

Entsprechenserklärung der MLP SE nach § 161 AktG (Stand: 13. November 2024)

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP SE erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (im Folgenden auch „DCGK 2022“) grundsätzlich entsprochen wird.

In Bezug auf die Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 wird lediglich den Empfehlungen B.1, B.5, C.2 und G.10 nicht entsprochen.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

Empfehlung B.1 DCGK 2022 (Diversität bei Zusammensetzung des Vorstands)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Der Aufsichtsrat der MLP SE strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. Er hat sich erstmals im Geschäftsjahr 2014 mit dieser Thematik befasst und wird weitere Maßnahmen treffen, um anknüpfend an das vom Vorstand beschlossene konzernweite Gesamtkonzept zur Umsetzung der entsprechenden Empfehlung des DCGK 2017 (Beachtung von Diversität bei Besetzung von Führungsfunktionen), unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft, eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen. Der Aufsichtsrat hat in 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von 25 Prozent bestätigt und sich hierzu nun eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 gesetzt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 13. August 2024 beschlossen, dass er beabsichtigt, Frau Angelika Zinkgräf mit Wirkung zum 1. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands der MLP SE zu berufen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand der Umsetzung derzeit noch nicht ausreicht, um den Anforderungen der Empfehlung B.1 des DCGK 2022 zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2024 noch abzuweichen und wird diese Empfehlung dann im Geschäftsjahr 2025 einhalten.

Empfehlung B.5 DCGK 2022 (Altersgrenze für den Vorstand und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2022 soll für die Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist nicht festgelegt. Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sollte sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP hat dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2024 nicht entsprochen und wird auch im Geschäftsjahr 2025 nicht entsprechen.

Empfehlung C.2 DCGK 2022 (Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2022 soll für die Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.

Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder war und ist nicht festgelegt. Die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern soll sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP hat dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2024 nicht entsprochen und wird auch im Geschäftsjahr 2025 nicht entsprechen.

Empfehlung G.10 DCGK 2022 (Aktienbasierte Vergütung; Verfügung über die langfristig variablen Gewährungsbeträge)

Die dem Vorstandsmitglied gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge sollen nach der Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK 2022 von diesem überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Zudem soll das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können.

MLP vergütet die Vorstände nicht aktienbasiert. Vorgaben an die Vorstandsmitglieder, in welcher Form die variable Vergütung nach Gewährung anzulegen ist, werden nicht für erforderlich gehalten. Das einzelne Vorstandsmitglied kann dies grundsätzlich eigenverantwortlich entscheiden. Selbstverständlich steht jedem Vorstandsmitglied auch das Anlegen in Aktien von MLP frei.

Die Auszahlung der langfristig gewährten variablen Vergütungsbestandteile erfolgt drei Jahre und vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres, für welches diese gewährt wurden. Die Vorstandsmitglieder können daher jeweils schon vor Ablauf von vier Jahren über diese verfügen. Diese Wartezeit von drei Jahren und vier Monaten hält MLP für ausreichend.

Die Auszahlungsmodalitäten der Vorstandsvergütung haben sich aus Sicht von MLP bewährt, es gibt somit keinen Grund von dieser Praxis abzuweichen.

MLP erklärt daher, von diesen Empfehlungen im Geschäftsjahr 2024 und auch im Geschäftsjahr 2025 abzuweichen, und damit keine aktienbasierte variable Vergütung einzuführen bzw. Vorgaben zur Verwendung der gewährten variablen Vergütung an die Vorstandsmitglieder zu machen. Gleiches gilt für eine Verlängerung der Wartezeit für die Auszahlung der langfristig gewährten variablen Vergütungsbestandteile.

Wiesloch, im November 2024

MLP SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat