

# Vergütungsbericht nach §162 AktG für das Geschäftsjahr 2025

## I. Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze und Ausgestaltung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der MLP SE dar. Er enthält die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Darüber hinaus berücksichtigt er die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht wurde nach den Anforderungen des § 162 Absatz 3 AktG von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

## II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

### Geschäftsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2025 hat der MLP Konzern neue Höchststände bei den Gesamt- und Umsatzerlösen erzielt. Insgesamt blickt der MLP Konzern auf einen soliden Geschäftsverlauf zurück, trotz eines volatilen Umfelds, sowohl im Hinblick auf die Gesamtwirtschaft als auch auf die Branchen- und Wettbewerbssituation, einschließlich der regulatorischen Umstände. Die Gesamterlöse, bestehend aus den Umsatzerlösen und den sonstigen Erträgen, konnten dank einer guten operativen Entwicklung auf 1.079,6 Mio. Euro (1.066,7 Mio. Euro) gesteigert werden, die Umsatzerlöse erreichten 1.046,9 Mio. Euro (1.037,5 Mio. Euro). Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus dem Provisionsgeschäft stiegen leicht auf 504,8 Mio. Euro (474,9 Mio. Euro). Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus dem Zinsgeschäft sanken deutlich auf 20,8 Mio. Euro (30,2 Mio. Euro). Der Rückgang ist im Wesentlichen auf das gesunkene Zinsniveau zurückzuführen, das maßgeblich durch die Senkungen des Zinssatzes der Einlagenfazilität durch die Europäische Zentralbank beeinflusst wurde. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus der Immobilienentwicklung reduzierten sich deutlich auf 1,0 Mio. Euro (5,1 Mio. Euro), aufgrund gesunkener Bau- und Vertriebstätigkeiten im Konzernunternehmen Deutschland.Immobilien. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus dem Zinsgeschäft und aus der Immobilienentwicklung entwickelten sich damit tendenziell wie die entsprechenden Erlösposten. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus dem Provisionsgeschäft stiegen entgegen den stabilen Provisionserlösen leicht an. Es waren zwar deutlich weniger erfolgsabhängige Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr angefallen, jedoch wurden gegenläufig höhere weitere Erlöse aus dem Vermögensmanagement erzielt. Diese weiteren Erlöse sind im Vergleich weniger stark ergebniswirksam als die erfolgsabhängigen Vergütungen, was die gegenläufige Entwicklung der Erlös- und Aufwandsposition erklärt. Die Verwaltungskosten (definiert als Summe der Personalaufwendungen, planmäßigen Abschreibungen und Wertminderungen sowie sonstigen Aufwendungen) konnten mit einer Steigung von 2,4 % auf dem Vorjahresniveau gehalten werden. Das EBIT (Earnings before interest and taxes) sank leicht auf 87,9 Mio. Euro (95,0 Mio. Euro). Hierin enthalten ist eine Firmenwertabschreibung innerhalb des Segments Deutschland.Immobilien in Höhe von 9,2 Mio. Euro, die wir angesichts der am 7. November 2025 angekündigten Geschäftsfokussierung im Konzernunternehmen Deutschland.Immobilien und der im Anschluss folgenden Neubewertung des Immobiliengeschäfts vorgenommen haben. Ohne diesen belastenden Einmal-Effekt hätte das EBIT des MLP Konzerns mit 97,1 Mio. Euro oberhalb des Vorjahreswerts gelegen.

### Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand der MLP SE setzt sich seit dem 1. Dezember 2025 aus vier Mitgliedern zusammen. Dem Vorstand gehören Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Reinhard Loose, Jan Berg und Angelika Zinkgräf an.

Manfred Bauer, langjähriges Vorstandsmitglied der MLP SE für Produkte und Services, strebte aus Altersgründen keine Verlängerung seines bis zum 30. April 2025 laufenden Vertrages an. Im Zuge der Neubesetzung wurde ein zusätzliches Vorstandsressort geschaffen und das bisher von Manfred Bauer verantwortete Ressort verändert.

Jan Berg, Vorstandssprecher der MLP Finanzberatung SE, wurde zum 1. Mai 2025 zusätzlich zu seiner derzeitigen Funktion in den Vorstand der MLP SE berufen. Er verantwortet das Ressort Produkte der MLP SE.

Angelika Zinkgräf, zuvor Bereichsleiterin Personal in der MLP SE, übernahm mit Wirkung zum 1. Dezember 2025 die Verantwortung für das neue Vorstandsressort Personal.

Im Berichtsjahr 2025 haben sich keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats ergeben.

#### Vergütungsbericht 2024

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Hauptversammlung 2025 nach den Vorgaben des § 120a AktG zur Billigung vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 96,18 % gebilligt. Der Vergütungsbericht 2024 ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://mlp-se.de/investoren/corporate-governance/verguetungsbericht-und-vermerk-des-abschlusspruefers/>

Vorstand und Aufsichtsrat sind bestrebt, die Transparenz und Klarheit der Vergütungsberichterstattung stetig zu überprüfen und bei Bedarf weiter zu verbessern. Im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 sind diesbezüglich keine Anpassungen vorgenommen worden.

