands		Ulrike Riedel Mitglied des Vorstands	
	Ziel	Maximal	Ziel	Maximal
<b>Festvergütung</b>	480	480	392	392
Regelmäßige Nebenleistungen	28	28	29	29
Kurzfristige variable Vergütung	192	240	149	187
Langfristige variable Vergütung	192	240	150	188
<b>Gesamt</b>	<b>892</b>	<b>988</b>	<b>720</b>	<b>796</b>

## Ausgezahlte variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die variable Vergütung stellt einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung des Vorstands dar und beinhaltet die in den Grundlagen beschriebene Kurzfristkomponente und die Langfristkomponente. Die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für das Geschäftsjahr 2025 orientieren sich an der Jahresplanung und stehen im Einklang mit in- und externer Finanzkommunikation.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2024 und die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt.

### Zielerreichung Kurzfristkomponente 2024

Im Folgenden wird die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten Kurzfristkomponente für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent wird die Ziel-Kurzfristkomponente vollständig ausgezahlt. Die Zielerreichung ist bei einer Zielerfüllung von über 120 Prozent mit einer Auszahlung von 125 Prozent gedeckelt. Diese Deckelung kam für die Kurzfristkomponente 2024 zur Anwendung:

TEUR	Zielwert	Erreichter Betrag	<u>Auszahlungsfaktor</u>
<b>Kennziffer kurzfristige variable Vergütung</b>			
EBIT für das Geschäftsjahr 2024	31.135	103.342	125%

Die auf Basis dieses Auszahlungsfaktors im April 2025 ausgezahlten Beträge für die Kurzfristkomponente 2024 können der folgenden Tabelle entnommen werden.

TEUR Name	Kurzfristkomponente 2024 Auszahlungsfaktor 125%	
	Zielvergütung	Auszahlungsbetrag
Frank Dreeke	298	372
Matthias Magnor	197	247
Michael Blach	165	205
Christine Hein	142	178
Axel Krichel	0	0
Ulrike Riedel	142	178

## Zielerreichung Langfristkomponente 2021

Der Aufsichtsrat legt für jedes folgende Geschäftsjahr jeweils im Dezember die Zielkennziffern für die variable Vergütung fest. Für die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlte Langfristkomponente 2021 ergaben sich folgende Zielkennziffern jeweils als Mittelwert der Performanceperiode 2021-2024.

Kennziffer Langfristkomponente	Zielwert	Erreichter Betrag	Auszahlungsfaktor
RoCE (Anteil 70%)	1,98%	6,60%	125,0%
CO <sub>2</sub> -Ausstoß (in tCO <sub>2</sub> e, Anteil 15%)	60.067	56.416	107,4%
Auszubildende an Gesamtbelegschaft (Anteil 7,5%)	2,48%	2,38%	96,8%
1000Mann-Unfallquote (Anteil 7,5%)	35	37	91,4%
<b>Gewichteter Auszahlungsfaktor gesamt</b>			<b>117,7%</b>

Auf Basis der erreichten Zielkennziffern ergaben sich folgende Auszahlungsbeträge:

TEUR Name	Langfristkomponente 2021 Auszahlungsfaktor 117,7%	
	Zielvergütung	Auszahlungsbetrag
Frank Dreeke	279	327
Matthias Magnor	33	39
Michael Blach	156	184
Christine Hein	133	157
Axel Krichel	0	0
Ulrike Riedel	133	157

## Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Mit Auszahlung der Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2021 wurden alle Vergütungen dieses Geschäftsjahrs betreffend ausgezahlt und daher kann die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 überprüft werden. Diese wurde gemäß der folgenden Tabelle eingehalten:

Name des Organmitglieds	Festgelegte Obergrenzen 2021		Ausgezählte Vergütungen für 2021					Gesamt
	Zielvergütung	Maximalvergütung	Festgehalt	Nebeneinkünfte	Kurzfristkomponente	Übergangskomponente	Langfristkomponente	
Frank Dreeke	1.571	1.780	695	31	347	325	327	1.725
Michael Blach <sup>1</sup>	890	1.006	390	22	194	184	184	974
Christine Hein	626	692	332	17	166	0	157	672
Matthias Magnor (ab 1.10.2021)	157	173	83	5	41	0	39	168
Ulrike Riedel	632	698	332	20	166	0	157	675

<sup>1</sup> Herr Michael Blach hat zusätzlich zum monatlichen Festgehalt eine Zulage erhalten, die nicht als Basis für die variable Vergütung und die Maximalvergütung herangezogen wurde. Dadurch betrug sein Festgehalt im Geschäftsjahr 2021 insgesamt TEUR 550.

## Gewährte und Geschuldete Vergütung

### Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

Auf Basis der vorherigen Ausführungen ergibt sich das in den folgenden Tabellen dargestellte Gesamtbild des Zuflusses im Geschäftsjahr 2025. Es 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 2025 und des Vorjahres abbilden. Für die bessere Lesbarkeit wurden Sonderzahlungen (Zahlungen aus Austrittsvereinbarungen) beim Ausweis der relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung außer Ansatz gelassen.

#### Matthias Magnor, CEO/Vorstandsvorsitzender

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	720	68,8	494	65,4
Gruppeninterne Aufsichtsratsmandate <sup>1</sup>	4	0,4	0	0,0
Nebenkosten	37	3,5	21	2,8
	<b>761</b>	<b>72,7</b>	<b>515</b>	<b>68,2</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>				
Kurzfristig (<1 Jahr)	247	23,6	240	31,8
Langfristig (>1 Jahr)	39	3,7	0	0,0
	<b>286</b>	<b>27,3</b>	<b>240</b>	<b>31,8</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>1.047</b>	<b>100,0</b>	<b>755</b>	<b>100,0</b>

## Michael Blach, Geschäftsbereich CONTAINER

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	433	49,7	413	49,0
Gruppeninterne Aufsichtsratsmandate <sup>1</sup>	23	2,6	16	1,9
Nebenkosten	27	3,1	28	3,3
	<b>483</b>	<b>55,4</b>	<b>457</b>	<b>54,2</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>				
Kurzfristig (<1 Jahr)	205	23,5	200	23,7
Langfristig (>1 Jahr)	184	21,1	186	22,1
	<b>389</b>	<b>44,6</b>	<b>386</b>	<b>45,8</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>872</b>	<b>100,0</b>	<b>843</b>	<b>100,0</b>

## Christine Hein, CFO / Finanzen

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	392	51,7	356	63,1
Gruppeninterne Aufsichtsratsmandate <sup>1</sup>	9	1,2	9	1,6
Nebenkosten	22	2,9	26	4,6
	<b>423</b>	<b>55,8</b>	<b>391</b>	<b>69,3</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>				
Kurzfristig (<1 Jahr)	178	23,5	173	30,7
Langfristig (>1 Jahr)	157	20,7	0	0,0
	<b>335</b>	<b>44,2</b>	<b>173</b>	<b>30,7</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>758</b>	<b>100,0</b>	<b>564</b>	<b>100,0</b>

## Axel Krichel, COO / Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT (ab 1. Januar 2025)

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	480	95,4	0	0,0
Nebenkosten	23	4,6	0	0,0
	<b>503</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>503</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

Ulrike Riedel, CHRO / Arbeitsdirektorin

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	392	51,8	356	63,8
Nebenkosten	30	4,0	29	5,2
	<b>422</b>	<b>55,7</b>	<b>385</b>	<b>69,0</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>				
Kurzfristig (<1 Jahr)	178	23,5	173	31,0
Langfristig (>1 Jahr)	157	20,7	0	0,0
	<b>335</b>	<b>44,3</b>	<b>173</b>	<b>31,0</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>757</b>	<b>100,0</b>	<b>558</b>	<b>100,0</b>

## Ehemalige Vorstandsmitglieder

Frank Dreeke, CEO / Vorstandsvorsitzender bis 31. Dezember 2024

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Grundgehalt	0	0,0	746	49,9
Gruppeninterne Aufsichtsratsmandate <sup>1</sup>	9	1,3	14	0,9
Nebenkosten	0	0,0	43	2,9
	<b>9</b>	<b>1,3</b>	<b>803</b>	<b>53,7</b>
<b>Variable Vergütungsbestandteile</b>				
Kurzfristig (<1 Jahr)	372	52,5	361	24,2
Langfristig (>1 Jahr)	327	46,2	330	22,1
	<b>699</b>	<b>98,7</b>	<b>691</b>	<b>46,3</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>708</b>	<b>100,0</b>	<b>1.494</b>	<b>100,0</b>

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands vor &gt;10 Jahren

	2025		2024	
	in TEUR	GV in %	in TEUR	GV in %
<b>Feste Vergütungsbestandteile</b>				
Ruhegehälter	236	100,0	200	100,0
	<b>236</b>	<b>100,0</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamtvergütung (GV)</b>	<b>236</b>	<b>100,0</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>

Weitere ausgeschiedene Mitglieder haben in den Jahren 2024 und 2025 keine Auszahlung erhalten.

<sup>1</sup> 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.

## Vergleich der jährlichen Vergütungsentwicklung der Mitglieder des Vorstands

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 2025 und 2024 den der o.g. Tabellen zu den gewährten und geschuldeten Vergütungen.

Der Anstieg der Vorstandsvergütungen der im Jahr 2025 aktiven Vorstände ist unter anderem auf die zu Jahresbeginn erhöhten Grundgehälter, die auch die Basis für die variable Vergütung bilden, zurückzuführen.

Zum 1. Januar 2025 erfolgte eine Erhöhung der Grundvergütung (Fixgehälter) von Frau Christine Hein und Ulrike Riedel um 10 Prozent p.a.. Die Vergütung von Herrn Michael Blach wurde um 5 Prozent p.a. erhöht. Das Gehalt für Herrn Matthias Magnor wurde entsprechend seiner neuen Position als Vorsitzender des Vorstands zum 1. Januar 2025 angepasst.

Des Weiteren wurde im Geschäftsjahr erstmals die Langfristkomponente (für das Jahr 2021) ausbezahlt.

Das Ergebnis der BLG AG ist beeinflusst von einer satzungsgemäßen Vergütung für Geschäftsführung, die vom Ergebnis der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG abhängig und gedeckelt ist, und wie in dem Vorjahr erneut den Maximalwert erreicht hat. Das EBIT der BLG-Gruppe liegt leicht unter dem Vorjahr. Dies ist insbesondere durch das deutlich geringere Ergebnis des Geschäftsbereichs CONTRACT begründet.

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

Hinsichtlich der Erläuterungen der Vorjahresspalten wird auf die Vorjahres-Vergütungsberichte verwiesen.

Veränderung in Prozent	2025 zu 2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	Informationen
<b>Vergütung der aktiven Vorstände</b>					
Matthias Magnor, Vorstandsvorsitzender	38,7	12,4	64,3	n/a	Eintritt 1.10.2021
Michael Blach, Mitglied des Vorstands	3,7	3,3	31,0	43,5	
Christine Hein, Mitglied des Vorstands	34,2	2,9	1,7	52,7	
Axel Krichel, Mitglied des Vorstands	n/a	n/a	n/a	n/a	Eintritt 1.1.2025
Ulrike Riedel, Mitglied des Vorstands	35,5	2,8	2,5	50,6	
<b>Vergütung der ehemaligen Vorstände</b>					
Frank Dreeke, Vorstandsvorsitzender	-52,5	2,5	32,8	48,0	Austritt 31.12.2024
<b>Ertragskennziffern</b>					
Jahresüberschuss der BLG AG (HGB)	-17,9	83,9	102,8	-16,4	
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	-15,6	123,7	-28,5	5,0	
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft<sup>1</sup></b>					
Mitarbeitende in Deutschland	9,9	4,2	2,5	4,9	

<sup>1</sup> Nur vollkonsolidierte Inlandsgesellschaften der BLG-Gruppe, Basis Vollzeitäquivalent

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.

