

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung für die MLP SE und zugleich für den Konzern gemäß §§ 315d, 289f HGB ab.

Entsprechenserklärung der MLP SE im Wortlaut nach § 161 AktG (Stand: 12. November 2025)

„Vorstand und Aufsichtsrat der MLP SE erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen und Anregungen 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 und Anregungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 wird lediglich den Empfehlungen B.5, C.2 und G.10 nicht entsprochen.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

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 2025 nicht entsprochen und wird auch im Geschäftsjahr 2026 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 2025 nicht entsprochen und wird auch im Geschäftsjahr 2026 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 Wartefrist 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 2025 und auch im Geschäftsjahr 2026 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 Wartefrist für die Auszahlung der langfristig gewährten variablen Vergütungsbestandteile.

Wiesloch, im November 2025

MLP SE

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Uwe Schroeder-Wildberg

Sarah Rössler

Vorsitzender des Vorstands

Vorsitzende des Aufsichtsrats“

Im November 2025 haben Vorstand und Aufsichtsrat die vorstehende Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben und den Aktionären auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die Entsprechenserklärung vom 12. November 2025 können Sie im Wortlaut auch unter <https://mlp-se.de/investoren/corporate-governance/entsprechenserklaerung/> einsehen.



Vergütungsbericht, Vermerk des Abschlussprüfers, Vergütungssystem und Vergütungsbeschluss

Der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 des Aktiengesetzes werden unter <https://mlp-se.de/investoren/corporate-governance/verguetungsbericht-und-vermerk-des-abschlusspruefers/> öffentlich zugänglich gemacht.

Das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Abs. 3 des Aktiengesetzes werden unter <https://mlp-se.de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-vorstand-und-aufsichtsrat/> öffentlich zugänglich gemacht.

Weitere Angabepflichten

Verantwortungsbewusstes und wertschöpfendes Management

Durch die Beachtung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK 2022) stärkt die MLP SE fortlaufend das Vertrauen der Aktionäre, Kunden und Arbeitnehmer sowie der übrigen Interessengruppen in die Unternehmensführung. Verantwortungsbewusstes, auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat für uns einen hohen Stellenwert. Vorstand und Aufsichtsrat stehen dafür ein, dass MLP seine Corporate Governance konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt.

Führungs- und Kontrollstruktur

Die MLP SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft mit Sitz in Deutschland und unterliegt den europäischen SE-Regelungen, dem deutschen SE-Ausführungsgesetz und dem deutschen Aktienrecht. Die Gesellschaft verfügt in der SE über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Drittes Gesellschaftsorgan ist die Hauptversammlung.

Vorstand

Als Leitungsorgan einer Aktiengesellschaft führt der Vorstand die Geschäfte und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Die Kompetenzen und Pflichten des Vorstands sind im Aktiengesetz, in der Satzung der MLP SE sowie in einer Geschäftsordnung und dem dieser anliegenden Geschäftsverteilungsplan des Vorstands geregelt.

Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Entscheidungen des Vorstands werden grundsätzlich in regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen getroffen. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst und entsprechend protokolliert.

Zusammensetzung des Vorstands

Nach der Satzung der MLP SE besteht der Vorstand der MLP SE aus mindestens zwei Mitgliedern. Über die Zahl der Vorstandsmitglieder, ihre Bestellung und den Widerruf ihrer Bestellung sowie den Abschluss, die Änderung und die Kündigung der mit den Vorstandsmitgliedern abzuschließenden Anstellungsverträge entscheidet der Aufsichtsrat. Mitglieder des Vorstands sind die Herren Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Reinhard Loose, Jan Berg und Frau Angelika Zinkgräf.

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.



Nach der Empfehlung B.2 des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen. Für die MLP SE als Mutterfinanzholding-Gesellschaft gilt bereits auf Grundlage von § 25d Abs. 11 KWG, dass der Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung einer Stelle in der Geschäftsleitung und bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen sowie bei der Überprüfung der Grundsätze der Geschäftsleitung für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebene institutionalisierten Grundsätzen zu folgen hat. Der Aufsichtsrat hat einerseits ein Anforderungsprofil für Vorstandsmitglieder der MLP SE verabschiedet, welches sich mit der fachlichen und persönlichen Eignung möglicher Kandidaten befasst. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Anforderungsprofil für die Zusammensetzung des Vorstands ermöglicht es dem Aufsichtsrat, einen geordneten Auswahlprozess unter Anwendung objektiver und nachvollziehbarer Anforderungskriterien für die Vorschläge zur Bestellung von neuen Vorstandsmitgliedern der MLP SE sicherzustellen. Jedes Vorstandsmitglied hat demnach bestimmte unverzichtbare allgemeine Kenntnisse und Erfahrungen aufzuweisen. Es sollen ausschließlich Kandidaten vorgeschlagen werden, die durch ihre persönliche Integrität, Unabhängigkeit, Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit in der Lage erscheinen, die Aufgaben eines Vorstandsmitglieds der MLP SE und der durch diese geführten Finanzholding-Gruppe und ihrer nachgeordneten Unternehmen sachgerecht wahrzunehmen. Der Vorstand ist so zu besetzen, dass jederzeit eine qualifizierte Leitung der MLP SE sichergestellt ist. Seine Mitglieder sollen in ihrer Gesamtheit über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Mitglieder des Vorstands müssen zuverlässig sein. Jedes Mitglied des Leitungsorgans soll – neben den allgemeinen Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, Freiheit von Interessenkonflikten und persönliche Unabhängigkeit – über die allgemeine Sachkunde verfügen, die für die Erfüllung der jeweiligen Geschäftsleiterfunktion erforderlich ist. Das heißt, die Kandidaten müssen in ausreichendem Maß theoretische und praktische Kenntnisse in den betreffenden Geschäften sowie Leitungserfahrung haben. Daneben hat der Aufsichtsrat der MLP SE bereits seit langer Zeit wiederkehrend – mindestens einmal im Jahr – das Thema langfristige Nachfolgeplanung auf der Tagesordnung einer der Aufsichtsratssitzungen. Dabei geht es bei der Beratung zum einen um konzeptionelle Fragen der Nachfolgeplanung und zum anderen aber auch um konkrete potenzielle Kandidaten. Gemäß dem o. g. Anforderungsprofil prüft der Aufsichtsrat dabei, ob regelmäßig ein definierter Personenkreis über hinreichende theoretische Kenntnisse und praktische Erfahrung auch zur Führung einer Finanzholding verfügt bzw. ob ein gezielter Aufbau einzelner Kandidaten in Form eines Aufbauprogramms innerhalb des Unternehmens zum Erwerb der nötigen theoretischen und praktischen Erfahrung in Gestalt von Einzelmaßnahmen erfolgen kann.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Die Kompetenzen und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem Aktiengesetz, der Satzung der MLP SE und einer Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche durch den Aufsichtsrat oder namens der Vorsitzenden des Aufsichtsrats einberufen werden. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Soweit erforderlich erfolgt die Beschlussfassung auch im Wege von Umlaufbeschlüssen oder fermündlich. Über die Sitzungen wird jeweils eine Niederschrift gefertigt.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Satzung der MLP SE sieht einen Aufsichtsrat vor, der aus sechs Mitgliedern besteht, von denen zwei Vertreter der Arbeitnehmer sind. Damit werden in der Satzung der MLP SE sowohl die Größe als auch die drittelparitätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats festgeschrieben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats einer dualistischen SE werden grundsätzlich durch die Hauptversammlung bestellt (Art. 40 Abs. 2 SE-VO). Hiervon wird bei der MLP SE in Bezug auf die Arbeitnehmervertreter abgewichen. Die Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat richtet sich nach einer Beteiligungsvereinbarung, die zwischen der Gesellschaft und einem hierfür gegründeten Verhandlungsgremium vereinbart wurde. Arbeitnehmervertreter werden demnach durch eine Wahl im Unternehmen direkt gewählt. Dem Aufsichtsrat gehören derzeit als Vorsitzende des Aufsichtsrats, Frau Sarah Rössler, der stellvertretende

Vorsitzende, Herr Dr. Andreas Freiling, Frau Ursula Blümer, Herr Bernd Groß, Herr Matthias Lautenschläger und Frau Monika Stumpf an. Frau Sarah Rössler gehört dem Aufsichtsrat seit dem Geschäftsjahr 2022, Herr Dr. Andreas Freiling, Frau Ursula Blümer sowie Herr Bernd Groß seit dem Geschäftsjahr 2023, Herr Matthias Lautenschläger seit dem Geschäftsjahr 2018, Frau Monika Stumpf seit dem Geschäftsjahr 2021 an.

Nach den Empfehlungen des DCGK 2022 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Gemäß der Empfehlung C 15 des DCGK soll der Stand der Umsetzung in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat sich in Sitzungen in den vergangenen Geschäftsjahren mit dem Thema einer konkreten Zielsetzung für die Besetzung des Aufsichtsrats unter besonderer Berücksichtigung der eigenen Zielsetzung zur Diversität in der Besetzung befasst. Denn der Aufsichtsrat hat sich konkrete Ziele für seine Zusammensetzung gesetzt. Insbesondere wurde bereits in der Vergangenheit ein Anforderungsprofil für Aufsichtsratskandidaten verabschiedet, welches die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, fachliche Erfahrung und persönliche Eignungsmerkmale zusammenfasst. Das Anforderungsprofil für die Zusammensetzung bzw. für die Vorschläge an die Hauptversammlung zur Besetzung des Aufsichtsrats ermöglicht es dem Aufsichtsrat, einen geordneten Auswahlprozess unter Anwendung objektiver und nachvollziehbarer Anforderungskriterien für die Vorschläge zur Bestellung von neuen Aufsichtsratsmitgliedern der MLP SE sicherzustellen. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat bestimmte unverzichtbare allgemeine Kenntnisse und Erfahrungen aufzuweisen. Es sollen ausschließlich Kandidaten vorgeschlagen werden, die durch ihre persönliche Integrität, Unabhängigkeit, Leistungsbereitschaft und Persönlichkeit in der Lage erscheinen, die Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds der MLP SE und der durch diese geführten Finanzholding-Gruppe und ihrer nachgeordneten Unternehmen sachgerecht wahrzunehmen. Der Aufsichtsrat ist so zu besetzen, dass jederzeit eine qualifizierte Überwachung und Beratung des Vorstands der MLP SE durch den Aufsichtsrat sichergestellt ist. Seine Mitglieder sollen in ihrer Gesamtheit über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Jedes Aufsichtsratsmitglied soll – neben den allgemeinen Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, Freiheit von Interessenkonflikten und persönliche Unabhängigkeit – über die erforderliche Sachkunde verfügen: Es soll die Fähigkeit bestehen, die dem Aufsichtsrat vorgelegten Berichte zu verstehen, zu bewerten und daraus eigene Schlussfolgerungen zu ziehen. Daneben sollte unter anderem ein allgemeines Verständnis des Makler-, Versicherungs-, Vermögensverwaltungs- und Bankgeschäfts sowie des Immobilienmakler- und Immobilienprojektentwicklungsgeschäfts und insbesondere des Marktumfeldes, der einzelnen Geschäftsfelder, der Kundenbedürfnisse, der Regionen, in denen die MLP SE und deren Tochtergesellschaften tätig sind und über die strategische Ausrichtung der MLP SE und der Gruppe bestehen. Auch ist die Fähigkeit, die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit der zu bewertenden Geschäftsentscheidungen beurteilen zu können, aus Sicht des Aufsichtsrats eine wesentliche Grundvoraussetzung für die Qualifikation als Aufsichtsratsmitglied. Daneben sollte die Fähigkeit vorhanden sein, die Jahresabschlussunterlagen zu verstehen und zu bewerten. Das vorzuschlagende Mitglied sollte kaufmännische Erfahrungen aus der Tätigkeit in einer Unternehmensleitung oder als leitender Angestellter und/oder als Mitglied eines Aufsichtsrats beziehungsweise eines vergleichbaren Gesellschaftsorgans haben.

Dieses Anforderungsprofil wurde im Jahr 2022 auch vor dem Hintergrund der Erteilung einer Erlaubnis der MLP SE als Mutterfinanzholding-Gesellschaft sowie der in 2023 erfolgten Neuwahlen zum Aufsichtsrat überarbeitet. Auch im Jahr 2025 hat sich der Aufsichtsrat einer Selbstevaluation unterzogen. Ausführungen zu den Festlegungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 des Aktiengesetzes finden Sie im Rahmen dieser Erklärung zur Unternehmensführung.



Der Stand der Umsetzung der konkreten Ziele, des Kompetenzprofils und der Unabhängigkeit kann der nachfolgenden Qualifikationsmatrix entnommen werden, die der Aufsichtsrat auch im abgelaufenen Geschäftsjahr im Rahmen einer Sitzung des Nominierungsausschusses und des Aufsichtsrats einer Überprüfung unterzogen hat:

Qualifikationsmatrix für Aufsichtsratsmitglieder gem. Deutscher Corporate Governance Kodex

		Sarah Rössler	Dr. Andreas Freiling	Ursula Blümer	Bernd Groß	Matthias Lautenschläger	Monika Stumpf
Zugehörigkeitsdauer	Mitglied seit	2022	2023	2023	2023	2018	2021
Diversität	Geburtsjahr	1970	1963	1971	1968	1980	1964
	Geschlecht	W	M	W	M	M	W
Persönliche Eignung	Unabhängigkeit ¹	x	x	Arbeitnehmerin	x		Arbeitnehmerin
	Kein Overboarding ²	x	x	x	x	x	x
Fachliche Eignung	Geschäftsfeld- /sektorenvertrautheit ³	x	x	x	x	x	x
Rechnungslegung	- Finanzexperte des Prüfungsausschusses ⁴	x	x				
	- Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung ³	x	x				
	- Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung ³	x	x	x	x	x	
Sonstiges	Führungserfahrung	x	x	x	x	x	x
	Risikomanagement	x	x	x	x	x	x
	Regulatorisches Umfeld/Compliance	x	x	x	x	x	x
	IT/Digitalisierung				x	x	
	Nachhaltigkeit	x	x	x	x	x	x

¹ Im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sowie Empfehlung der EU-Kommission zu den Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats vom 15.2.2005

² Die Aufsichtsratsmitglieder üben teilweise eine zulässige Anzahl von Mandaten in verschiedenen Unternehmen außerhalb der MLP SE aus. Ob ein Overboarding vorliegt, richtet sich für die MLP SE insbesondere nach den gesetzlichen Regelungen des § 25d Abs. 3 KWG.

³ § 100 Abs. 5 AktG

⁴ § 25d Abs. 9 KWG „Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung“

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats entspricht aus dessen Sicht den festgelegten Zielen sowie dem Kompetenzprofil. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP SE sind aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation, ihrer Kenntnisse und ihrer besonderen Erfahrungen ausgewählt. Durch die vorgenannte Selbstevaluation und die wiederkehrende Prüfung bzw. Anpassung der Qualifikationsmatrix ist sichergestellt, dass der Aufsichtsrat selbst feststellen kann, ob die Expertise noch in ausreichendem Umfang vorhanden ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind somit aufgrund ihrer eigenen Einschätzung mit dem Sektor, in dem die MLP SE tätig ist, vertraut und verfügen über die geforderte Sach- und Fachkunde.

Der Aufsichtsrat erörterte auch die nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Rechnungslegung sowie interne Kontrollverfahren, die an die Mitglieder des Aufsichtsrats und an den Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Risiko- und Prüfungsausschusses der MLP SE erfüllt diese Anforderungen in vollem Umfang.

Bewertung von Vorstand und Aufsichtsrat

Gem. § 25d Abs. 11 Kreditwesengesetz (KWG) hat der Aufsichtsrat – unterstützt durch den Nominierungsausschuss – regelmäßig, mindestens einmal jährlich, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Aufsichtsrats durchzuführen. Der Nominierungsausschuss und der Aufsichtsrat befassen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr in mehreren Sitzungen mit der gesetzlich nach § 25d KWG vorgeschriebenen mindestens jährlich durchzuführenden Bewertung des Vorstands und des Aufsichtsrats, welche gleichzeitig auch die Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats nach Empfehlung D.12 des DCGK ist. Dazu wurden in den Sitzungen des Nominierungsausschusses das Format, die konkrete Durchführung und der Zeitplan erörtert und festgelegt. Auf die Mandatierung eines externen Beraters wurde verzichtet. Die Bewertung erfolgte im Wesentlichen auf Grundlage von ausführlichen Fragebögen zur Arbeit des Aufsichtsrats, der Aufsichtsratsausschüsse und des Vorstands, persönlichen Gesprächen von Mitgliedern des Nominierungsausschusses mit den Mitgliedern des Vorstands sowie einer individuellen Bewertung der Mitglieder beider Organe.

Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

Im Jahr 2022 erfolgte eine Anpassung der Vorgaben für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Anforderungsprofils für die Aufsichtsratsmitglieder der MLP SE. Die Anteilseignervertreter des Aufsichtsrats hatten im Jahr 2022 festgelegt, dass drei von vier Mitgliedern des Aufsichtsrats, die von den Aktionären gewählt werden, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig sein sollten. Dies geschah insbesondere auch vor dem Hintergrund der anstehenden Neuwahlen der Mitglieder des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung im Jahr 2023. Mit der Neuwahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung am 29. Juni 2023 hält MLP somit die vorstehenden Empfehlungen ein und wird diese auch in Zukunft einhalten.

Altersgrenze

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 ist nicht festgelegt. Die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern soll sich nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren.

Effizienz des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überprüfte im Jahr 2025 auch die Effizienz seiner eigenen Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung waren insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat. Zu diesem Zweck wird einmal im Jahr von allen Mitgliedern des Aufsichtsrats ein Selbstevaluierungsbogen mit spezifischen Fragestellungen ausgefüllt und ausgewertet. Im Rahmen einer hierauf basierenden intensiven und zielführenden Diskussion erarbeitet das Gremium Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Effizienz.

Aufsichtsratsausschüsse

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat Ausschüsse gebildet, um die Effektivität seiner Arbeit zu steigern.

Nachdem der MLP SE im Jahr 2022 eine Erlaubnis als Mutterfinanzholding-Gesellschaft durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht erteilt wurde, hat der Aufsichtsrat seine Struktur und Tätigkeit auf die damit verbundenen Anforderungen ausgerichtet. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat insbesondere entsprechend den zwingenden Vorgaben des § 25d Abs. 7 ff. KWG bereits im November 2022 einen gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschuss sowie einen Nominierungs- und einen Vergütungskontrollausschuss im Sinne der Vorgaben des KWG eingerichtet, die nun auch die bisherigen Aufgaben des Bilanzprüfungs-, des Personal- und des Nominierungsausschusses übernommen haben.



Die Ausschüsse haben unter anderem die folgenden nicht abschließenden Aufgaben:

Der Nominierungsausschuss beschäftigt sich mit der Vorberatung der Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder, der Erarbeitung einer Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat sowie einer Strategie zu deren Erreichung, der Mitwirkung an der Erarbeitung von Richtlinien bzw. Prozessen zur Bewertung der individuellen Eignung und Eignung in der Gesamtheit der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der regelmäßigen, mindestens einmal jährlich durchzuführenden Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung, Leistung, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der einzelnen Geschäftsleiter und Mitglieder des Aufsichtsrats, der Nachfolgeplanung für die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat, der Vorbereitung der Vorschläge des Aufsichtsrats für die Wahl bzw. die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses waren im Geschäftsjahr 2025 Frau Sarah Rössler, die zugleich Vorsitzende des Nominierungsausschusses war, Herr Bernd Groß, Herr Matthias Lautenschläger und Frau Monika Stumpf.

Aufgaben des gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses sind die Vorberatung des Jahresabschlusses und des Lageberichts sowie des Konzernabschlusses und des Konzernlageberichts, die Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des Kontrollsystems, des internen Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Durchführung der Abschlussprüfung. Der gemeinsame Risiko- und Prüfungsausschuss erstellt Vorschläge für die Bestellung eines Abschlussprüfers, unterbreitet Vorschläge für die Höhe seiner Vergütung und berät über die Kündigung oder Fortsetzung des Prüfauftrags. Er berät zur aktuellen und zur künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie des Unternehmens, er prüft, ob die durch das Vergütungssystem gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur des Unternehmens berücksichtigen und überwacht die zügige Behebung der bei internen und externen Prüfungen vom Prüfer und bankinternen Kontrollfunktionen festgestellten Mängel. Die Mitglieder des Risiko- und Prüfungsausschusses waren im Geschäftsjahr 2025 Herr Dr. Andreas Freiling (Vorsitzender des Risiko- und Prüfungsausschusses), Frau Ursula Blümer, Herr Matthias Lautenschläger und Frau Sarah Rössler.

Der Vergütungskontrollausschuss beschäftigt sich mit der Unterstützung des Aufsichtsrats bei der angemessenen Ausgestaltung und Festsetzung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands, der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme, der Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement, der Unterstützung des Aufsichtsrats bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrollbereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie der Unterstützung des Aufsichtsorgans bei der Erstellung des Vergütungsberichts. Frau Sarah Rössler (Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses), Herr Dr. Andreas Freiling, Herr Matthias Lautenschläger und Frau Monika Stumpf waren Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses.

Corporate Governance im Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP SE befassten sich auch 2025 intensiv mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex und weiteren gesetzlichen Neuregelungen, die für die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse von Bedeutung gewesen sind. Der DCGK mit den letztmalig am 24. April 2022 beschlossenen Änderungen war Gegenstand von Erörterungen im Aufsichtsrat. Dabei wurden Regelungen analysiert und entsprechende Anpassungen in den internen Regularien und den Arbeitsabläufen des Aufsichtsrats angeregt bzw. deren Überprüfung erbeten sowie intensiviert. Am 6. Februar 2025 berichtete die Vorsitzende des Aufsichtsrats, Sarah Rössler, erstmals im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Governance-Roadshow über aufsichtsratsspezifische Themen im Kontext der Corporate Governance. Zu den behandelten Themen gehörten die zu diesem Zeitpunkt bereits kommunizierten bevorstehenden Veränderungen im Vorstand der MLP SE im Geschäftsjahr 2025, das Vergütungssystem für den Vorstand sowie der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023. Im Anschluss an ihre Ausführungen hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, Fragen zu stellen und direkt mit der Vorsitzenden des Aufsichtsrats in den Dialog zu treten.

Diversitätskonzept für Vorstand und Aufsichtsrat

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft getreten. Das Gesetz sieht eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden obersten Führungsebenen vor, wobei eine Mindestzielgröße hierbei nicht vorgesehen ist. Sofern die Frauenquote unter 30 Prozent liegt, dürfen die Zielgrößen den erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Die festzulegenden Zielgrößen und Fristen sind konkret zu benennen. Ferner ist darzustellen, ob die festgelegten Zielgrößen erreicht worden sind, und wenn nicht, sind Angaben zu den Gründen zu machen.

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat für den Vorstand und den Aufsichtsrat interne Regelungen zur Zusammensetzung der beiden Gremien festgehalten, die eine Zielgröße für Frauen von jeweils mindestens 25 % – beim Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite – bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorsehen.

Die MLP SE hat diese Quote auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats erfüllt. Bereits durchgehend seit dem Jahr 2015 ist eine Frau als Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Die Quote wird somit seit vielen Jahren eingehalten. Eine weitere Berichterstattung über Umsetzungsschritte in Bezug auf die Erreichung der Quote erscheint somit entbehrlich.

Der Aufsichtsrat hat im November 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand der MLP SE eine Zielgröße von mindestens 25 Prozent für 2025 bestätigt. Der Aufsichtsrat beschloss im Jahr 2024, Frau Angelika Zinkgräf mit Wirkung zum 1. Dezember 2025 zum Mitglied des Vorstands zu bestellen und in diesem Zug ein neues Ressort mit der Zuständigkeit für Compliance, Interne Revision und Personal zu schaffen. Mit der Bestellung von Frau Zinkgräf wurde zudem die oben genannte Zielgröße erreicht. Der Aufsichtsrat strebt auch weiterhin bei personellen Änderungen eine Berücksichtigung des vorgenannten Ziels an. Dies soll durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden. Hierzu gehören Maßnahmen zur Berücksichtigung von Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen sowie eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen. Hierzu wurden im Unternehmen bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Auch der neu eingerichtete Nominierungsausschuss wird sich mit der vorgenannten Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts sowie der Strategie zu deren Erreichung beschäftigen. Die gesetzliche Regelung, wonach dem Vorstand börsennotierter Unternehmen ab einer Anzahl von vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau oder ein Mann angehören muss, ist auf die MLP SE weiterhin nicht anwendbar.

Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Grundlage für eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet ein intensiver Dialog zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand der MLP SE unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Lage des Konzerns einschließlich der Risikosituation, über das Risikomanagement und über Compliance. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Außerdem treffen sich die Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorstand zu regelmäßigen Gesprächen, in denen Einzelthemen erörtert werden. Die Aufsichtsratsvorsitzende unterrichtet die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats umfassend über die Inhalte ihrer Gespräche mit dem Vorstand. Der Aufsichtsrat diskutiert mit dem Vorstand die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns.

Wesentliche Rechtsgeschäfte des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung regelt insbesondere die Geschäftsverteilung, die Zustimmungsvorbehalte außerhalb der Satzung und die Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Weitere Einzelheiten über das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

Weitere Angaben zur Tätigkeit des Aufsichtsrats können dem Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden.

Directors' Dealings

Gemäß Art. 19 der Marktmissbrauchsverordnung (MAR) müssen Personen, die bei einem Emittenten von Aktien Führungsaufgaben wahrnehmen, Geschäfte in Finanzinstrumenten des Emittenten diesem und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mitteilen. Diese Pflicht gilt auch für natürliche und juristische Personen, die mit einer solchen Führungsperson eng verbunden sind.

Ausgenommen von der Meldepflicht waren bislang Geschäfte bis zu einem Gesamtwert von 20.000 Euro pro Kalenderjahr. Seit dem 1. Januar 2026 sind Geschäfte bis zu einem Gesamtwert von 50.000 Euro pro Kalenderjahr von der Meldepflicht ausgenommen.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde uns keine Transaktion gemäß Art. 19 MAR gemeldet.

Die Meldungen vergangener Jahre können Sie unserer Internetseite unter www.mlp-se.de entnehmen.

Unternehmensführungspraktiken – Compliance als Leitungsaufgabe

Compliance-Regelungen

Das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und Geschäftspartner in das ordnungsgemäße und gesetzestreue Handeln unseres Hauses bildet die Basis unserer Geschäftstätigkeit. Die Einhaltung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften ist die Grundlage unserer geschäftlichen Aktivitäten und integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Verstöße gegen einschlägige Gesetze und Vorschriften können nicht nur zu Rechtsstreitigkeiten und finanziellen Verlusten führen, sie wirken sich darüber hinaus auch auf die Reputation unseres Konzerns aus. Der Vorstand der MLP SE sorgt für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen und gewährleistet eine vertrauensvolle und transparente Unternehmensführung.

Die Grundprinzipien Gesetzestreue, Integrität und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln sind fest in unserem Verhaltens- und Ethikkodex verankert. Unsere Compliance-Aktivitäten basieren auf einer konzernweiten Compliance-Strategie, die insbesondere durch präventive Maßnahmen Risiken aus der Nichteinhaltung von geltendem Recht, internen Standards und Prozessen verhindern soll. Im Fokus stehen dabei die Einhaltung der für uns wesentlichen rechtlichen und unternehmensinternen Regelungen, insbesondere bei der Erbringung von Wertpapier(neben)dienstleistungen, im Verbraucher- und Datenschutz sowie bei der Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigem strafbaren Verhalten. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter unterstützt und berät die Compliance-Organisation den Vorstand dabei, einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Unter Berücksichtigung der sich stetig verändernden regulatorischen Anforderungen und Marktbedingungen steuert die Compliance-Funktion die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Verhaltensstandards und kontrolliert die Durchsetzung der relevanten Anforderungen.

Auf Basis einer konzernweiten Risikoanalyse identifiziert und bewertet die Compliance-Funktion regelmäßig die für die Geschäftstätigkeit der MLP SE relevanten Compliance-Risiken. Gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen entwickelt die Compliance-Funktion risikomindernde Maßnahmen und überwacht kontinuierlich deren Wirksamkeit in unserem Tagesgeschäft.

Ein wichtiger Baustein unserer Präventionsmaßnahmen sind regelmäßige Schulungen, in denen alle Mitarbeiter des MLP Konzerns mit den wesentlichen Vorschriften vertraut gemacht werden, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unseres MLP-Verhaltens- und Ethikkodex zu unterstützen.

Hierzu gehören insbesondere webbasierte Trainings zum Marktmissbrauchsrecht, zur Wertpapier-Compliance, zum Daten- und Verbraucherschutz sowie der Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen. Die Compliance-Funktion steht zudem allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für interne Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen unsere Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße



werden zeitnah untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch die Compliance-Funktion ergriffenen Maßnahmen informiert.

Der MLP-Verhaltens- und Ethikkodex für den MLP Konzern legt zudem die Maßnahmen zur Insiderprävention fest und beschreibt die internen Vorgaben für die Ausführung von Mitarbeitergeschäften. Er dient dabei gleichzeitig auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit vertraulichen Informationen bei MLP und definiert Standards für die Beratung und Betreuung unserer Kunden sowie die Annahme und Gewähr von Einladungen und Geschenken. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen vorzubeugen, haben wir Grundsätze zur Vermeidung und Überwachung von Interessenkonflikten sowie Zuwendungen erlassen, die wir regelmäßig überprüfen und an veränderte Bedürfnisse anpassen.

Definierte Unternehmenswerte

Die MLP Gruppe ist mit den Marken Deutschland.Immobilien, DOMCURA, FERI, MLP, RVM und TPC der Finanzdienstleister für Privat-, Firmen- und institutionelle Kunden.

Im Jahr 2021 entwickelte MLP ein Konzernleitbild, um die gemeinsame Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit weiter zu stärken. In diesem Kontext wurde eine Mission für die MLP Gruppe erarbeitet.

Innerhalb des Konzerns findet ein Know-how-Transfer statt. Die Spezialisten unterstützen sich in Research und Konzeptentwicklung sowie in der Kundenberatung. Durch diese gezielte Interaktion entstehen zusätzliche Werte für Kunden, im Unternehmen und für die Aktionäre. Dieser Weg wurde in den letzten beiden Jahren konsequent weiterverfolgt. Mit der Kampagne „MLP – ein starkes WIR“ wird das einzigartige Netzwerk von MLP noch deutlicher nach außen hin sichtbar gemacht.

Unter dem Dach eines gemeinsamen Konzernleitbilds, dessen Grundgedanken alle Gesellschaften folgen, finden sich die verschiedenen Unternehmensleitbilder. Das Unternehmensleitbild von MLP mit seinen Leitsätzen hat ein Fundament von verschiedenen Kernwerten, die unter Einbeziehung einer Vielzahl von Mitarbeitern und Beratern definiert wurden. Die Zusammenarbeit in unseren MLP Gesellschaften ist geprägt durch die drei Säulen des MLP Spirit: Leidenschaft für Kundinnen und Kunden, Freude am Miteinander und Füreinander und Begeisterung für das Noch-Besser-Werden.

Unser Leitbild und unsere Unternehmenskultur werden in besonderem Maße geprägt durch unsere Führungskräfte. Wir legen daher viel Wert auf gute und moderne Führungsarbeit und haben unter Einbezug von Führungskräften aller Hierarchieebenen in einem interaktiven Workshop im Herbst 2021 Führungsgrundsätze entwickelt. Diese bilden die Basis für die MLP Führungskultur und die fortlaufende Weiterentwicklung der MLP Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente. Wir führen eine jährliche Befragung zum allgemeinen Stimmungsbild in unserer Belegschaft und zur Führungsqualität durch. Die Ergebnisse aus der Befragung im Geschäftsjahr 2025 zeigen eine konstant hohe Zufriedenheit mit MLP als Arbeitgeber und mit der Führungsleistung insgesamt. Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Befragung und Hinweise auf Verbesserungspotenziale nutzen wir konsequent für die kontinuierliche Arbeit mit unserem Führungsteam. Das Leitbild finden Sie auf unserer Homepage unter www.mlp-se.de.

Zu unseren wesentlichen Unternehmensführungspraktiken zählt auch unsere Personalstrategie. Um fortlaufend Mehrwerte für unsere Kunden zu schaffen und den langfristigen Erfolg in der MLP Gruppe sicherzustellen, sorgen wir für ein starkes Team an qualifizierten und engagierten Führungskräften und Mitarbeitern, die wir entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen, die sich unserem Leitbild verbunden fühlen und mit Freude unser Konzernnetzwerk weiterentwickeln. Unsere Personalstrategie basiert auf vier Säulen „Menschen und Miteinander“, „Attraktiver Arbeitgeber“, „Zukunft gestalten und Potenziale unserer Mitarbeiter fördern“ sowie „Effizient Arbeiten“ und leistet einen wesentlichen Beitrag, damit Menschen mit Freude für die Gesellschaften in der MLP Gruppe arbeiten – heute und in Zukunft.