### **III. Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hat am 26. März 2025 das Vergütungssystem für den Vorstand der MLP SE gemäß § 87a AktG beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung der MLP SE gemäß § 120a AktG am 25. Juni 2025 gebilligt. Es ist auf der Homepage der MLP SE unter folgendem Link abrufbar:

<https://mlp-se.de/investoren/corporate-governance/verguetungssystem-vorstand-und-aufsichtsrat/>

Der Aufsichtsrat prüft das bestehende Vergütungssystem stetig und entwickelt es auf Basis des kontinuierlichen Austausches mit Investoren und unter Berücksichtigung der gängigen Marktpraxis ständig weiter. So wurde das initial von der Hauptversammlung 2021 gebilligte Vergütungssystem im Dezember 2022 um eine Nachhaltigkeitskomponente ergänzt und der Hauptversammlung 2023 erneut zur Billigung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde das Vergütungssystem erneut überarbeitet. Insbesondere wurde die Festlegung, wonach die Vorstandsansetzungsverträge eine sog. Change-of-Control-Klausel enthalten mussten, gestrichen. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt (Zustimmungsquote: 79,17 %).

### **IV. Grundsätze der Vorstandsvergütung**

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Grundgehalt, eine variable Vergütung, Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie marktübliche Nebenleistungen. Die Höhe der einzelnen Bestandteile für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 kann der Tabelle unter Ziffer V., 1) entnommen werden.

#### 1) Ziele

Die MLP SE ist das übergeordnete Unternehmen der MLP Finanzholding-Gruppe und unterliegt als solches besonderen regulatorischen Anforderungen. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Kreditwesengesetz (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Die Vorstandsvergütung hält diese besonderen Anforderungen ein.

Hierzu gehören insbesondere:

- Die variable Vergütung darf grundsätzlich nicht mehr als 100 % der Fixvergütung betragen. Mit Zustimmung der Hauptversammlung kann diese Obergrenze auf 200 % erhöht werden. Eine entsprechende Zustimmung wurde durch die Hauptversammlung 2014 und erneut 2025 erteilt;
- Variable Vergütungen sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben; für außerordentliche Entwicklungen soll das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren;
- Anreize für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, sollen vermieden werden;
- Die Vergütungssysteme dürfen nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwiderlaufen;
- Verbraucherrechte und Verbraucherinteressen sind zu berücksichtigen; insbesondere dürfen nicht ausschließlich quantitative Vergütungsparameter verwendet werden, sofern unmittelbar Verbraucherinteressen betroffen sind;
- Das Vergütungssystem muss geschlechtsneutral sein, so dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist.

Neben der Einhaltung der regulatorischen Anforderungen zielt die Vorstandsvergütung der MLP SE darauf ab, langfristiges Wachstum sicherzustellen. Die variable Vergütung ist so gestaltet, dass sie profitables Wirtschaften fördert und das ganzheitliche Denken im Vorstand unterstützt. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen wird der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung Rechnung getragen. MLP legt zudem Wert darauf, dass das Vergütungssystem einfach und verständlich ist. Es wird kein Mehrwert darin gesehen, kurzfristigen Markttrends zu folgen. Stattdessen hat sich das stabile, langjährig bestehende Vergütungsmodell aus Sicht von MLP bewährt.

## 2) Grundgehalt

Das Grundgehalt ist im jeweiligen Vorstandsanstellungsvertrag geregelt und wird monatlich ausgezahlt.

## 3) Variable Vergütung

Die variable Vergütung wird in eine Sofortauszahlung und eine Aufgeschobene Zahlung unterteilt.

### **Ausgangsbetrag**

Der Ausgangsbetrag für die variable Vergütung wird durch Multiplikation der Bemessungsgrundlage mit einem Tantiemesatz errechnet:

$$\text{Ausgangsbetrag} = \text{Bemessungsgrundlage} \times \text{Tantiemesatz}$$

Beginnt oder endet der Vorstandsanstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres, erfolgt eine Kürzung des Ausgangsbetrags pro rata temporis.

### **Bemessungsgrundlage**

Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist jeweils das EBIT des MLP Konzerns nach folgender Maßgabe:

- Entscheidend ist das EBIT des Konzerns, wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe.

- Sofern im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebene Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, setzt sich die Bemessungsgrundlage aus der Summe der EBIT der fortzuführenden und der aufgegebenen Geschäftsbereiche zusammen.
- Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht mit einbezogen.
- Die Ermittlung erfolgt nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns unter Berücksichtigung der im MLP Konzern angewandten internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS).

### Tantiemesatz

Der maßgebliche Tantiemesatz ist im Vorstandsanstellungsvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt und kann folgender Tabelle entnommen werden:

| Vorstandsmitglied          | Vertraglich vereinbarter Tantiemesatz |
|----------------------------|---------------------------------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 1,2 %                                 |
| Manfred Bauer*             | 0,8 %                                 |
| Jan Berg**                 | 0,5 %                                 |
| Reinhard Loose             | 0,8 %                                 |
| Angelika Zinkgräf***       | 0,4 %                                 |

\* bis 30. April 2025

\*\* ab 1. Mai 2025

\*\*\* ab 1. Dezember 2025

Die unterschiedliche Höhe der Tantiemesätze der im Geschäftsjahr 2025 neu in den Vorstand der MLP SE berufenen Vorstandsmitglieder Jan Berg und Angelika Zinkgräf resultiert aus der unterschiedlichen Vorerfahrung. So ist Jan Berg bereits seit dem 1. Januar 2020 Mitglied des Vorstands und seit dem 1. Januar 2022 Vorstandssprecher der MLP Finanzberatung SE, während es sich bei Angelika Zinkgräf um die erstmalige Tätigkeit als Organ einer Gesellschaft handelt.

