



ZWISCHENBERICHT
JANUAR BIS JUNI 2021

**BREMER
LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
-AKTIENGESELLSCHAFT VON 1877-**

Inhaltsverzeichnis

01 Zwischenlagebericht

- 03** Grundlagen der Gesellschaft
- 03** Corporate Governance Kodex
- 03** Vergütungsbericht / Vergütungssystem
- 13** Wirtschaftsbericht
- 14** Die BLG-Aktie
- 15** Risikobericht
- 16** Prognosebericht

02 Zwischenabschluss

- 17** Gesamtergebnisrechnung
- 18** Bilanz
- 20** Eigenkapitalveränderungsrechnung
- 21** Kapitalflussrechnung
- 22** Verkürzter Anhang

03 Weitere Informationen

- 28** Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- 29** Bescheinigung über prüferische Durchsicht
- 30** Finanzkalender, Kontakt/Impressum

Zwischenlagebericht Januar bis Juni 2021

Grundlagen der Gesellschaft

Die Grundlagen der Gesellschaft haben sich in den ersten sechs Monaten des Geschäftsjahres im Vergleich zu den Darstellungen im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2020 nicht geändert.

Corporate Governance Kodex

Der Vorstand hat am 31. August 2021 und der Aufsichtsrat der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG) hat am 16. September 2021 die 21. Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 abgegeben. Die Erklärung ist durch Wiedergabe auf unserer Homepage www.blg-logistics.com/ir dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht worden.

Vergütungsbericht / Vergütungssystem

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

Der Aufsichtsrat hat am 15. April 2021 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht.

Auf Vorschlag des Aufsichtsrats hat die Hauptversammlung der BLG AG am 2. Juni 2021 das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft mit großer Mehrheit gebilligt:

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der BLG AG

A. GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das neue 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 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 neue Vergütungssystem im Einklang mit den Vorschriften des Aktiengesetzes in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II - BGBl. I 2019 S. 2637) geänderten Fassung sowie den Empfehlungen für das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fas-

sung vom 16. Dezember 2019 aufgestellt. Es wird beabsichtigt, innerhalb von zwei Monaten nach Durchführung der Hauptversammlung 2021 die Regelungen des neuen Vergütungssystems rückwirkend zum 1. Januar 2021 einzuführen und alle Vorstandsmitglieder in dieses neue Vergütungssystem zu überführen.

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 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 Absatz 1, 87a Absatz 1 Aktiengesetz 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 Absatz 3 Aktiengesetz 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 Absatz 1 Satz 1 Aktiengesetz 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 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 sowie der Belegschaft der BLG-Gruppe in Deutschland. Die Beschränkung auf die deutschen Standorte der BLG-Gruppe dient der besseren Vergleichbarkeit. Der obere BLG Führungskreis ist zu diesem Zweck dergestalt festgelegt, dass er die mehrheitlichen Mitglieder der Führungsebene unterhalb des Vorstands der BLG AG innerhalb der BLG-Gruppe umfasst, die gemäß der internen Stellenbewertungssystematik zum Kreis der Führungsebene 1 gehören.

3. Differenzierung nach dem jeweiligen Anforderungsprofil

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

4. Höchstgrenzen der Vergütung

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

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz 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 maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts, für die/den Vorstandsvorsitzende(n) jedoch nicht mehr als EUR 1,8 Mio., für das Vorstandsmitglied, das in die Gruppengeschäftsführung der EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG abgeordnet ist EUR 1,4 Mio., sowie für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1 Mio.

Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren, d. h. einschließlich aller Nebenleistungen gemäß Punkt D.2.

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 Aktiengesetz 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 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung (unter Berücksichtigung einer 100 Prozent Zielerreichung).

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

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

D. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN IM DETAIL

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

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

Das entsendete Vorstandsmitglied 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.

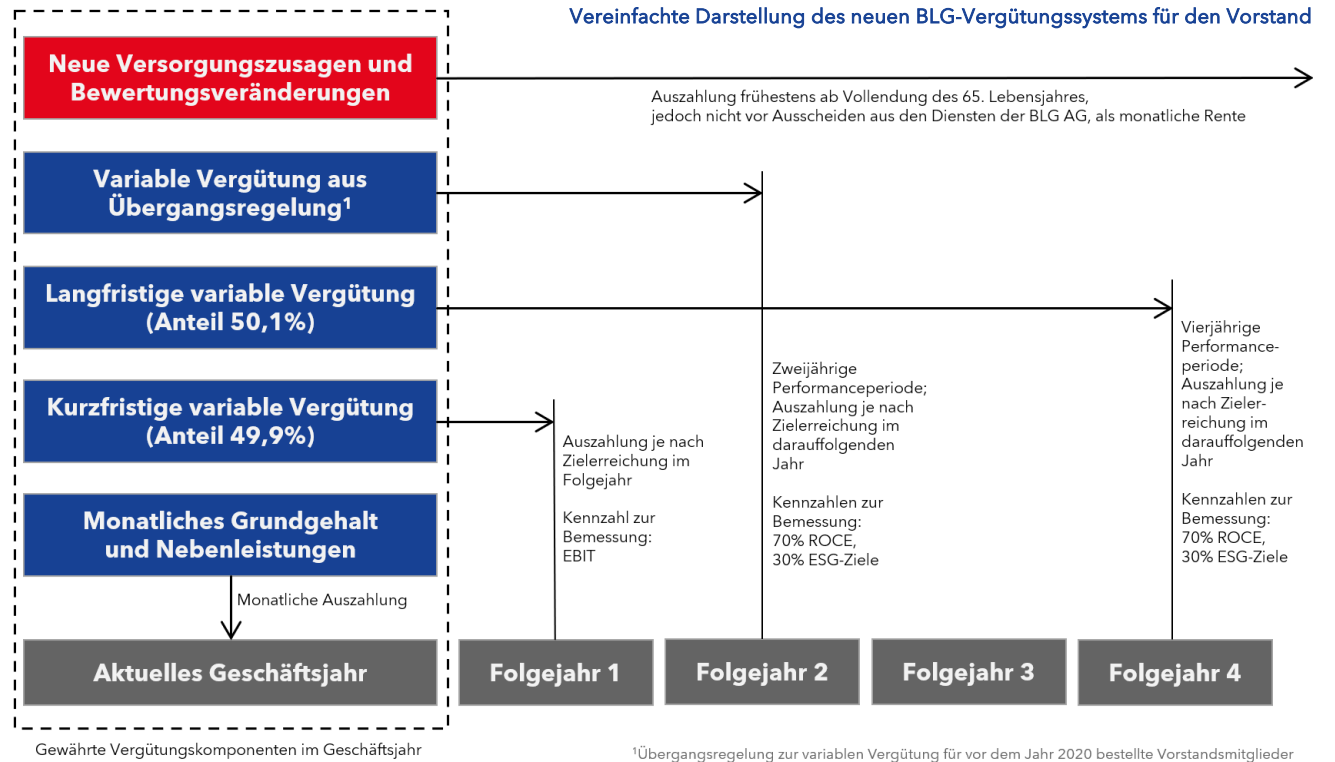
Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds, die durch Krankheit, Unfall oder aus einem anderen von dem Vorstandsmitglied nicht verschuldeten Grund eintritt, wird das Grundgehalt für die Dauer von sechs Monaten, längstens bis zum Ende des Anstellungsvertrages, in unveränderter Höhe weitergewährt. Für weitere sechs 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 Absatz 2 Satz 3 Aktiengesetz,
- e) Mitversicherung in einer Gruppenunfallversicherung und Abschluss einer Kfz-Insassenunfallversicherung,
- f) Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen und sonstigen Aufwendungen, die das Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft trägt, auf Nachweis gemäß den diesbezüglichen Reisekosten-Richtlinien der Gesellschaft,
- g) den Berufsgenossenschaftsbeitrag inkl. ggf. darauf entfallender Lohnsteuer,
- h) Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB XI sowie
- i) Zuschuss zu einer Altersversicherung in Höhe der jeweils höchsten Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung.



3. Versorgungsbezüge

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

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

4. Variable Vergütung

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

Vergütung größer als der Anteil der kurzfristig variablen Komponente.

Für beide Komponenten werden Zielbeträge festgelegt, welche in Abhängigkeit von der Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums ausgezahlt werden. Der Gesamtzielbetrag (Summe der Zielbeträge aus kurzfristig variabler Komponente sowie langfristiger variabler Komponente mit mehrjährigem Bemessungszeitraum) beträgt 80 Prozent der Jahresgrundvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung) des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Bemessungszeitraum ist für beide variablen Vergütungskomponenten zukunftsgerichtet ausgestaltet.

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

a) Kurzfristig variable Vergütungskomponente

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

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 Prozent, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des

Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 Prozent und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 Prozent. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.

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 20 Prozent des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 Prozent 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 Prozent des Zielbetrags betragen. Die kurzfristig variable Vergütungskomponente wird mit dem Gehaltslauf des auf den nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags folgenden Monats im jeweiligen Folgejahr, spätestens jedoch innerhalb von vier Monaten im jeweiligen Folgejahr, in bar ausgezahlt.

b) Langfristig variable Vergütungskomponente

aa) Die langfristig variable Vergütungskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage („Mehrjahresbonus“) ist als Zielbonus ausgestaltet, der dem Auszahlungsbetrag bei

100 Prozentiger Zielerreichung entspricht. Der Anteil des Zielbetrags der langfristig variablen Komponente am Gesamtzielbetrag liegt bei 50,1 Prozent. 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 Prozent und die ESG-Ziele mit 30 Prozent gewichtet werden. Innerhalb der ESG-Ziele werden das ökologische Ziel mit 50 Prozent und die sozialen Ziele mit jeweils 25 Prozent gewichtet. In der Gesamtschau beträgt die Gewichtung des finanziellen Ziels damit 70 Prozent, die Gewichtung des ökologischen Ziels 15 Prozent und die Gewichtung der sozialen Ziele jeweils 7,5 Prozent.

- 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 Prozent, wenn der Zielwert erreicht wird. Bei Erreichen oder Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 Prozent und bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 125 Prozent. Liegt die Zielerreichung zwischen dem Minimal- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert, so wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation bestimmt.
- 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 Prozent des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 Prozent des Zielwerts. Der Zielerreichungsgrad für das finanzielle Ziel wird ermittelt, indem der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten RoCE Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird.
- ff) Als ökologisches Ziel wird die Reduzierung CO₂ Ausstoßes festgelegt. Der Zielwert entspricht dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten Werte für die CO₂ Reduktion für

das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt). Als Minimalwert wird ein Wert von 20 Prozent des Planwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 Prozent des Planwerts. Der Zielerreichungsgrad für das ökologische Ziel wird ermittelt, indem der Zielwert mit dem arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten Reduzierung des CO₂ Ausstoßes für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen wird.

- gg) Die beiden sozialen Ziele sind die 1.000-Mann-Quote an Arbeitsunfällen sowie der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft. Für beide sozialen Ziele gilt, dass die Zielwerte dabei dem arithmetischen Mittel der in der Planung der Gesellschaft definierten Werte für das jeweilige Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) entsprechen. Als Minimalwert wird ein Wert von 20 Prozent des Zielwerts festgelegt. Der Maximalwert liegt bei 120 Prozent des Zielwerts. Die Zielerreichungsgrade für die sozialen Ziele werden ermittelt, indem Zielwerte mit den arithmetischen Mittel der tatsächlich erreichten Werte für das jeweiligen Jahr sowie die nachfolgenden drei Kalenderjahre (Vier-Jahres-Durchschnitt) verglichen werden.
- hh) Die Summe der entsprechend gewichteten einzelnen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ergibt damit einen Gesamtzielerreichungsgrad.
- ii) Die Auszahlung aus der langfristig variablen Vergütungskomponente ermittelt sich aus der Multiplika-

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

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 Prozent.
- cc) Im Bad Leaver Fall verfallen mit dem Tag des Zuges der Kündigung, Abberufung oder Amtsniederlegung sämtliche Ansprüche auf Auszahlungen, für die der Bemessungszeitraum zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder des Widerrufs der Bestellung oder der Amtsniederlegung noch nicht vollendet ist.
- e) Übergangsregelungen zur Einführung der neuen variablen Vergütungsbestandteile

- aa) Das neue variable Vergütungssystem als Bestandteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder soll rückwirkend zum 1. Januar 2021 eingeführt werden. Nach dem bisherigen System der Gesellschaft gewährte variable Vergütungsbestandteile sollen deshalb nicht mehr zur Auszahlung kommen. Die Überarbeitung des bisherigen Vergütungsmodells führt zu einer Umstellung der variablen Vergütungskomponenten auf einen jährlichen Bonus sowie eine langfristige variable Komponente. Die neue Struktur der variablen Vergütung ist stärker von der langfristigen Vergütungskomponente dominiert, deren Auszahlung erst vier Jahre nach der Festlegung des Zielbetrags geschieht. Während der ersten drei Jahre nach Umstellung ist die Auszahlung aus den variablen Vergütungsbestandteilen deshalb auf den jährlichen Bonus beschränkt. Um eine ggf. auftretende Liquiditätslücke für die betroffenen Vorstandsmitglieder zu schließen, soll dem Aufsichtsrat deshalb die grundsätzliche Möglichkeit eingeräumt werden, für vor dem Jahr 2020 bestellte Vorstandsmitglieder eine Übergangsregelung einzuführen.
- bb) Die unter der Übergangsregelung gefassten variablen Vergütungsbestandteile müssen einen mehrjährigen Bezug aufweisen, um den Anforderungen des Aktiengesetzes nach einer überwiegend langfristigen Ausrichtung der variablen Vergütung gerecht zu werden. Die Übergangsregelung kann grundsätzlich analog des Mehrjahresbonus ausgestaltet werden, wobei der Zeithorizont abweichend auf zwei Jahre festgelegt wird. Um den Zeitraum bis zur ersten Auszahlung aus dem Mehrjahresbonus (mit Ablauf des Jahres 2024) zu überbrücken, könnten bis zu zwei

Tranchen festgelegt werden (Tranche 1 mit Performanceperiode 2021-2022 und Auszahlung im Anschluss an das Jahr 2022 und bzw. oder Tranche 2 mit Performanceperiode 2022-2023 und Auszahlung im Anschluss an das Jahr 2023).

- cc) Die Anzahl und Höhe der Übergangsleistungen sollen sich an dem Umfang der etwaigen Liquiditätslücken orientieren, wobei der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen hat.

5. Vergütungsbericht

Im Vergütungsbericht (§ 162 Aktiengesetz) 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 mindestens grob fahrlässigen Verstoß gegen eine seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 Aktiengesetz, 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 Absatz 2 Aktiengesetz 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 Aktiengesetz 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 drei 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.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß § 113 Absatz 3 Aktiengesetz 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. Diese Vergütung ist nach Auffassung des Vorstands und Aufsichtsrats angemessen und soll unverändert bleiben. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wie in § 17 der Satzung festgelegt und nachstehend näher beschrieben wurde von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 mit großer Mehrheit bestätigt.

BESCHREIBUNG DER VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

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 Deutschen Corporate Governance Kodex. Demnach orientiert sich die Vergütung an der durch die Mitglieder übernommenen Verantwortung 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 Deutschen Corporate Governance Kodex 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 und entsprechend geringer variabler Vergütung Beratungs- und Überwachungstätigkeiten intensiviert werden müssen. Demnach erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine feste Jahresvergütung von EUR 8.300,00.

Gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex 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.

Im Wortlaut bestimmt § 17 der Satzung in der aktuellen Fassung der BLG AG:

„§ 17

(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten zur Abgeltung von Fahrtkosten und sonstigen Aufwendungen eine Pauschalvergütung von Euro 500,00 pro Sitzung. Darüber hinausgehende Aufwendungen werden in der nachgewiesenen Höhe erstattet.

(2) Weiterhin erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates eine feste, zu Lasten der Gewinn- und Verlustrechnung der Gesellschaft zahlbare Vergütung von jährlich Euro 8.300,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Dreifache, sein Stellvertreter sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses und der Vorsitzende des Personalausschusses, sofern er nicht zugleich Vorsitzender des Aufsichtsrates ist, das Doppelte dieser Vergütung. Mitglieder des Aufsichtsrates, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

(3) Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss bzw. im Personalausschuss wird jeweils jährlich zusätzlich mit einem Betrag von Euro 1.000,00 vergütet.