Aus der Personalstrategie leiten sich wesentliche personalwirtschaftliche Handlungsfelder für uns ab.



Das sind exemplarisch die strategische Personal- und Nachfolgeplanung, die Positionierung der Arbeitgebermarke der Gesellschaften in der MLP Gruppe oder die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Besonders wichtig ist uns dabei die Förderung von Frauen, unter anderem durch den Ausbau und die Optimierung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und unserer Führungskultur.

Im Jahr 2025 stand die Frage im Mittelpunkt, welche Kompetenzen zukünftig für unsere Mitarbeiter besonders wichtig sind. Auf Basis der strategischen Eckpfeiler, wie der Personalstrategie und dem Leitbild, wurden die MLP Future Skills entwickelt und im Unternehmen kommuniziert. Diese gliedern sich in Methodenkompetenzen, personale Kompetenzen und soziale Kompetenzen und sollen die Potenziale der Belegschaft entfalten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden auf dieser Grundlage auch die Personalentwicklungs- und Führungskräfteinstrumente weiterentwickelt. Der Fokus liegt dabei auf Digital- und KI-Kompetenz sowie Innovations- und Changemanagement. Der digitale Wandel ist auch im Personalbereich zentral, weshalb sich intensiv mit der Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen beschäftigt wurde und Entscheidungen zur Einführung neuer Softwarelösungen getroffen wurden.

Die Förderung der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter ist uns ebenfalls ein besonderes Anliegen. Dabei berücksichtigen wir vielfältige Aspekte wie das Arbeitsklima, Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, gegenseitige Wertschätzung, eine gelebte Fehlerkultur und soziale Angebote. Wie im Vorjahr fand auch 2025 ein gruppenweiter Gesundheitstag mit Vorträgen und interaktiven Mitmachangeboten statt.

Ein weiteres Handlungsfeld ist das aktive Hinarbeiten auf eine stärkere Teilhabe von Frauen auf allen Führungsebenen des Unternehmens. Insgesamt genießen die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MLP einen hohen Stellenwert. Daher hat MLP dieses Thema bereits in den vergangenen Jahren forciert und diverse Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen ergriffen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch die Gleichberechtigung in den Gesellschaften der MLP Gruppe stärken und die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter fördern. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre individuellen Lebenskonzepte mit einem produktiven und erfolgreichen Berufsleben in Einklang zu bringen. Wir glauben daran, dass eine gute Lebensbalance zur Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter beiträgt und schaffen in den Gesellschaften der MLP Gruppe die Rahmenbedingungen dafür. Dies unterstreichen wir auch durch unsere Zertifizierung gemäß dem Audit berufundfamilie, die die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb erstmals in 2019 erfolgreich durchgeführt haben. Auf Basis der Re-Zertifizierung des Audits im Jahr 2022 wurden für die kommenden drei Jahre weitere Umsetzungsziele zur Förderung der Familienfreundlichkeit und lebensphasen-orientierten Ausrichtung der Maßnahmen zur Arbeitnehmerbindung vereinbart. Umgesetzt wurde unter anderem eine Teamcharta zur digitalen Zusammenarbeit, eine Befragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz, das Arbeiten aus dem EU-Ausland, flexible Regelungen zum mobilen Arbeiten und vieles mehr. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Entscheidung getroffen, das Audit erneut zu durchlaufen und auf die gesamte MLP Gruppe zu erweitern. Die erfolgreiche Auditierung ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Festlegungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 des Aktiengesetzes

Am 1. Mai 2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft getreten. Das Gesetz sieht eine Verpflichtung zur Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden obersten Führungsebenen vor, wobei eine Mindestzielgröße hierbei nicht vorgesehen ist. Sofern die Frauenquote unter 30 % liegt, dürfen die Zielgrößen den erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Die festzulegenden Zielgrößen und Fristen sind konkret zu benennen. Ferner ist darzustellen, ob die festgelegten Zielgrößen erreicht worden sind, und wenn nicht, sind Angaben zu den Gründen zu machen.

Im November 2020 hat der Vorstand eine Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands von mindestens 33 % beschlossen. Im Dezember 2022 hat der Vorstand ergänzend eine Zielgröße von ebenfalls mindestens 33 % für die zweite Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands festgelegt. Diese Zielgrößen sollen jeweils bis zum Ablauf des

Geschäftsjahres 2025 erreicht werden. Zum 31. Dezember 2025 lag der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands bei 40 % von insgesamt 5 Personen. Damit wurde die Zielgröße erreicht. Auf der zweiten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands lag der Frauenanteil bei 25 % bei insgesamt 8 Personen. Damit wurde die Zielgröße unterschritten. Ursache hierfür waren Beförderungen männlicher Führungskräfte in die zweite Führungsebene. Ohne diese Beförderungen wäre die festgelegte Zielgröße erreicht worden. Die festgelegte Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands der MLP SE von jeweils mindestens 33 % gilt auch über den Stichtag 31. Dezember 2025 hinaus fort. Der Vorstand prüft zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts die Festlegung einer neuen Zielgröße für die Folgejahre sowie einen entsprechenden Maßnahmenkatalog zu deren Erreichung.