### Sofortauszahlung

Die Sofortauszahlung beträgt 45 % des Ausgangsbetrags. Die rechnerisch ermittelte Sofortauszahlung unterliegt Anpassungsrechten des Aufsichtsrats. Unter Berücksichtigung der etwa ausgeübten Anpassungsrechte (vgl. unten) kommt die Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung.

### Aufgeschobene Zahlung

Die Aufgeschobene Zahlung beträgt 55 % des Ausgangsbetrags. Zur Sicherung einer langfristigen Entwicklung ist für die Berechnung der Aufgeschobenen Zahlung allerdings nicht das EBIT des Geschäftsjahres, für das die variable Vergütung gezahlt wird (Ausgangsjahr) maßgeblich, sondern das durchschnittliche EBIT der drei auf das Ausgangsjahr folgenden Jahre (Fortgeschriebener Ausgangsbetrag). Die Aufgeschobene Zahlung wird rechnerisch auf Basis des Fortgeschriebenen Ausgangsbetrags ermittelt und unterliegt dann dem Anpassungsrecht des Aufsichtsrats.

Unter Berücksichtigung des etwa ausgeübten Anpassungsrechts (vgl. unten) kommt die Aufgeschobene Zahlung im vierten Jahr nach dem Ausgangsjahr zur Auszahlung. Die Auszahlung bereits im vierten Jahr nach Abschluss des Geschäftsjahres anstelle der Empfehlung G.10 des DCGK („nach vier Jahren“) wird unter Berücksichtigung der Geschäftsausrichtung von MLP für angemessen gehalten und hat sich in der Vergangenheit aus Sicht von MLP bewährt. Es gibt somit keinen Grund von dieser Praxis abzuweichen.

### Berechnungsbeispiel 1)

|                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| Jahr 1 (Ausgangsjahr): | EBIT = 80 Mio. Euro  |
| Jahr 2:                | EBIT = 86 Mio. Euro  |
| Jahr 3:                | EBIT = 90 Mio. Euro  |
| Jahr 4:                | EBIT = 100 Mio. Euro |
| Tantiemesatz:          | 1,0 %                |

Die Sofortauszahlung für das Ausgangsjahr wird in Jahr 2 ausgezahlt und beträgt 360 TEuro (Ausgangsbetrag = 80 Mio. Euro x 1,0 % davon 45 % = 360 TEuro).

Die Aufgeschobene Zahlung für das Ausgangsjahr wird in Jahr 5 ausgezahlt und beträgt 506 TEuro (Fortgeschriebener Ausgangsbetrag = 92 Mio. Euro  $[(86+90+100):3]$  x 1,0 % davon 55 % = 506 TEuro).

### Berechnungsbeispiel 2)

|                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| Jahr 1 (Ausgangsjahr): | EBIT = 80 Mio. Euro |
| Jahr 2:                | EBIT = 86 Mio. Euro |
| Jahr 3:                | EBIT = 70 Mio. Euro |
| Jahr 4:                | EBIT = 60 Mio. Euro |
| Tantiemesatz:          | 1,0 %               |

Die Sofortauszahlung für das Ausgangsjahr wird in Jahr 2 ausgezahlt und beträgt 360 TEuro (Ausgangsbetrag = 80 Mio. Euro x 1,0 % davon 45 % = 360 TEuro).

Die Aufgeschobene Zahlung für das Ausgangsjahr wird in Jahr 5 ausgezahlt und beträgt 396 TEuro (Fortgeschriebener Ausgangsbetrag = 72 Mio. Euro  $[(86+70+60):3]$  x 1,0 % davon 55 % = 396 TEuro).



### Anpassungsrecht des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat sind im Vorstandsstellungsvertrag hinsichtlich der variablen Vergütung zwei Anpassungsrechte eingeräumt. Diese können jeweils unabhängig voneinander ausgeübt werden.

- Außergewöhnliche Umstände

Der Aufsichtsrat kann die Sofortauszahlung um bis zu 30 % und die Aufgeschobene Zahlung um bis zu 10 % reduzieren oder erhöhen. Diese Anpassung erfolgt nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats aufgrund der Bewertung der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds oder aufgrund außerordentlicher Entwicklungen. Das Anpassungsrecht dient dazu, außergewöhnlichen Situationen Rechnung tragen zu können.

- Nachhaltigkeitsziele

Der Aufsichtsrat setzt dem Vorstand für jedes Geschäftsjahr Nachhaltigkeitsziele. In Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad und unter Ausübung billigen Ermessens wird die rechnerisch ermittelte Sofortauszahlung um bis zu 20 % reduziert bzw. bis zu 10 % erhöht.