(4) Die in den Absätzen (1) bis (3) genannten Beträge gelten für Tätigkeiten ab dem 01.01.2017.“

Wirtschaftsbericht

Bericht zur Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

Entsprechend ihrer Gruppenfunktion hat die BLG AG sämtliche ihr zur Verfügung stehenden Finanzmittel an die BLG KG zur anteiligen Finanzierung des zur Leistungserfüllung notwendigen Working Capital ausgeliehen. Die Abwicklung erfolgt im Wesentlichen über das zentrale Cash Management der BLG KG, in das die Gesellschaft einbezogen ist. Die Verzinsung der zur Verfügung gestellten Mittel erfolgt zu unveränderten Konditionen.

Insgesamt bewegten sich die von der BLG KG erhaltenen Vergütungen für die ersten sechs Monate des laufenden Geschäftsjahres leicht (TEUR 21) unter dem Niveau des vergleichbaren Zeitraum des Vorjahres. Die BLG AG geht aufgrund der auch in 2021 bestehenden Aus- und Nachwirkungen durch die Corona-Krise davon aus, dass die Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung), die sie von der BLG KG erhält und abhängig vom Ergebnis ist, die Mindestvergütung von TEUR 256 auch im Berichtsjahr aller Voraussicht nach nicht überschreiten wird. Des Weiteren wurden aufgrund der Neuausrichtung der Berichterstattung mit entsprechenden Erstaufwendungen in den ersten sechs Monaten des Jahres 2021 weniger nicht mehr benötigte Rückstellungen für die Hauptversammlung und Geschäftsberichterstattung aufgelöst als im Vorjahr. Die BLG AG hat in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2021 daher einen gegenüber die vergleichbaren Periode des Vorjahres einen etwas geringeren Überschuss in Höhe von TEUR 535 (Vorjahr: TEUR 571) erzielt. Das Ergebnis vor Steuern sank entsprechend von TEUR 689 auf TEUR 646.

Die Hauptversammlung der BLG AG hat am 2. Juni 2021 dem Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zugestimmt, den zum 31. Dezember 2020 nach HGB ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von TEUR 1.117 wie folgt zu verwenden:

- TEUR 422 für die Zahlung einer Dividende in Höhe von EUR 0,11 je Stückaktie
- TEUR 695 zur Einstellung in andere Gewinnrücklagen.

Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 37,8 Prozent. Die Dividende wurde am 7. Juni 2021 an die Aktionär:innen ausgezahlt.

Die BLG-Aktie

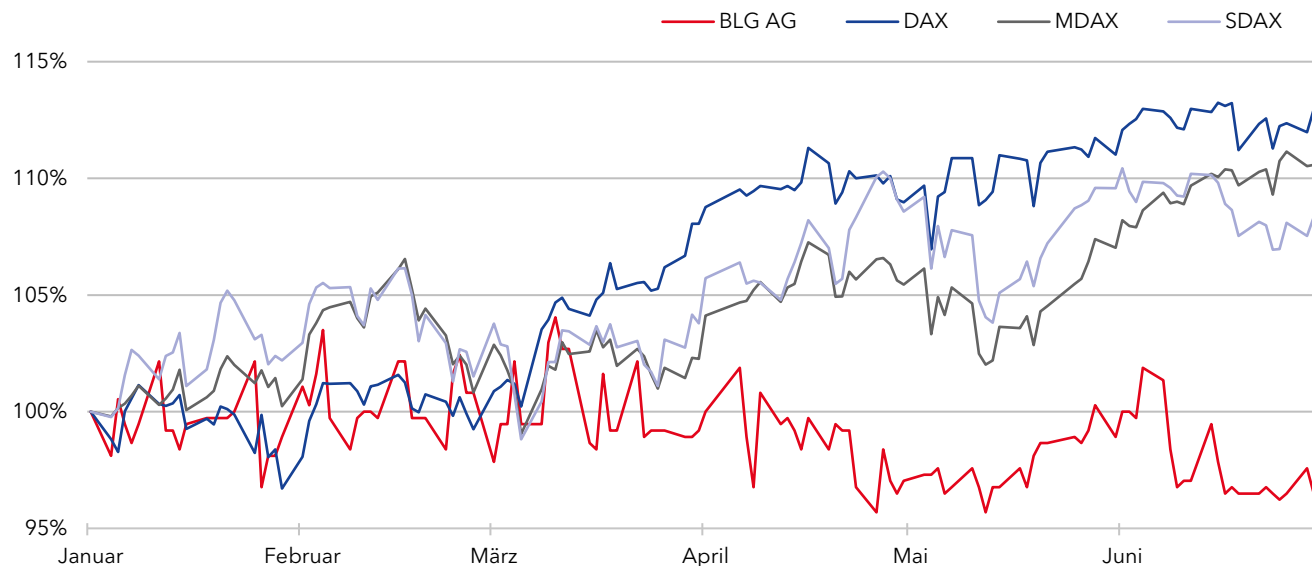
Allgemeine Entwicklung des Kapitalmarkts

Im ersten Halbjahr des Jahres 2021 war die Weltwirtschaft noch deutlich durch die Corona-Pandemie und den daraus resultierenden Beschränkungen geprägt. Während die Wirtschaft nach den zunehmenden Öffnungen erst langsam wieder Fahrt aufnahm, bewegte sich der DAX in den ersten sechs Monaten des Jahres 2021 deutlich nach oben. Nach einem Start mit 13.890 Punkten zu Jahresbeginn schloss er das erste Halbjahr am 30. Juni 2021 mit 15.531 Punkten ab und legte somit rund 11,8 Prozent zu. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen profitieren viele Aktien von der expansiven Geldpolitik der Notenbanken (Leitzins auf Null, Anleihekäufe u.a.), die versuchen, die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie so gering wie möglich zu halten. Des Weiteren sorgt das anhaltende Niedrigzinsniveau dafür, dass sich eine Aktienanlage zunehmender Beliebtheit erfreut und die Anzahl der Aktionäre hierzulande steigt. Kombiniert mit der Erwartung einer raschen Erholung der Weltwirtschaft wirkte dies unterstützend auf die Kurse im ersten Halbjahr 2021.

Wertentwicklung der BLG-Aktie¹ unter dem allgemeinen Marktniveau

Die BLG-Aktie konnte sich in den ersten sechs Monaten des Geschäftsjahres 2021 nicht wie der allgemeine Markt trend entwickeln und erzielte insgesamt einen Rückgang von 3,5 Prozent. Nachdem der erste Handelstag des Berichtsjahres mit einem Kurs von EUR 12,37 eröffnet

Relative Entwicklung der BLG-Aktie im Vergleich



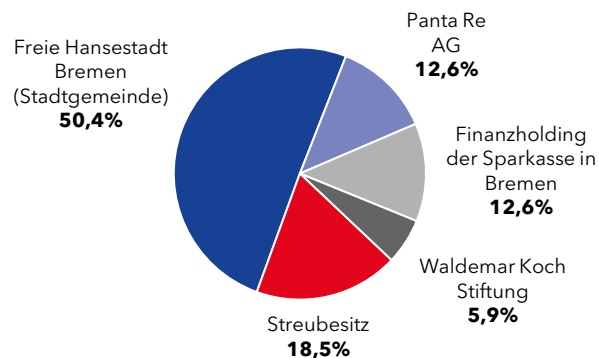
wurde, bewegte sich der Kurs im ersten Quartal im Wesentlichen seitwärts. Am 10. März 2021 wurde der Höchstkurs von EUR 12,87 erreicht. Im zweiten Quartal setzte sich die Seitwärtsbewegung fort, das Niveau sank insgesamt aber etwas ab. Die niedrigste Tagesschlusskurs ergab sich am 26. April 2021 mit einem Kurs von EUR 11,83. Aufgrund des niedrigen Handelsvolumen der Aktie kann sich bereits eine geringe Anzahl von Transaktionen deutlich auf den Kurs auswirken. Die Aktie schloss das erste Halbjahr 2021 am letzten Handelstag mit einem Preis von EUR 12,00 ab und somit lag die Marktkapitalisierung bei EUR 46,0 Mio.

EUR	01.01.- 30.06.2021	01.01.- 30.06.2020
Börsenkurs zum 30. Juni ¹	12,00	13,00
Höchstkurs ¹	13,00	14,00
Tiefstkurs ¹	12,00	12,00
Anzahl Aktien (Mio. Stück)	4,00	4,00
Marktkapitalisierung (EUR Mio.)	46,00	48,00

¹ Angabe aller Börsenkurse der BLG AG in diesem Zwischenlagebericht als Durchschnitt an den notierten Börsen

**Stammdaten zur
BLG Aktie**

ISIN	DE0005261606
WKN	526160
Börsenkürzel	BLH
Grundkapital	EUR 9.984.000
Zugelassenes Kapital	3.840.000 Stück
Gattung	Nennwertlose Namensaktien
Notiert in:	Berlin, Hamburg, Frankfurt

**Keine Veränderung der Aktionärsstruktur im
ersten Halbjahr 2021**


Das Grundkapital der BLG AG beträgt EUR 9.984.000,00 und ist in 3.840.000 stimmberechtigten auf den Namen lautenden Stückaktien (Namensaktien) eingeteilt. Die Übertragung der Aktien bedarf gemäß § 5 der Satzung der Gesellschaft deren Zustimmung.

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist mit 50,4 Prozent Hauptaktionär der BLG AG. Weitere große institutionelle Investoren sind die Finanzholding der Sparkasse in Bremen und die Pantare AG, Bremen (je 12,6 Prozent), sowie die Waldemar Koch Stiftung mit Sitz in Bremen (5,9 Prozent). Der Streubesitz beträgt 18,5 Prozent, was einer Aktienanzahl von rund 710.000 Stück entspricht. Der Anteil institutioneller Anleger hieran beträgt ca. 1,3 Prozent; die übrigen 17,2 Prozent werden von Privatanlegern gehalten.

Risikobericht

Chancen- und Risikomanagement

Unternehmerisches Handeln ist mit Chancen und Risiken verbunden. Der verantwortungsbewusste Umgang mit möglichen Risiken ist für die BLG AG Kernelement solider Unternehmensführung. Zugleich gilt es, Chancen zu identifizieren und zu nutzen. Unsere Chancen- und Risikopolitik folgt dem Bestreben, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen.

Die Verantwortung für die Formulierung risikopolitischer Grundsätze und die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos trägt der Vorstand der BLG AG. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig über risikorelevante Entscheidungen zu dessen pflichtgemäßer Wahrnehmung gesellschaftsrechtlicher Verantwortung.

Die frühzeitige Identifikation von Gefährdungspotenzialen erfolgt im Rahmen eines kontinuierlichen Risikocontrollings und eines auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmten Risikomanagements und -reportings. Dabei unterliegen Risiken aus strategischen

Entscheidungen hinsichtlich einer möglichen Bestandsgefährdung unserer besonderen Beachtung. Im Rahmen einer Gesamtbeurteilung lassen sich gegenwärtig keine bestandsgefährdenden Risiken für die künftige Entwicklung unserer Gesellschaft ableiten. Unsere Finanzbasis in Verbindung mit der Erweiterung der Leistungsspektren aller strategischen Geschäftsbereiche von BLG LOGISTICS bieten nach wie vor gute Chancen einer stabilen Unternehmensentwicklung für die BLG AG.

Risiken und Chancen der zukünftigen Entwicklung

Risiken für die Gesellschaft ergeben sich aus der Stellung als persönlich haftende Gesellschafterin der BLG KG. Das Risiko einer Inanspruchnahme ist gegenwärtig nicht erkennbar. Ein Risiko, aber auch eine Chance, besteht in der Ergebnisentwicklung der BLG KG, von der die Höhe der Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) der Gesellschaft abhängt. Ein Ausfallrisiko resultiert aus den Forderungen aus Darlehen und Cash Management gegen die BLG KG. Das Risiko eines Ausfalls ist derzeit sehr gering.

Die BLG AG selbst betreibt kein operatives Geschäft und beschäftigt keine eigenen Mitarbeitende. Daher ist Sie durch die Auswirkungen der Corona-Krise und anderer bedeutender Einflussfaktoren nicht direkt betroffen. Indirekt wirkt sich aber die von der BLG KG zu zahlende Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) aus, die die BLG AG für die Geschäftsführungstätigkeit erhält. Sie beträgt fünf Prozent des Jahresüberschusses der BLG KG vor Abzug dieser Vergütung. Die Vergütung beträgt mindestens TEUR 256 und höchstens TEUR 2.500. Die Aus- und Nachwirkungen der Corona-Pandemie wer-

den BLG LOGISTICS auch im Geschäftsjahr 2021 beeinflussen, was sich auch auf das Ergebnis der BLG KG auswirken wird. Somit wird auch für 2021 damit gerechnet, dass die Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) aller Voraussicht nach erneut nicht über dem Mindestniveau liegen wird.

Als global ausgerichtetes Logistikunternehmen steht BLG LOGISTICS immer auch unter dem Einfluss weiterer makroökonomischer und geopolitischer Einflüsse. Handelsbarrieren oder Protektionismus sowie andere konjunkturbeeinflussende Faktoren könnten auf das Ergebnis der BLG-Gruppe und damit auch auf die an die BLG AG zu zahlende Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) zusätzliche Auswirkungen haben.

Durch den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union sowie durch die anhaltende Niedrigzinsphase ergeben sich nach derzeitigen Erkenntnissen keine Einflüsse auf die Risikoeinschätzung.

Prognosebericht

Bericht zu Prognosen und sonstigen Aussagen zur voraussichtlichen Entwicklung

Die Auswirkungen durch die Corona-Pandemie auf die Weltwirtschaft, globale Handelsströme und Kunden von BLG LOGISTICS im Geschäftsjahr 2020 waren historisch und haben sich massiv auf Volumen und Ergebnisse der gesamten BLG-Gruppe ausgewirkt. Dies führte letztendlich dazu, dass die ergebnisabhängige Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) der BLG KG im Vorjahr auf den Mindestbetrag von TEUR 256 sank. Trotz zunehmender Schutzimpfungen und niedriger Inzidenz-Zahlen gibt es hinsichtlich des weiteren Voranschreitens der Corona-Pandemie im Zusammenhang mit der Delta-Variante und den möglichen Auswirkungen einer „vierten Welle“ weiterhin eine hohe Unsicherheit. Eine zuverlässige Prognose für die Geschäftsentwicklung der BLG-Gruppe in der zweiten Jahreshälfte 2021 ist daher erneut nicht möglich.

Nach den bisherigen Erkenntnissen geht die BLG AG für das Ergebnis der BLG KG in ihrer Prognose für das Geschäftsjahr 2021 davon aus, dass im Geschäftsjahr 2021 eine zunehmende Erholung eintreten kann. Dennoch werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie und weiterer globaler Unsicherheiten noch andauern und es wird daher ein schwieriges Jahr.

Vor diesem Hintergrund halten wir an den im Lagebericht für das Geschäftsjahr 2020 getroffenen Aussagen fest und erwarten für das laufende Geschäftsjahr keine wesentliche Änderung der Ertragslage, da neben der Haftungsvergütung aller Voraussicht nach die Vergütung für die Geschäftsführung (Arbeitsvergütung) auf einem ähnlichen Niveau bleiben wird. Zusätzlich werden Sondereffekte, wie die Auflösung nicht benötigter Aufwendungen für eine Präsenz-Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2021 nicht in gleicher Höhe eintreten. Damit wird das Ergebnis (EBT) der BLG AG für das Jahr 2021 auf einem ähnlichen Niveau wie in 2020 bzw. leicht darunter liegen. Hinsichtlich der Dividende werden wir unsere Aktionär:innen zukünftig je nach wirtschaftlicher Entwicklung entsprechend angemessen am Ergebnis beteiligen.