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.

# 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 Satzung der BLG AG sowie die komplette Darstellung des Vergütungssystems finden Sie auf unserer Internetseite [www.blg-logistics.com/investoren](http://www.blg-logistics.com/investoren) im Bereich Corporate Governance.

## 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 2024	Anteil in %	Festvergütung Ausschüsse für 2024	Anteil in %	Sitzungsgelder in 2025	Anteil in %	Vergütung für gruppeninterne Aufsichtsratsmandate <sup>1</sup>	Anteil in %	Gesamt
<b>Aktive Mitglieder</b>									
Dr. Klaus Meier	24,9	59,4	1,0	2,4	6,5	15,5	9,5	22,7	41,9
Christine Behle	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 <sup>2</sup>	8,3	37,2	1,0	4,5	3,5	15,7	9,5	42,6	22,3
Ralf Finke	8,3	54,2	1,0	6,5	6,0	39,2	0,0	0,0	15,3
Melf Grantz <sup>2</sup>	8,3	58,0	1,0	7,0	5,0	35,0	0,0	0,0	14,3
Peter Hoffmeyer	8,3	58,0	1,0	7,0	5,0	35,0	0,0	0,0	14,3
Olof Jürgensen	8,3	52,5	1,0	6,3	6,5	41,1	0,0	0,0	15,8
Tim Kaemena	8,3	73,5	0,0	0,0	3,0	26,5	0,0	0,0	11,3
Mücahit Kara	2,2	35,5	0,0	0,0	4,0	64,5	0,0	0,0	6,2
Wybcke Meier	8,3	73,5	0,0	0,0	3,0	26,5	0,0	0,0	11,3
Dr. Tim Neseemann	8,3	64,8	1,0	7,8	3,5	27,3	0,0	0,0	12,8
Thorsten Ruppert	8,3	62,4	1,0	7,5	4,0	30,1	0,0	0,0	13,3
Ingo Tebje	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	100,0	0,0	0,0	1,5
Kristina Vogt <sup>2</sup>	8,3	60,1	1,0	7,2	4,5	32,6	0,0	0,0	13,8
Dr. Patrick Wendisch	16,6	76,9	1,0	4,6	4,0	18,5	0,0	0,0	21,6
<b>Ehemalige Mitglieder</b>									
Hasan Özer	6,1	52,6	0,8	6,9	0,0	0,0	4,7	40,5	11,6
Ralph Werner	8,3	73,5	1,0	8,8	2,0	17,7	0,0	0,0	11,3
<b>Gesamt</b>	<b>166,0</b>	<b>59,6</b>	<b>13,8</b>	<b>5,0</b>	<b>75,0</b>	<b>26,9</b>	<b>23,7</b>	<b>8,5</b>	<b>278,5</b>

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

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

## Vergleich der jährlichen Vergütungsentwicklung des Aufsichtsrats

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.

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 teilgenommenen Sitzungen im jeweiligen Jahr, der im Jahr 2023 stattgefundenen (Neu-)Wahlen zum Aufsichtsrat sowie unterjähriger Ein- und Austritte. 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	2025 zu 2024	2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	Eintritt im Vergleichs- zeitraum	Austritt im Vergleichs- zeitraum
<b>Vergütung der aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats</b>						
Dr. Klaus Meier	0,7	4,5	-4,3	3,0		
Christine Behle	0,0	6,6	-8,1	8,8		
Sonja Berndt	0,0	3,3	-6,1	14,0		
Björn Fecker	145,1	435,3	0,0	0,0	27.11.2023	
Ralf Finke	35,4	222,9	0,0	0,0	07.06.2023	
Melf Grantz	-6,5	3,4	-3,3	10,9		
Peter Hoffmeyer	32,4	208,6	0,0	0,0	07.06.2023	
Olof Jürgensen	39,8	182,5	0,0	0,0	07.06.2023	
Tim Kaemena	0,0	121,6	100,0	0,0	08.09.2022	
Mücahit Kara	1.140,0	100,0	0,0	0,0	27.09.2024	
Wybcke Meier	4,6	4,9	0,0	0,0		
Dr. Tim Neseemann	0,0	8,5	-7,8	0,0		
Thorsten Ruppert	43,0	365,0	0,0	0,0	07.06.2023	
Ingo Tebje	100,0	0,0	0,0	0,0	02.07.2025	
Kristina Vogt	160,4	960,0	0,0	0,0	27.11.2023	
Dr. Patrick Wendisch	0,0	2,4	0,0	0,0		
<b>Vergütung der ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats</b>						
Hasan Özer	-31,8	100,0	0,0	0,0	07.06.2023	27.09.2024
Ralph Werner	21,5	830,0	0,0	0,0	07.06.2023	30.06.2025
<b>Ertragskennziffern</b>						
Jahresüberschuss BLG AG (HGB)	-17,9	83,9	102,8	-16,4		
EBIT der BLG-Gruppe (IFRS)	-15,6	123,7	-28,5	5,0		
<b>Durchschnittliche Vergütung<sup>1</sup></b>						
Mitarbeitende in Deutschland	9,9	4,2	2,5	4,9		

<sup>1</sup> Nur vollkonsolidierte Inlandsgesellschaften der BLG-Gruppe, Basis Vollzeitäquivalent

# Ausblick für das folgende Geschäftsjahr

Die Zielkennziffern und Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2026 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. Dezember 2025 beschlossen.

In der Sitzung vom 11. Dezember 2025 hat der Aufsichtsrat des Weiteren festgelegt, dass folgende ESG-Werte als Zielsetzung für die Langfristkomponente für das Geschäftsjahr 2026 verwendet werden:

- Ausstoß CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Anteil Auszubildende an Gesamtbelegschaft
- LTIF-Quote an Arbeitsunfällen (LTIF = Lost Time Injury Rate)

Daüber hinaus hat der Aufsichtsrat in der Sitzung beschlossen, die Grundgehälter der Mitglieder des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2026 um 2,5 Prozent zu erhöhen. Aufgrund der Beschlussfassung des Aufsichtsrats die Gehälter von Frau Christine Hein und Frau Ulrike Riedel schrittweise an das Niveau des COO anzugleichen, wurde beschlossen, diese Gehälter um 5,0 Prozent zu erhöhen.

# 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 **Fehler! Keine Dokumentvariable verfügbar., Fehler! Unbekannter Name für Dokument-Eigenschaft.,** für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 31. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carsten Engelhardt	ppa. Konstantin Kessler
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

# Kontakt/Impressum

## Herausgeber

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT  
-Aktiengesellschaft von 1877-  
Präsident-Kennedy-Platz 1  
28203 Bremen  
Deutschland  
[www.blg-logistics.com](http://www.blg-logistics.com)

## Kontakt

Investor Relations  
Marco Tschöpe  
Ole Kindt  
Telefon: +49 421 398 3756  
E-Mail: [ir@blg.de](mailto:ir@blg.de)  
[www.blg-logistics.com/investoren](http://www.blg-logistics.com/investoren)

## Projektkoordination und Umsetzung

Ole Kindt

## Berichterstattung 2025

Die komplette Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2025 finden Sie unter: [reporting.blg-logistics.com](http://reporting.blg-logistics.com)