Darüber hinaus sieht die Vorstandsvergütung der MLP SE seit dem Geschäftsjahr 2023 eine Nachhaltigkeitskomponente vor, die u. a. Zielwerte zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen vorsieht. Sämtliche Maßnahmen sorgen dafür, dass bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Diversität geachtet wird.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre individuellen Lebenskonzepte mit einem produktiven und erfolgreichen Berufsleben in Einklang zu bringen und schaffen in den Gesellschaften der MLP Gruppe die Rahmenbedingungen dafür. Als Zeichen der öffentlichen Verpflichtung zu Diversity hat MLP im Jahr 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit selbst verpflichtet, für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter einzutreten, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist. Die MLP Gruppe fördert vielfältige Teams und schafft eine Unternehmenskultur, die von einem starken Zugehörigkeitsgefühl geprägt ist und in dem sich all unsere Teammitglieder wertgeschätzt fühlen. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter sich frei einbringen und ihr volles Potenzial im Unternehmen entfalten können, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Alter oder Religion. Nur so – mit vielen Talenten, unterschiedlichen Hintergründen und Stärken – können wir in einem herausfordernden und zukunftsorientierten Umfeld gemeinsam profitieren.

Im Einklang mit geltendem nationalen Recht und internationalen Standards verfolgen die Gesellschaften in der MLP Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Entscheidend für Einstellungen, Fortbildungen oder Beförderungen sind ausschließlich die individuelle Leistung sowie Kompetenzen und Potenziale in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Jobprofils. Den Schutz eines redlichen, fairen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds haben wir in unserem MLP Verhaltens- und Ethikkodex fest verankert. Der Kodex stellt auch klar, dass wir von unseren Führungskräften und Mitarbeitern erwarten, sich umsichtig und respektvoll zu verhalten und jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten.

Eine Erläuterung der Geschäfts- und der Risikostrategie sowie des Risikomanagements findet sich im Kapitel „Risikobericht“ des Geschäftsberichts.

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenzgesetz

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) soll Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit entgegenwirken und die Offenlegung betrieblicher Entgeltregelungen fördern. In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern besteht für Arbeitnehmer zudem ein individueller Auskunftsanspruch über die Entgeltstrukturen innerhalb des Betriebs.

Als Grundlage zur Herstellung verbesserter Entgelttransparenz bei MLP wurde im Dezember 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ abgeschlossen. Diese gilt in der Fassung vom 2. Juli 2019 für die MLP SE, MLP Banking AG sowie die MLP Finanzberatung SE. Danach wird jeder Stellentyp unabhängig von den Stelleninhabern und damit geschlechtsneutral bewertet und einem Gehaltsband zugeordnet, an dem sich die Gehaltseinordnung bei Einstellungen und Versetzungen orientiert. Private Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, mithilfe betrieblicher Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren

Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes zu überprüfen. Die unbereinigte, nach Gehaltsband und Personenzahl gewichtete Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern der Unternehmenszentrale im Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE, die nicht als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG einzustufen sind, lag im Geschäftsjahr 2025 bei 3,41 % (2024: 3,28 %).

MLP hat zudem auf freiwilliger Basis ein innerbetriebliches Prüfverfahren für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE im Jahr 2018 durchgeführt und unter Anwendung der gleichen methodischen Grundsätze im Geschäftsjahr 2023 wiederholt. Auch dieses Prüfverfahren, das alle drei Jahre wiederholt wird, kam zu dem erfreulichen Ergebnis, dass bei MLP keine systematischen geschlechtsspezifischen Vergütungsabweichungen bestehen. Abweichend von der in 2018 erfolgten Untersuchung wurden im Geschäftsjahr 2023 individuelle Gehaltsabweichungen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer betrachtet. Im Ergebnis wurde das Gehalt einer Mitarbeiterin um 12 % und eines Mitarbeiters um 16 % angehoben, weitere individuelle Anpassungen waren nicht vorzunehmen. Die Mitarbeiter des Geschäftsstelleninnendienstes konnten im Rahmen des individuellen Prüfverfahrens nicht berücksichtigt werden, da im Geschäftsstelleninnendienst nahezu ausnahmslos Frauen beschäftigt sind und daher, wie auch schon im Jahr 2018, ein geeigneter und statistisch belastbarer männlicher Vergleichsmaßstab fehlte. Eine erneute Durchführung des innerbetrieblichen Prüfverfahrens ist turnusgemäß für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

MLP bietet neben diesen rein entgeltbezogenen Maßnahmen eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und damit zu mehr Entgeltgerechtigkeit beitragen.

Spezialgesetzliche Regelungen

Aufsichtsrat und Vorstand von börsennotierten, spezialgesetzlich regulierten Gesellschaften sollen gem. Empfehlung F.4 des DCGK 2022 in der Erklärung zur Unternehmensführung angeben, welche Empfehlungen des Kodex aufgrund vorrangiger gesetzlicher Bestimmungen nicht anwendbar waren. Nach Einschätzung von Vorstand und Aufsichtsrat sind die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung teilweise vorrangig zu aktiengesetzlichen Regelungen bzw. zum DCGK. Daneben sind auch die zwingenden Vorgaben des § 25d Abs. 7 ff. Kreditwesengesetz (KWG) zur Einrichtung eines gemeinsamen Risiko- und Prüfungsausschusses sowie eines Nominierungs- und eines Vergütungskontrollausschusses eine Abweichung zu den Regelungen des DCGK 2022. Hinsichtlich der Empfehlung D4 des DCGK 2022, wonach der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist, weicht MLP auf der Grundlage einer spezialgesetzlichen Regelung ab. § 25d Abs. 11 KWG schreibt vor, dass der Nominierungsausschuss des Aufsichtsorgans weitere Aufgaben übernehmen muss, die nicht nur von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat wahrgenommen werden sollten. Daher ist der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der MLP SE auch mit einem Vertreter der Arbeitnehmer besetzt. Es wird jedoch sichergestellt, dass die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung über die Wahl der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat auch nur durch die Anteilseignervertreter im Ausschuss vorbereitet werden.