Dieser Zwischenbericht enthält, abgesehen von historischen Finanzinformationen, zukunftsgerichtete Aussagen zur Geschäfts- und Ertragsentwicklung der BLG AG, die auf Einschätzungen, Prognosen und Erwartungen beruhen und mit Formulierungen wie „annehmen“ oder „erwarten“ und ähnlichen Begriffen gekennzeichnet sind. Diese Aussagen können naturgemäß von tatsächlichen zukünftigen Ereignissen oder Entwicklungen abweichen. Wir übernehmen keine Verpflichtung, die zukunftsgerichteten Aussagen angesichts neuer Informationen zu aktualisieren.

Gesamtergebnisrechnung Januar bis Juni 2021

TEUR	Referenz	01.01. - 30.06.2021	01.01. - 30.06.2020
Sonstige betriebliche Erträge ¹	4	3.994	7.244
Personalaufwand ¹	5	-2.979	-5.866
Sonstige betriebliche Aufwendungen	6	-662	-1.018
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge		352	348
Zinsen und ähnliche Aufwendungen		-59	-19
Ergebnis vor Steuern		646	689
Ertragsteuern		-111	-118
Jahresüberschuss		535	571
Sonstiges Ergebnis nach Ertragsteuern			
Posten, die nachfolgend nicht in die GuV umgegliedert werden			
Neubewertung von Netto-Pensionsverpflichtungen		354	36
Neubewertung von Erfüllungsansprüchen		-354	-36
Sonstiges Ergebnis nach Ertragsteuern		0	0
Gesamtergebnis		535	571
Ergebnis je Aktie (verwässert und unverwässert, EUR)	2	0,14	0,15
davon aus fortgeführten Aktivitäten (EUR)		0,14	0,15

¹ Vorjahreszahl angepasst gem. IAS 8, vgl. Erläuterung Nummer 1, Seite 23 und 24

Bilanz zum 30. Juni 2021

Aktiva		Referenz	30.06.2021	31.12.2020
TEUR				
Langfristiges Vermögen				
Sonstige Vermögenswerte	7		2.098	2.385
Latente Steuern			1.060	994
			3.158	3.379
Kurzfristiges Vermögen				
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	7		2.024	3.504
Sonstige Vermögenswerte	7		25.125	22.095
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente			21	21
			27.170	25.620
			30.328	28.999

Passiva	Referenz	30.06.2021	31.12.2020
TEUR			
Eigenkapital	8		
Gezeichnetes Kapital		9.984	9.984
Gewinnrücklagen			
Gesetzliche Rücklage		998	998
Andere Gewinnrücklagen		9.654	9.541
		20.636	20.523
Langfristige Schulden			
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	10	712	0
Langfristige Rückstellungen		6.384	6.678
		7.096	6.678
Kurzfristige Schulden			
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	9	351	549
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	10	1.666	708
Zahlungsverpflichtungen aus Ertragsteuern		579	541
		2.596	1.798
		30.328	28.999

Eigenkapitalentwicklung zum 30. Juni 2021

TEUR	Gezeichnetes Kapital	Gewinn- rücklagen	Summe
Stand zum 1. Januar 2020	9.984	10.958	20.942
Veränderungen im Geschäftsjahr			
Jahresüberschuss	0	571	571
Gesamtergebnis	0	571	571
Dividenden	0	-1.536	-1.536
Stand zum 30. Juni 2020	9.984	9.993	19.977
Stand zum 1. Januar 2021	9.984	10.539	20.523
Veränderungen im Geschäftsjahr			
Jahresüberschuss	0	535	535
Gesamtergebnis	0	535	535
Dividenden	0	-422	-422
Stand zum 30. Juni 2021	9.984	10.652	20.636

Kapitalflussrechnung Januar bis Juni 2021

TEUR	01.01.- 30.06.2021	01.01.- 30.06.2020
Ergebnis vor Steuern	646	689
Zinsergebnis	-293	-329
	353	360
Veränderung der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ¹	1.480	-1.251
Veränderung der sonstigen Vermögenswerte ¹	102	-990
Veränderung der Rückstellungen ¹	-353	3.570
Veränderung der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	-198	252
Veränderung der sonstigen Verbindlichkeiten	1.670	-1.551
	2.701	30
Einzahlungen für Zinsen	352	348
Auszahlungen für Ertragsteuern	-139	-331
	213	17
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	3.267	407
Erhöhung der Forderungen aus CashManagement	-2.845	1.130
Cashflow aus der Investitionstätigkeit	-2.845	1.130
Auszahlungen für Dividenden	-422	-1.536
Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit	-422	-1.536
Zahlungswirksame Veränderungen des Finanzmittelfonds	0	1
Finanzmittelfonds am Anfang des Geschäftsjahres	21	20
Finanzmittelfonds am Ende des Geschäftsjahres	21	21
Zusammensetzung des Finanzmittelfonds am Ende des Geschäftsjahres		
Liquide Mittel	21	21
	21	21

¹ Vorjahreszahl angepasst gem. IAS 8, vgl. Erläuterung Nummer 1, Seite 23 und 24

Verkürzter Anhang Januar bis Juni 2021

Grundlagen

1. Grundlagen der Rechnungslegung

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT –Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen (BLG AG) hat als kapitalmarktorientiertes Unternehmen nach § 115 Abs. 1 WpHG einen Halbjahresfinanzbericht zu erstellen. Als Komplementärin der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen (BLG KG) ist die BLG AG Leitungsorgan der BLG KG. Nach § 290 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 290 Abs. 2 Nr. 2 HGB besteht ein beherrschender Einfluss auf die BLG KG und deren Tochterunternehmen. Gemäß § 290 Abs. 1 HGB ist die BLG AG danach verpflichtet, einen Konzernzwischenabschluss und einen Konzernzwischenlagebericht aufzustellen, so dass für den Halbjahresfinanzbericht zusätzlich § 117 WpHG gilt. Danach hat die BLG AG nach Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.07.2002 betreffend die Anwendung internationaler Rechnungslegungsstandards die International Financial Reporting Standards (IFRS) verbindlich anzuwenden.

IFRS 10 sieht bei der Entscheidung, ob Beherrschung vorliegt, eine stärkere Betonung der schwankenden Renditen und deren Beeinflussung vor. Die BLG AG erhält von der BLG KG eine Haftungsvergütung und eine Arbeitsvergütung, die vertraglich begrenzt sind. Die BLG AG partizipiert über diese Vergütungen nur in geringem Umfang am Ergebnis der BLG KG. Vor diesem Hintergrund sieht die

BLG AG keine ausreichende Risikobelastung aus schwankenden Renditen nach IFRS 10.7 (b) und eine Beherrschung der BLG KG nicht als gegeben an. Da die BLG KG das einzige direkt verbundene Unternehmen der BLG AG ist, wurde der vorliegende Abschluss ohne konsolidierte Tochterunternehmen aufgestellt.

Während nach den handelsrechtlichen Kriterien gemäß § 290 HGB eine Beherrschung der BLG KG vorliegt und sich hieraus die Pflicht zur Finanzberichterstattung nach §§ 115 und 117 WpHG ergibt, liegt nach IFRS 10 keine Beherrschung der BLG KG vor, was sich auf den Inhalt der Finanzberichterstattung auswirkt.

Der verkürzte Zwischenabschluss der BLG AG für das erste Halbjahr 2021 wurde gemäß § 115 WpHG sowie unter Berücksichtigung des International Accounting Standards IAS 34 „Zwischenberichterstattung“ und des Deutschen Rechnungslegungs Standards DRS 16 (2012) „Zwischenberichterstattung“, zuletzt geändert am 22. September 2017, erstellt und enthält daher nicht sämtliche Informationen und Anhangangaben, die für einen Abschluss zum Ende des Geschäftsjahres erforderlich sind. Aus diesem Grund sollte der Zwischenabschluss im Zusammenhang mit dem testierten Abschluss zur Erfüllung der Konzernrechnungslegungspflicht der BLG AG zum 31. Dezember 2020 gelesen werden.

Der Zwischenabschluss wurde mit Ausnahme der nach IAS 34 nicht anwendbaren Regelungen in Übereinstimmung mit den vom International Accounting Standards Board

(IASB) verabschiedeten und veröffentlichten, zum 30. Juni 2021 verpflichtend anzuwendenden International Financial Reporting Standards (IFRS) und deren Auslegung durch das International Financial Reporting Interpretations Committee (IFRIC) aufgestellt. Es wurden bis auf die oben genannte Ausnahme alle IFRS und IFRIC beachtet, die veröffentlicht und im Rahmen des Endorsement-Verfahrens der Europäischen Union übernommen wurden und verpflichtend anzuwenden sind.

Das Geschäftsjahr der BLG AG entspricht dem Kalenderjahr.

Die unter HRB 4413 in das Handelsregister des Amtsgerichts Bremen eingetragene Gesellschaft BLG AG hat ihren Sitz in Bremen/Deutschland, Präsident-Kennedy-Platz 1.

Der Zwischenabschluss wird in Euro aufgestellt. Alle Angaben erfolgen in TEUR, sofern nicht anders angegeben.

Der Zwischenabschluss für das erste Halbjahr 2021 wurde einer prüferischen Durchsicht durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unterzogen, die aufgrund der gesetzlichen Regelungen zu den Nichtprüfungsleistungen nicht für die Prüfung des Jahresabschlusses betraut ist.

Ermessensentscheidungen und Schätzungen

Die Abschlusserstellung in Übereinstimmung mit den IFRS erfordert hinsichtlich einzelner Sachverhalte Einschätzungen

gen und die Ausübung von Ermessen durch das Management, die Auswirkungen auf die im Zwischenabschluss ausgewiesenen Werte haben können.

Annahmen und Schätzungsunsicherheiten

Änderungen von Schätzungen haben sich gegenüber dem Jahresabschluss zum 31. Dezember 2020 insbesondere bei folgenden Bilanzposten bzw. Posten der Gesamtergebnisrechnung ergeben:

a) Forderungen aus Lieferungen und Leistungen

Die Höhe der Arbeitsvergütung ist abhängig von der Ergebnisentwicklung der BLG KG. Da sich im Ergebnis der BLG KG auch die Entwicklung in den Geschäftsbereichen auswirkt, erfolgt die Ermittlung der Arbeitsvergütung auf der Grundlage der für das Gesamtjahr erwarteten Arbeitsvergütung.

b) Rückstellungen

Die Bewertung der langfristigen personalbezogenen Rückstellungen erfolgte nicht anhand externer Gutachten und bestätigter Aktivwerte, sondern durch unternehmensinterne Fortschreibung der Werte vom 31. Dezember 2020 auf Basis der zum Zwischenabschluss gültigen Zinssätze:

Prozent	30.06.2021	31.12.2020
Diskontsatz	1,6	1,5
Gehaltssteigerungsrate	2,0	2,0
Rentensteigerungsrate	2,0	2,0

Die übrigen versicherungsmathematischen Parameter wurden gegenüber dem Abschluss zum 31. Dezember 2020 unverändert beibehalten.

Bei den Rückstellungen für den Bonus des Vorstandes wurde bezogen auf die Langfristkomponente zunächst eine Zielerreichung von 100 Prozent unterstellt. Der Diskontierungszinssatz wurde aus vorhandenen Diskontierungszinssätzen für Pensionsverpflichtungen abgeleitet bzw. interpoliert (Langfristkomponente: 0,26 Prozent, Komponente aus der Übergangsregelung: 0,01 Prozent). Hinsichtlich der Kurzfristkomponente orientiert sich unterstellte Zielerreichung für die Rückstellung an den unterjährigen Ergebnissen der BLG-Gruppe.

c) Ertragsteuern

Ertragsteuern werden in jeder Berichtsperiode auf der Grundlage der Schätzung des Ertragsteuersatzes erfasst, der für das Gesamtjahr erwartet wird. Dieser Steuersatz wird auf das Vorsteuerergebnis des Zwischenabschlusses angewendet. Bei der Berechnung werden bereits geleistete Ertragsteuerzahlungen berücksichtigt.

Die vorgenommenen Schätzungen wurden weitgehend auf Basis von Erfahrungswerten und weiteren relevanten Faktoren unter Berücksichtigung der Fortführungsprämisse vorgenommen. Die tatsächlichen Ergebnisse können von den Schätzungen abweichen.

Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden

Die angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden entsprechen grundsätzlich den bei der Erstellung des Jahresabschlusses zum 31. Dezember 2020 angewandten Methoden. Darüber hinaus hat die BLG AG die folgenden neuen/überarbeiteten und für die Gesellschaft relevanten

Standards angewandt, die im Geschäftsjahr 2021 erstmalig verbindlich anzuwenden waren:

- Änderungen an IFRS 9 'Finanzinstrumente', IAS 39 'Finanzinstrumente: Ansatz und Bewertung', IFRS 7 'Finanzinstrumente: Angaben', IFRS 4 'Versicherungsverträge' und IFRS 16 'Leasingverhältnisse' (Reform der Referenzzinssätze - Phase 2)
- Änderungen an IFRS 16 'Leasingverhältnisse' (Mietgegenstände im Zusammenhang mit COVID-19)

Die im Geschäftsjahr 2021 erstmalig anzuwendenden neuen / überarbeiteten und für die Geschäftstätigkeit der BLG AG relevanten Standards und Interpretationen haben keine Auswirkungen auf den Ansatz und die Bewertung von Vermögenswerten und Schulden oder die Darstellung der Ertragslage sowie auf die Art und Weise der Veröffentlichung von Finanzinformationen der BLG AG ergeben. Eine Anpassung der Vorjahreswerte ist insoweit nicht erfolgt.

Von dem Wahlrecht der vorzeitigen Anwendung von Änderungen, die noch nicht verpflichtend anzuwenden sind, hat die BLG AG keinen Gebrauch gemacht.

Fehlerkorrektur gemäß IAS 8

In Nachträgen vom Januar 2020 wurde hinsichtlich der Pensionszusagen mit jedem einzelnen Vorstandsmitglied vereinbart, dass im Falle des vorzeitigen Ausscheidens, ohne dass ein Leistungsfall vorliegt, bei Erfüllung der Unverfallbarkeitsbedingungen keine zeitanteilige Kürzung

der zugesagten Leistungen mehr erfolgt. Dieser Sachverhalt wurde fälschlicherweise im Zwischenabschluss der BLG AG zum 30. Juni 2020 nicht berücksichtigt.

Demnach waren die Pensionsverpflichtungen innerhalb der langfristigen Rückstellungen zum 30. Juni 2020 um TEUR 3.542 zu niedrig ausgewiesen. Da die BLG KG die Aufwendungen für die Geschäftsführung erstattet, hätte zum 30. Juni 2020 gegenläufig eine zusätzliche Forderung aus Lieferungen und Leistungen in Höhe von TEUR 2.789 und ein um TEUR 753 erhöhter Erfüllungsanspruch innerhalb der sonstigen Vermögenswerte ausgewiesen werden müssen. Da der Ausweis im Abschluss nach § 315e HGB zum 31. Dezember 2020 der BLG AG korrekt dargestellt wurde, war eine Anpassung der bilanzseitigen Vorjahreszahlen nicht erforderlich.

Die Vorjahreszahlen in der Gewinn- und Verlustrechnung wurden angepasst. Aus der Erhöhung der Pensionsverpflichtung ergab sich ein um TEUR 3.542 erhöhter Personalaufwand und aus der Erhöhung der Forderung und dem Erfüllungsanspruch ergaben sich um TEUR 3.542 erhöhte sonstige betriebliche Erträge.

Aktie und Dividende

2. Ergebnis je Aktie

Das unverwässerte Ergebnis je Aktie wird nach IAS 33 mittels Division des Jahresüberschusses durch die durchschnittliche Anzahl der Aktien ermittelt. Das unverwässerte Ergebnis je Aktie liegt für das erste Halbjahr 2021 bei EUR 0,14 (Vorjahr: EUR 0,15). Dieser Berechnung liegen der Jahresüberschuss von TEUR 535 (Vorjahr: TEUR 571)

und die mit 3.840.000 unveränderte Zahl an Stammaktien zugrunde.

Für die Berechnung des verwässerten Ergebnisses je Aktie wird die durchschnittliche Anzahl der ausgegebenen Aktien um die Anzahl aller potenziell verwässernden Aktien berichtigt. Im Berichtshalbjahr ergab sich wie im Vorjahr keine betragsmäßige Abweichung zum unverwässerten Ergebnis.