#### 4) Betriebliche Altersvorsorge

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Uwe Schroeder-Wildberg besitzt eine einzelvertragliche betriebliche Versorgungszusage. Es wird eine Altersrente ab Vollendung des 62. Lebensjahres, eine Berufsunfähigkeitsrente sowie eine Hinterbliebenenrente zugesagt. Die Höhe der zugesagten Leistung ist für die Altersrente vertraglich festgelegt. Die Berufsunfähigkeitsrente beträgt 60 % des pensionsfähigen Gehalts und die Witwenrente beträgt 60 % der vertraglich vereinbarten Alters- oder Berufsunfähigkeitsrente. Die Höhe der Waisenrente je unterhaltsberechtigtem Kind hängt vom konkreten Einzelfall ab. Witwenrente und Waisenrente aller berechtigten Personen zusammen können insgesamt nicht mehr als 100 % der Altersrente betragen.

Die ordentlichen Vorstandsmitglieder erhalten arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Leistungszusagen zur betrieblichen Altersvorsorge. Hierfür werden feste Beiträge zur Unterstützungskasse gewährt.

Der Dienstzeitaufwand für Herrn Dr. Schroeder-Wildberg und die Beiträge für die entsprechende Altersvorsorge der ordentlichen Vorstandsmitglieder können aus der Vergütungstabelle (Ziffer V., 1) - „Altersvorsorge“ entnommen werden.

#### 5) Nebenleistungen

Nach dem Vergütungssystem haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie weitere marktübliche Nebenleistungen (z.B. Diensthandy auch zur privaten Nutzung, Gruppenunfallversicherung).

#### 6) Sonstige vergütungsrelevante Vertragsbestandteile

Zur Erfüllung der einschlägigen aufsichtsrechtlichen Anforderungen enthalten die Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder folgende Regelungen:

- Der Aufsichtsrat kann im Falle von negativen Erfolgsbeiträgen oder im Falle eines Fehlverhaltens im Sinne des § 5 Institutsvergütungsverordnung des betreffenden Vorstandsmitglieds die im Falle des Ausscheidens durch Eigenkündigung zustehenden Leistungen nach billigem Ermessen angemessen reduzieren.
- Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung der Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

#### 7) Obergrenze

Die Vorstandsvergütung unterliegt gesetzlichen und vertraglichen Höchstgrenzen. Die folgenden Obergrenzen sind jeweils für sich betrachtet einzuhalten:

- Die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden darf 2,7 Mio. Euro nicht überschreiten, die Gesamtvergütung der übrigen Vorstandsmitglieder darf jeweils 1,8 Mio. Euro nicht überschreiten.
- Die variable Vergütung darf gemäß § 25a Abs. 5 KWG jeweils 200 % der fixen Vergütung nicht überschreiten. Ein Beschluss der Hauptversammlung, welcher die Grenze der variablen Vergütung abweichend von § 25a Abs. 5 Satz 2 KWG von 100 % auf 200 % der fixen Vergütung anhebt, liegt vor.

## 8) Vergütungsvergleich

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises innerhalb des MLP Konzerns sowie das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft. Dies gilt sowohl für die durchschnittliche Vergütung innerhalb eines Jahres als auch für die Entwicklung der Vergütung über mehrere Jahre. Es wird darauf geachtet, dass die Vergütung der Vorstände in angemessenem Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft steht.

Zudem wird ein horizontaler Vergleich vorgenommen. Die Vergleichsunternehmen werden nach Maßgabe der Festlegungen im Vergütungssystem getroffen. Für das Geschäftsjahr 2025 bestand die Vergleichsgruppe aus den folgenden Unternehmen:

Aareal Bank AG, Allianz Lebensversicherungs AG, B. Metzler seel. Sohn & Co. Holding AG, Deutsche Beteiligungs AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, DWS Group GmbH & Co. KGaA, GRENKE AG, Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG, Hypoport SE, INDUS Holding AG, Nürnberger Beteiligungs AG, Oldenburgische Landesbank AG, OVB Holding AG, Teambank AG und Union Asset Management Holding AG.

## V. **Angaben zur Erfüllung der Anforderungen des § 162 AktG**

### 1) Feste und variable Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

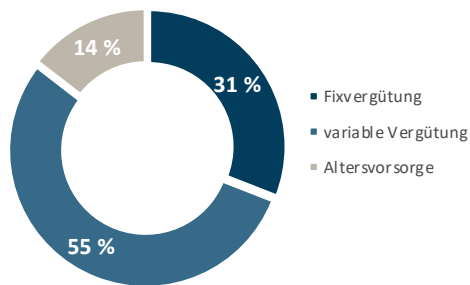
Die einjährige variable Vergütung (Sofortauszahlung) für die Tätigkeit im Berichtsjahr wird als im Berichtsjahr gewährte Vergütung angesehen, auch wenn eine Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt, da die zugrundeliegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Gleiches gilt für die mehrjährige variable Vergütung (Aufgeschobene Zahlung).