Das verwässerte Ergebnis je Aktie resultiert wie das unverwässerte Ergebnis je Aktie in voller Höhe aus fortgeführten Aktivitäten.

3. Dividende je Aktie

Die ordentliche Hauptversammlung der BLG AG hat am 2. Juni 2021 dem Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zugestimmt, den zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinn (nach HGB) in Höhe von TEUR 1.117 wie folgt zu verwenden: Einen Betrag in Höhe von TEUR 422 für die Zahlung einer Dividende in Höhe von EUR 0,11 je Stückaktie und den restlichen Betrag in Höhe von TEUR 695 zur Einstellung in andere Gewinnrücklagen. Die ausgezahlte Dividende entspricht einer Ausschüttungsquote von 37,8 Prozent. Die Dividende wurde entsprechend am 7. Juni 2021 an die Aktionär:innen ausgezahlt.

Erläuterungen zum Vorsteuerergebnis

4. Sonstige betriebliche Erträge

TEUR	01.01.- 30.06.2021	01.01.- 30.06.2020
Erträge aus der Weiterbelastung für Vorstandsvergütungen	2.896	1.678
Vergütungen von der BLG KG	641	652
Erträge aus Erstattungsansprüchen für Pensionsverpflichtungen ¹	192	4.267
Erträge aus der Weiterbelastung von Aufsichtsratsvergütungen	129	117
Erträge aus der Weiterbelastung von Aufwendungen	59	19
Erträge aus der Auflösung von Schulden	39	474
Übrige	38	37
Gesamt	3.994	7.244

¹ Vorjahreszahl angepasst gem. IAS 8, vgl. ▶Erläuterung Nummer 1, Seite 23 und 24

Die Bezüge der Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungen des Aufsichtsrats werden auf Basis der gesellschaftsvertraglichen Regelungen durch die BLG KG erstattet. Die Vergütungen von der BLG KG beinhalten die ebenfalls gesellschaftsvertraglich geregelte Haftungsvergütung und Arbeitsvergütung für die Tätigkeit als Komplementärin der BLG KG.

Der Anstieg der Erträge aus der Weiterbelastung für Vorstandsvergütungen ergibt sich im Wesentlichen aus der erstmaligen Anwendung des neuen Vergütungssystems. Die Erträge aus der Auflösung von Schulden beinhalten im Berichtsjahr im Wesentlichen nicht mehr benötigte Aufwendungen für Prüfung sowie für die Geschäftsberichtserstattung und Hauptversammlung.

5. Personalaufwand

Nicht als Personalaufwand erfasst sind Beträge, die sich aus der Aufzinsung der Personalrückstellungen ergeben. Diese sind als Bestandteil des Zinsergebnisses ausgewiesen.

TEUR	01.01.- 30.06.2021	01.01.- 30.06.2020
Löhne und Gehälter	2.806	1.582
Aufwendungen für Altersvorsorge ¹	136	4.247
Gesetzliche soziale Aufwendungen	37	37
Gesamt	2.979	5.866

¹ Vorjahreszahl angepasst gem. IAS 8, vgl. ▶Erläuterung Nummer 1, Seite 23 und 24

Der Personalaufwand betrifft die Vergütung des Vorstands. Hierbei wurde für das erste Halbjahr 2021 das in der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2021 gebilligte und im ▶Zwischenlagebericht beschriebene, neue Vergütungssystem für den Vorstand unterstellt.

6. Sonstiger betrieblicher Aufwand

TEUR	01.01.- 30.06.2021	01.01.- 30.06.2020
Administrationskosten	377	374
Vergütungen für den Aufsichtsrat	129	117
Weiterbelastete Aufwendungen für Beratung	57	0
Sonstige personalbezogene Aufwendungen	53	59
Rechts-, Beratungs- und Prüfungskosten	46	101
Periodenfremde Aufwendungen aus weiterzubelastenden Erträgen	0	367
Gesamt	662	1.018

Erläuterungen zur Bilanz

7. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und Sonstige Vermögenswerte

Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen bestehen wie im Vorjahr in voller Höhe gegen die BLG KG.

Die langfristigen sonstigen Vermögenswerte in Höhe von TEUR 2.098 (Vorjahr: TEUR 2.385) betreffen vollumfänglich Erfüllungsansprüche aus Pensionsverpflichtungen gegen die BLG KG.

Die kurzfristigen sonstigen Vermögenswerte setzen sich wie folgt zusammen:

TEUR	30.06.2021	31.12.2020
Forderungen aus Cash Management gegen die BLG KG	19.708	16.863
Kurzfristige Ausleihungen an die BLG KG	5.227	5.227
Aufwendungen aus der an die BLG KG geleistete Geschäftsbesorgungsvergütung	190	0
Nicht saldierungsfähige Forderungen aus Umsatzsteuer	0	5
Gesamt	25.125	22.095

Sämtliche Forderungen haben eine Restlaufzeit von bis zu einem Jahr.

Die sonstigen Vermögenswerte dienen nicht als Sicherheiten für Verbindlichkeiten.

8. Eigenkapital

Die Aufgliederung und Entwicklung des Eigenkapitals in den ersten sechs Monaten der Jahre 2021 und 2020 ist als eigenständiger Bestandteil des Zwischenabschlusses in der Eigenkapitalveränderungsrechnung zum 30. Juni 2021 dargestellt.

9. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen

TEUR	30.06.2021	31.12.2020
Verbindlichkeiten aus ausstehenden Rechnungen	318	483
Verbindlichkeiten Dritte	33	66
Gesamt	351	549

10. Sonstige Verbindlichkeiten

Die langfristigen sonstigen Verbindlichkeiten betreffen den langfristigen Bonus des Vorstands.

Die kurzfristigen sonstigen Verbindlichkeiten gliedern sich wie folgt auf:

TEUR	30.06.2021	31.12.2020
Verbindlichkeiten für Vergütungen des Vorstands	793	241
Kalkulierte Rückzahlungsverpflichtungen aus der vereinnahmten Haftungsvergütung	513	0
Verbindlichkeiten aus Umsatzsteuer	339	446
Übrige	21	21
Gesamt	1.666	708

Sonstige Erläuterungen

11. Segmentberichterstattung

Die BLG AG umfasst keine operativen Segmente im Sinne von IFRS 8, da sie ausschließlich als geschäftsführende Komplementärin der BLG KG tätig ist und keine Umsatzerlöse erwirtschaftet. Aus diesem Grund entfällt eine Segmentberichterstattung.

12. Finanzinstrumente

In der nachfolgenden Tabelle werden die Buchwerte der finanziellen Vermögenswerte (ausschließlich aus der Kategorie „Fortgeführte Anschaffungskosten“) und finanziellen Verbindlichkeiten (ausschließlich aus der Kategorie „Finanzielle Verbindlichkeiten zu Anschaffungskosten“) zusammengestellt. Da diese ganz überwiegend kurzfristig fällig sind, resultieren aus der Bewertung zum beizulegenden Zeitwert keine wesentlichen Effekte und der Buchwert stellt somit einen angemessenen Näherungswert für den beizulegenden Zeitwert dar. Bei den langfristigen Vergütungen des Vorstands betreffenden sonstigen langfristigen Verbindlichkeiten entspricht der Buchwert annähernd dem beizulegenden Zeitwert aufgrund der regelmäßigen Anpassung der Diskontierungszinssätze. Aus diesen Gründen wird auf die Angabe von Zeitwerten sowie auf die Einstufung in eine fair-value-Hierarchie verzichtet.

Aktiva TEUR	Buchwerte 30.06.2021	Buchwerte 31.12.2020
Finanzielle Vermögenswerte, die nicht zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden		
kurzfristig		
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2.024	3.504
Übrige sonstige kurzfristige Vermögenswerte	25.125	22.095
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	21	21
Gesamt	27.170	25.620

Passiva TEUR	Buchwerte 30.06.2021	Buchwerte 31.12.2020
Finanzielle Verbindlichkeiten, die nicht zum beizulegenden Zeitwert bewertet werden		
langfristig		
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	712	0
kurzfristig		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	351	549
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	1.327	262
Gesamt	2.390	811

13. Sonstige finanzielle Verpflichtungen

Die Gesellschaft ist persönlich haftende Gesellschafterin der BLG KG. Eine Kapitaleinlage ist nicht zu leisten. Das Risiko einer Inanspruchnahme ist gegenwärtig nicht erkennbar.