| Alle Angaben in T€                                | Dr. Uwe Schroeder-Wildberg |  |                 |  | Manfred Bauer (bis 30.04.2025) |  |                 |  |
|---|----------------------------|--|-----------------|--|--------------------------------|--|-----------------|--|
|   | 2024<br>Absolut            | 2024<br>Anteil an<br>der Gesamt<br>vergütung | 2025<br>Absolut | 2025<br>Anteil an<br>der Gesamt<br>vergütung | 2024<br>Absolut                | 2024<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung | 2025<br>Absolut | 2025<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung |
| Fixvergütung                                      | 625                        | 28,37%                                       | 625             | 30,16%                                       | 360                            | 26,45%                                       | 120             | 17,07%                                       |
| Nebenleistungen incl.<br>Dienstwagen              | 18                         | 0,82%  | 16              | 0,77%  | 12                             | 0,88%  | 5               | 0,71%  |
| <b>Summe</b>                                      | <b>643</b>                 | <b>29,19%</b>                                | <b>641</b>      | <b>30,94%</b>                                | <b>372</b>                     | <b>27,33%</b>                                | <b>125</b>      | <b>17,78%</b>                                |
| Einjährige variable<br>Vergütung                  | 648                        | 29,41%                                       | 508             | 24,52%                                       | 432                            | 31,74%                                       | 113             | 16,07%                                       |
| Mehrjährige variable<br>Vergütung                 | 610                        | 27,69%                                       | 622             | 30,02%                                       | 407                            | 29,90%                                       | 415             | 59,03%                                       |
| <b>Gesamtvergütung (i.S.v.<br/>§162 AktG)</b>     | <b>1.901</b>               | <b>86%</b>                                   | <b>1.771</b>    | <b>85%</b>                                   | <b>1.211</b>                   | <b>89%</b>                                   | <b>653</b>      | <b>93%</b>                                   |
| Altersvorsorge                                    | 302                        | 13,71%                                       | 301             | 14,53%                                       | 150                            | 11,02%                                       | 50              | 7,11%  |
| <b>Gesamtvergütung (inkl.<br/>Altersvorsorge)</b> | <b>2.203</b>               | <b>100%</b>                                  | <b>2.072</b>    | <b>100%</b>                                  | <b>1.361</b>                   | <b>100%</b>                                  | <b>703</b>      | <b>100%</b>                                  |

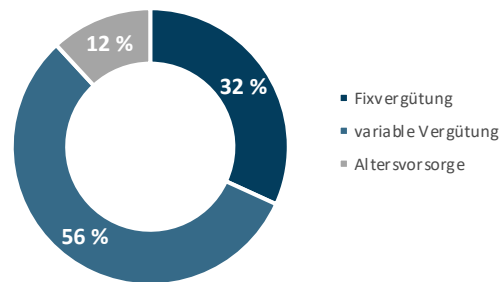
|   | Reinhard Loose  |  |                 |  | Jan Berg (ab 01.05.2025) |  |                 |  |
|---|-----------------|--|-----------------|--|--------------------------|--|-----------------|--|
| Alle Angaben in T€                                | 2024<br>Absolut | 2024<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung | 2025<br>Absolut | 2025<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung | 2024<br>Absolut          | 2024<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung | 2025<br>Absolut | 2025<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung |
| Fixvergütung                                      | 397             | 28,40%                                       | 400             | 30,37%                                       |                          |  | 240             | 49,90%                                       |
| Nebenleistungen incl.<br>Dienstwagen              | 12              | 0,86%  | 13              | 0,99%  |                          |  | 7               | 1,46%  |
| <b>Summe</b>                                      | <b>409</b>      | <b>29,26%</b>                                | <b>413</b>      | <b>31,36%</b>                                |                          |  | <b>247</b>      | <b>51,35%</b>                                |
| Einjährige variable<br>Vergütung                  | 432             | 30,90%                                       | 339             | 25,74%                                       |                          |  | 141             | 29,31%                                       |
| Mehnjährige variable<br>Vergütung                 | 407             | 29,11%                                       | 415             | 31,51%                                       |                          |  | 0               | 0,00%  |
| <b>Gesamtvergütung (i.S.v.<br/>§162 AktG)</b>     | <b>1.248</b>    | <b>89%</b>                                   | <b>1.167</b>    | <b>89%</b>                                   |                          |  | <b>388</b>      | <b>81%</b>                                   |
| Altersvorsorge                                    | 150             | 10,73%                                       | 150             | 11,39%                                       |                          |  | 93              | 19,33%                                       |
| <b>Gesamtvergütung (inkl.<br/>Altersvorsorge)</b> | <b>1.398</b>    | <b>100%</b>                                  | <b>1.317</b>    | <b>100%</b>                                  |                          |  | <b>481</b>      | <b>100%</b>                                  |

|   | Angelika Zinkgräf (ab 01.12.2025) |  |                 |  |
|---|-----------------------------------|--|-----------------|--|
| Alle Angaben in T€                                | 2024<br>Absolut                   | 2024<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung | 2025<br>Absolut | 2025<br>Anteil an der<br>Gesamt<br>vergütung |
| Fixvergütung                                      |                                   |  | 25              | 49,02%                                       |
| Nebenleistungen incl.<br>Dienstwagen              |                                   |  | 2               | 3,92%  |
| <b>Summe</b>                                      |                                   |  | <b>27</b>       | <b>52,94%</b>                                |
| Einjährige variable<br>Vergütung                  |                                   |  | 14              | 27,45%                                       |
| Mehnjährige variable<br>Vergütung                 |                                   |  | 0               | 0,00%  |
| <b>Gesamtvergütung<br/>(i.S.v. §162 AktG)</b>     |                                   |  | <b>41</b>       | <b>80%</b>                                   |
| Altersvorsorge                                    |                                   |  | 10              | 19,61%                                       |
| <b>Gesamtvergütung<br/>(inkl. Altersvorsorge)</b> |                                   |  | <b>51</b>       | <b>100%</b>                                  |