Nicht in der Bilanz enthaltene Geschäfte und sonstige finanzielle Verpflichtungen liegen zum 30. Juni 2021 nicht vor.

14. Angaben über Beziehungen zu nahestehenden Personen

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist Mehrheitsgesellschafter der BLG AG mit einem Anteil am gezeichneten Kapital von 50,4 Prozent und hat aufgrund des Beschlusses über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende erhalten.

Für die Übernahme der Komplementärfunktion in der BLG KG sowie der Leitungsfunktion der BLG-Gruppe hat die BLG AG eine Haftungsvergütung und eine Geschäftsführungsvergütung erhalten. Zusätzlich wurden der Gesellschaft unmittelbar aus der geschäftsführenden Tätigkeit bei der BLG KG entstehende Aufwendungen von dieser erstattet. Dies betrifft im Wesentlichen die Bezüge der Vorstandsmitglieder sowie die Vergütungen des Aufsichtsrats. Wir verweisen hierzu auch auf die Ausführungen in ▶Erläuterung Nummer 4.

Weitere wesentliche Änderungen bezüglich der Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen haben sich gegenüber dem 31. Dezember 2020 nicht ergeben.

15. Angaben zu Vorstand und Aufsichtsrat

In der personellen Zusammensetzung des Vorstands haben sich im Berichtszeitraum bis zur Aufstellung folgende Änderungen ergeben:

Herr Jens Wollesen (ursprünglich bestellt bis 30. Juni 2024), Mitglied des Vorstands für den Geschäftsbereich CONTRACT, verlässt das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 30. September 2021, um sich einer neuen Herausforderung zu widmen. Er ist seit dem 30. Juni 2021 freigestellt. Seine Nachfolge tritt zum 1. Oktober 2021 Herr Matthias Magnor an, der in der Sitzung des Aufsichtsrats am 14. Juni 2021 für drei Jahre bestellt wurde. In der Übergangszeit vertritt der Vorstandsvorsitzende, Herr Frank Dreeke, die Angelegenheiten des Geschäftsbereichs CONTRACT.

In der personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats haben sich im Berichtszeitraum bis zur Aufstellung folgende Änderungen ergeben:

Mit Wirkung zum 30. Juni 2021 hat Herr Karl-Heinz Dammann sein Aufsichtsratsmandat niedergelegt. An seine Stelle ist Herr Jörn Schepull nachgerückt. Herr Jörn Schepull ist im Jahre 2018 als Ersatzmitglied für Herrn Karl-Heinz Dammann gewählt worden und hat mit Schreiben vom 11. Juni 2021 das Mandat angenommen.

16. Geschäftsvorfälle nach dem Bilanzstichtag

Zwischen dem Ende des ersten Halbjahres 2021 und der Aufstellung des Zwischenabschlusses am 31. August 2021 haben sich keine Vorgänge von besonderer Bedeutung ergeben.

Bremen, 31. August 2021

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT
 -Aktiengesellschaft von 1877-

DER VORSTAND

Versicherung der gesetzlichen Vertreter

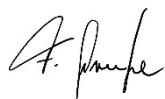
Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen für die Zwischenberichterstattung der verkürzte Zwischenabschluss unter Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertrags-

lage der Gesellschaft vermittelt und im Zwischenlagebericht der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage der Gruppe so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung der Gesellschaft

im verbleibenden Geschäftsjahr beschrieben sind.

Bremen, den 31. August 2021

DER VORSTAND



Frank Dreeke

Vorstandsvorsitzender



Michael Blach

Geschäftsbereich
CONTAINER



Andrea Eck

Geschäftsbereich
AUTOMOBILE



Christine Hein

Finanzen



Ulrike Riedel

Arbeitsdirektorin

Bescheinigung nach prüferischer Durchsicht

An die BREMER LAGERHAUS GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-

Wir haben den verkürzten Zwischenabschluss – bestehend aus Bilanz, Gesamtergebnisrechnung, Kapitalflussrechnung, Eigenkapitalveränderungsrechnung sowie verkürztem Anhang – und den Zwischenlagebericht der BREMER LAGERHAUS GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2021, einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Die Aufstellung des verkürzten Zwischenabschlusses nach den IFRS für Zwischenberichterstattungen, wie sie in der EU anzuwenden sind, und des Zwischenlageberichts liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Unsere Aufgabe ist es, eine Bescheinigung zu dem verkürzten Zwischenabschluss und dem Zwischenlagebericht auf der Grundlage unserer prüferischen Durchsicht abzugeben.

Wir haben die prüferische Durchsicht des verkürzten Zwischenabschlusses und des Zwischenlageberichts unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze für die prüferische Durchsicht von Abschlüssen vorgenommen. Danach ist die prüferische Durchsicht so zu planen und durchzuführen, dass wir bei kritischer Würdigung mit einer gewissen Sicherheit ausschließen können, dass der verkürzte Zwischenabschluss in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den IFRS für Zwischenberichterstattungen, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der Zwischenlagebericht in wesentlichen Belangen nicht in

Übereinstimmung mit den für Zwischenlageberichte anwendbaren Vorschriften aufgestellt worden sind. Eine prüferische Durchsicht beschränkt sich in erster Linie auf Befragungen von Mitarbeitern der Gesellschaft und auf analytische Beurteilungen und bietet deshalb nicht die durch eine Abschlussprüfung erreichbare Sicherheit. Da wir auftragsgemäß keine Abschlussprüfung vorgenommen haben, können wir einen Bestätigungsvermerk nicht erteilen.

Auf der Grundlage unserer prüferischen Durchsicht sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der verkürzte Zwischenabschluss in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den IFRS für Zwischenberichterstattungen, wie sie in der EU anzuwenden sind, oder dass der Zwischenlagebericht in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den für Zwischenlageberichte anwendbaren Vorschriften aufgestellt worden ist.

Bremen, 23. August 2021

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Zypress

gez. Renken

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

Finanzkalender

27. April 2022

Veröffentlichung Geschäftsbericht 2021

1. Juni 2022

Ordentliche Hauptversammlung 2022

7. Juni 2022

Zahlung der Dividende für das Geschäftsjahr 2021

30. September 2022

Veröffentlichung

Zwischenbericht Januar bis Juni 2022

Kontakt/Impressum

Herausgeber

BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT

-Aktiengesellschaft von 1877-

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen

Deutschland

➤ www.blg-logistics.com

Kontakt

Investor Relations

Marco Tschöpe

Ole Kindt

Telefon: +49 421 398 3756

E-Mail: ir@blg.de

➤ www.blg-logistics.com/ir

Projektkoordination und Umsetzung

Ole Kindt

Bildnachweis

Titelbild: Hauke Dressler

Rechtshinweis

Die in diesem Dokument wiedergegebenen Bezeichnungen können Marken sein, deren Benutzung durch Dritte für deren Zwecke die Rechte der Inhaber verletzen kann.

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen des Managements über künftige Entwicklungen beruhen. Solche Aussagen unterliegen Risiken und Unsicherheiten, die außerhalb der Möglichkeiten der BLG AG bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung liegen, wie beispielsweise das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer, die erfolgreiche Integration von Neuerwerben und Realisierung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen. Sollte einer dieser oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen. Es ist von der BLG AG weder beabsichtigt noch übernimmt die BLG AG eine gesonderte Verpflichtung, zukunftsbezogene Aussagen zu aktualisieren, um sie an Ereignisse oder Entwicklungen nach dem Datum dieses Berichts anzupassen.

Abweichungen aus technischen Gründen

Aus technischen Gründen (z. B. Umwandlung von elektronischen Formaten) kann es zu Abweichungen zwischen den in diesem Finanzbericht enthaltenen und den zum Bundesanzeiger eingereichten Rechnungslegungsunterlagen kommen. In diesem Fall gilt die zum Bundesanzeiger eingereichte Fassung als die verbindliche Fassung.