**Vergütungskomponenten  
des Vorstandsvorsitzenden in %**



**Vergütungskomponenten  
der Mitglieder des Vorstands in %  
(Durchschnittsbetrachtung)**



## 2) Vergütungsbestandteile entsprechen dem Vergütungssystem

Alle gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung der MLP SE zuletzt am 25. Juni 2025 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand der MLP SE.

## 3) Förderung der langfristigen Entwicklung

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen und langfristigen Wachstums. Die langfristige Entwicklung des Unternehmens soll im Fokus stehen und erforderlichenfalls den Vorzug vor kurzfristigem Erfolg erhalten. Eine der wesentlichen Voraussetzungen zur Sicherstellung dieser Prioritätensetzung ist Kontinuität in der Besetzung des Vorstands. Eine nach Größe, Branche und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens angemessene Vorstandsvergütung sichert das Gewinnen und insbesondere langfristige Halten geeigneter Vorstandspersönlichkeiten.

Die Vorstandsvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Höhe der fixen Vergütungsbestandteile ist so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Zielgröße und Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile sind so festgelegt, dass das Ergreifen von Chancen gefördert, zugleich aber auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird. Zudem ist ein überwiegender Teil der variablen Vergütung mehrjährig ausgestaltet.

## 4) Anwendung von Leistungskriterien (einschl. Nachhaltigkeitszielen)

Die variable Vergütung bemisst sich am EBIT des MLP Konzerns und unterliegt wie unter Ziffer IV., 3) dargestellt bestimmten Anpassungsrechten.

### **Anpassungsrecht aufgrund außergewöhnlicher Umstände**

Die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder kann über das im Vorstandsstellungsvertrag vorgesehene Anpassungsrecht berücksichtigt werden. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat keinen Grund gesehen, von diesem Anpassungsrecht Gebrauch zu machen. Die individuelle Leistung aller Vorstandsmitglieder lag innerhalb der hohen, an sie gesetzten Erwartungen. Ebenso hat der Aufsichtsrat keine Veranlassung gesehen, die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder aufgrund von außergewöhnlichen externen Faktoren (außergewöhnliche Entwicklung) anzupassen.

### **Anpassungsrecht auf Basis der Nachhaltigkeitsziele**

Eine Anpassung der Sofortauszahlung der variablen Vergütung erfolgt in Abhängigkeit von der Erreichung der für das betreffende Geschäftsjahr gesetzten Nachhaltigkeitsziele.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden die Ziele „CO<sub>2</sub>-Ausstoss pro Mitarbeiter“ und „Frauen in Führung“ gesetzt. Die Zielwerte können der folgenden Tabelle entnommen werden:

| Ziel                      | 0 %-<br>Zielerreichung    | 100 %-<br>Zielerreichung  | 150 %-<br>Zielerreichung  | Gewichtung<br>der Ziele |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| CO <sub>2</sub> -Emission | 2,43 tCO <sub>2</sub> /HC | 2,03 tCO <sub>2</sub> /HC | 1,82 tCO <sub>2</sub> /HC | 50 %                    |
| Frauen in Führung         | 32,08 %                   | 33,77 %                   | 34,62 %                   | 50 %                    |

Die tatsächlich erreichten Werte und der sich hieraus rechnerisch ergebende Zielerreichungsgrad können der folgenden Tabelle entnommen werden:

| Ziel                      | Soll-Wert (100 %)         | IST-Wert                  | Zielerreichungsgrad |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| CO <sub>2</sub> -Emission | 2,03 tCO <sub>2</sub> /HC | 2,01 tCO <sub>2</sub> /HC | 103,4 %             |
| Frauen in Führung         | 33,77 %                   | 32,58 %                   | 30,0 %              |

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 betrug damit insgesamt 66,7 %. Der Aufsichtsrat hat dieses Ergebnis unter Ausübung billigen Ermessens gewürdigt und ist zum Ergebnis gekommen, dass keine Umstände vorliegen, die eine Anpassung des mathematisch ermittelten Zielerreichungsgrads erforderlich machen. Der Aufsichtsrat hat den ESG-Faktor damit der vertraglichen Logik folgend auf 0,9334 festgelegt. Die auf Basis des EBIT ermittelte Sofortauszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 wurde entsprechend um 6,67% reduziert.

5) Vergleichende Darstellung Vorstandsvergütung, Ertragsentwicklung, Arbeitnehmervergütung

Nachfolgend wird die jährliche Veränderung der Vergütung des Vorstands, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalentbasis) dargestellt.

Der Kreis der Arbeitnehmer umfasst zum Zwecke dieser Darstellung für das Geschäftsjahr 2025<sup>1</sup> alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgender Konzerngesellschaften: MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG, Uniwunder GmbH, ZSH GmbH Finanzdienstleistungen, MLP Dialog GmbH, FERI AG, FERI (Luxembourg) S.A., FERI (Schweiz) AG, DOMCURA AG, RVM GmbH, RVM Versicherungsmakler GmbH, RISConsult GmbH, Dr. Schmitt GmbH Würzburg sowie DI Deutschland.Immobiliengeschäft AG. Leistungen zur Altersversorgung bleiben sowohl hinsichtlich der Vorstandsmitglieder als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberücksichtigt.

<sup>1</sup> Für die vorangegangenen Geschäftsjahre kann die Zusammensetzung leicht abweichen und dem jeweiligen Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr entnommen werden.

Bei der Berechnung der Vorstandsvergütung wurde das Konzern-EBIT i.H.v. 87.912 TEuro (Vorjahr: 94.991 TEuro) zugrunde gelegt.

| Alle Angaben in TEuro   | 2021   | 2022   | Veränderung zum Vorjahr | 2023   | Veränderung zum Vorjahr | 2024   | Veränderung zum Vorjahr | 2025   | Veränderung zum Vorjahr |
|---|--------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|
| Gesamtvergütung Vorstand*   | 3.107  | 3.694  | 18,89%                  | 3.824  | 3,52%                   | 4.360  | 14,02%                  | 4.020  | -7,80%                  |
| Ertrag der Gesellschaft**   | 54.977 | 43.590 | -20,71%                 | 54.812 | -20,71%                 | 38.375 | 25,74%                  | 43.341 | 12,94%                  |
| Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (Arithmetisches Mittel)*** | 72,18  | 76,92  | 6,58%                   | 75,04  | 6,58%                   | 77,71  | -2,44%                  | 81,90  | 5,39%                   |
| Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (Median)***                |        |        |                         |        |                         | 54,45  |                         | 60,93  | 11,91%                  |

\* ohne bAV

\*\* Ergebnis vor Steuern (EBT) der MLP SE nach HGB

\*\*\* ohne bAV; alle Arbeitnehmer (inkl. GF der Tochtergesellschaften) ohne Mitarbeiter in Elternzeit, Aushilfen, Auszubildende, DH-Studenten, Praktikanten und Trainees der MLP Startup GmbH

Neben der Pflicht zur Erstellung und Veröffentlichung eines Vergütungsberichts unterliegt MLP verschiedenen weiteren Berichtspflichten. Insbesondere in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist bei Durchschnittsbetrachtungen in der Regel auf den Median abzustellen. Im Sinne der Vergleichbarkeit wird im Vergütungsbericht 2025 die Durchschnittsvergütung der Belegschaft sowohl auf Basis des arithmetischen Mittels als auch des Medians angegeben.

#### 6) Aktienbasierte Vergütung

Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen nach der Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK von diesem überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Die Vorstandsvergütung sieht keine Gewährung in Aktien vor.

Die Gewährung eines Teils der Vorstandsvergütung in Aktien ist mit einem nicht unerheblichen administrativen Mehraufwand und Mehrkosten für den Erwerb der Aktien verbunden. Des Weiteren birgt eine aktienbasierte Vergütung das Risiko, dass kurzfristige Kursgewinne über langfristige Stabilität priorisiert werden. Aus Sicht von MLP stehen diesen Nachteilen keine adäquaten Vorteile gegenüber. Vorgaben an die Vorstandsmitglieder, in welcher Form die variable Vergütung nach Gewährung anzulegen ist, werden nicht für erforderlich gehalten.

Daher wurden für das Geschäftsjahr 2025 keine Aktien oder Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder gewährt. Das einzelne Vorstandsmitglied kann dies grundsätzlich eigenverantwortlich entscheiden. Selbstverständlich steht jedem Vorstandsmitglied auch das Anlegen in Aktien von MLP frei. Hiervon wird wie folgt Gebrauch gemacht:

#### **Aktienbesitz Vorstand (Stand: 31. Dezember 2025)**

| Vorstandsmitglied          | Anzahl Aktien    | Anteil am Grundkapital |
|----------------------------|------------------|------------------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 2.386.321        | 2,183 %                |
| Jan Berg                   | 4.040            | 0,004 %                |
| Reinhard Loose             | 25.000           | 0,023 %                |
| Angelika Zinkgräf          | 0                | 0,000 %                |
| <b>Gesamt</b>              | <b>2.415.361</b> | <b>2,209 %</b>         |

\* Manfred Bauer schied zum 1. Mai 2025 aus dem Vorstand der MLP SE aus. Zu diesem Stichtag lag sein Aktienbesitz bei 11.254 Aktien.

7) Einbehaltene oder zurückgeforderte variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2025 wurden bei keinem Mitglied des Vorstands variable Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

8) Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die rechnerisch ermittelte Vergütung hat bei keinem Vorstandsmitglied die festgelegte Maximalvergütung erreicht. Die festgelegte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025 wurde daher bei allen Vorstandsmitgliedern ohne die Notwendigkeit der Kappung eingehalten.

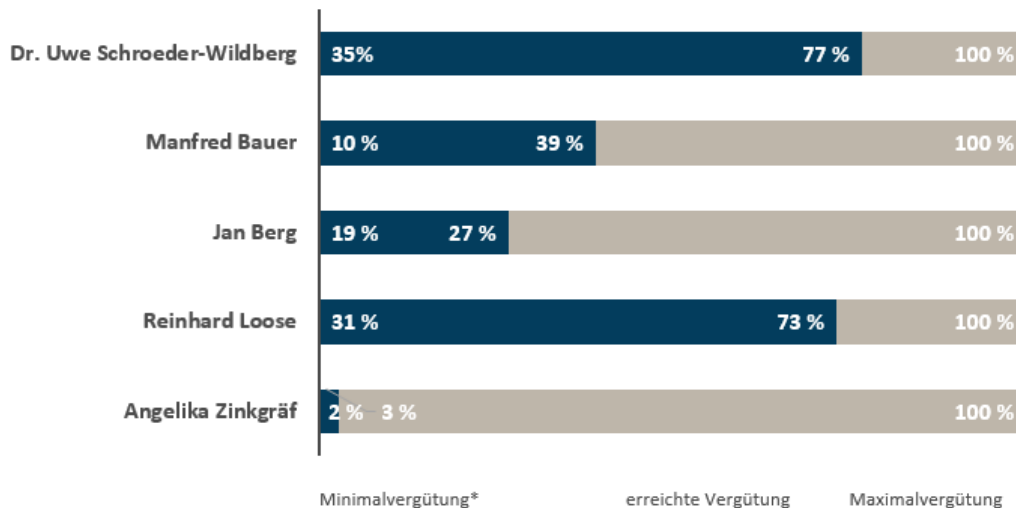
| Alle Angaben in TEuro      | Gesamtvergütung 2025 | Festgelegte Maximalvergütung |
|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 2.072                | 2.700                        |
| Manfred Bauer*             | 703                  | 1.800                        |
| Jan Berg**                 | 481                  | 1.800                        |
| Reinhard Loose             | 1.317                | 1.800                        |
| Angelika Zinkgräf***       | 51                   | 1.800                        |

\* bis 30. April 2025

\*\* ab 1. Mai 2025

\*\*\* ab 1. Dezember 2025

**Erreichte Vorstandsvergütung  
gemessen an der jeweiligen Maximalvergütung in %**



\* Fixvergütung + Nebenleistungen + Altersvorsorge

9) Angaben zu Leistungen nach § 162 Absatz 2 AktG

**Aktive Vorstandsmitglieder**

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Im Geschäftsjahr 2025 hat lediglich das Vorstandsmitglied Manfred Bauer seine Tätigkeit beendet (vgl. oben Ziffer II.). Leistungen im Zusammenhang mit der regulären oder vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds wurden weder Herrn Bauer noch den

übrigen Vorstandsmitgliedern zugesagt noch im Laufe des Geschäftsjahres 2025 gewährt. Bestehende Zusagen wurden nicht geändert.

Der Anwartschaftsbarwert nach IFRS der Anwartschaft für Herrn Dr. Schroeder-Wildberg für den Fall der altersbedingten regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit beträgt zum 31. Dezember 2025 6.434 TEuro. Nach Saldierung mit dem Vermögen der Rückdeckungsversicherung ergibt sich die Pensionsrückstellung von 7.668 TEuro.

### Ehemalige Vorstandsmitglieder

Insgesamt 5 ehemalige Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2025 Pensionen in Höhe von 1.170 TEuro von der MLP SE erhalten. Aus dem Vermögen der Rückdeckungsversicherungen erfolgten Zahlungen in Höhe von 265 TEuro. Für die früheren Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2025 Pensionsrückstellungen (Anwartschaftsbarwert nach IFRS abzüglich Vermögen der Rückdeckungsversicherungen) in Höhe von 8.769 TEuro.

### VI. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 50 TEuro. Die Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, ihr Stellvertreter das Eineinhalbfache.

Für die Tätigkeit im Risiko- und Prüfungsausschuss, im Vergütungskontrollausschuss und im Nominierungsausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt im Risiko- und Prüfungsausschuss 25 TEuro sowie im Vergütungskontrollausschuss und im Nominierungsausschuss jeweils 15 TEuro. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung.

Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsratsratstätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

### Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

| Alle Angaben in TEuro (ohne Ust.)                     | Vergütung 2025 | Vergütung 2024 |
|---|----------------|----------------|
| Sarah Rössler (Vorsitzende)                           | 185            | 185            |
| Dr. Andreas Freiling (stellvertretender Vorsitzender) | 140            | 140            |
| Ursula Blümer   | 75             | 75             |
| Bernd Groß  | 65             | 65             |
| Matthias Lautenschläger                               | 105            | 105            |
| Monika Stumpf   | 80             | 80             |
| Gesamt  | 650            | 650            |

Im Geschäftsjahr 2025 fielen 20 TEuro (Vorjahr: 16 TEuro) Ersatz für Auslagen an.