

## Vergütungsbericht

Das geltende Vergütungssystem sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) vor (siehe Tabelle). Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns nach den jeweils im MLP Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Bemessungsgrundlage ist dabei das EBIT des MLP Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt. Entscheidend ist das EBIT, wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebene Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzt sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe der EBITs der fortzuführenden und der aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahrs, erfolgt eine Kürzung des Ausgangsbetrags pro rata temporis.

Grundsätze der  
Vorstandsvergütung

Ein Anteil von grundsätzlich 45 % des so berechneten Bonus soll als Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung kommen. Der weitere Anteil von grundsätzlich 55 % soll als „aufgeschobene Zahlung“ erst nach Vorlage des Jahresabschlusses für das übernächste Geschäftsjahr nach dem Jahr der Sofortauszahlung zur Auszahlung kommen. Die Höhe der effektiv zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied kommenden aufgeschobenen Zahlung unterliegt dabei der Anpassung nach oben und unten, je nachdem, in welchem Verhältnis sich der Durchschnitt des EBIT im Ausgangsjahr und den drei Folgejahren zu dem EBIT des Ausgangsjahrs verhält.

In vertraglich näher bestimmten Grenzen unterliegen die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung darüber hinaus einem in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellten Anpassungsrecht. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, nach seinem billigen Ermessen aufgrund der Bewertung der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds oder aufgrund außerordentlicher Entwicklungen die Sofortauszahlung um bis zu 30 % und die aufgeschobene Zahlung um bis zu 10 % zu reduzieren oder zu erhöhen.

Der Anstellungsvertrag sieht darüber hinaus für die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung jeweils einen in Euro bestimmten Maximalbetrag („Cap“) vor. Hinsichtlich beider Bonusteile ist ein Maximalbetrag von 150 % des Ausgangsbetrags bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. € vorgesehen.

Nach dem Vergütungssystem haben die Vorstände Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie auf die Leistungen aus einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Uwe Schroeder-Wildberg besitzt ferner eine einzelvertragliche betriebliche Versorgungszusage. Es wird eine Altersrente ab Vollendung des 62. Lebensjahrs, eine Invalidenrente, eine Witwenrente sowie eine Waisenrente zugesagt. Die Höhe der zugesagten Leistung ist für die Altersrente in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag separat festgesetzt. Die Invalidenrente und die Witwenrente betragen 60 % der vertraglich vereinbarten Alters- oder Erwerbsminderungsrente. Die Höhe der Waisenrente je unterhaltsberechtigtem Kind hängt vom konkreten Einzelfall ab. Die Witwenrente und Waisenrente aller berechtigten Personen zusammen kann insgesamt nicht mehr als 100 % der Altersrente betragen. Die Mitglieder des Vorstands Manfred Bauer und Reinhard Loose erhielten dagegen arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Leistungszusagen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Die Anstellungsverträge aller Konzernvorstände enthalten Change-of-Control-Klauseln, die zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, wenn

- sich Stimmrechtsanteile an der Gesellschaft entsprechend der §§ 21, 22 Wertpapierhandelsgesetz verändern.
- der Fall einer Umwandlung der Gesellschaft nach den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes (UmwG) eintritt. Dies gilt nicht für den Formwechsel der Gesellschaft, Ausgliederungen nach § 123 Abs. 3 UmwG und Verschmelzungen nach den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes, bei denen die Gesellschaft aufnehmender Rechtsträger ist.

Kündigt einer der Vorstände unter den vorgenannten Voraussetzungen, steht ihm eine Abfindung in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen zu, sofern die Kündigung mehr als zwei Jahre vor Beendigung des Vertrags erfolgt. Danach gelten die Regeln pro rata temporis.

Zur Erfüllung der einschlägigen aufsichtsrechtlichen Anforderungen enthalten die Anstellungsverträge aller Konzernvorstände zudem 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.
- Die variable Vergütung darf gemäß § 25a Abs. 5 KWG jeweils 200 % der fixen Vergütung für jedes Vorstandsmitglied 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.

Die individualisierte Vorstandsvergütung wird, der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend, anhand der dem Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen ausgewiesen.

Individualisierte Vorstandsvergütung gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Zufluss	Dr. Uwe Schroeder- Wildberg		Reinhard Loose		Manfred Bauer		Muhyddin Suleiman	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Finanzen		Vorstand Produkte und Services		Vorstand Vertrieb	
	seit 01.01.2003		seit 01.02.2011		seit 01.05.2010		bis 31.03.2014	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Festvergütung	550	550	360	360	360	360	0	0
Nebenleistungen	30	31	17	17	26	27	0	0
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>580</b>	<b>581</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>386</b>	<b>387</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Einjährige variable Vergütung	194	130	129	86	129	86	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	216	229	151	134	172	153	209	153
Tantieme 2012 (2012-2015)	216	0	151	0	172	0	209	0
Tantieme 2013 (2013-2016)	0	229	0	134	0	153	0	153
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>990</b>	<b>940</b>	<b>657</b>	<b>597</b>	<b>688</b>	<b>626</b>	<b>209</b>	<b>153</b>
Versorgungsaufwand	224	266	140	140	150	150	0	0
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1.213</b>	<b>1.206</b>	<b>797</b>	<b>737</b>	<b>838</b>	<b>776</b>	<b>209</b>	<b>153</b>

## Gewährte Zuwendungen

Gewährte Zuwendungen	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Reinhard Loose			
	Vorstandsvorsitzender				Vorstand Finanzen			
	seit 01.01.2003				seit 01.02.2011			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	550	550	550	550	360	360	360	360
Nebenleistungen	30	31	31	31	17	17	17	17
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>580</b>	<b>581</b>	<b>581</b>	<b>581</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>377</b>
Einjährige variable Vergütung	130	244	171	317	87	163	114	212
Mehrjährige variable Vergütung	376	367	0	990	250	244	0	660
Tantieme 2016 (2016-2019)	376	0	0	0	250	0	0	0
Tantieme 2017 (2017-2020)	0	367	0	990	0	244	0	660
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>1.086</b>	<b>1.192</b>	<b>752</b>	<b>1.889</b>	<b>714</b>	<b>784</b>	<b>491</b>	<b>1.249</b>
Versorgungsaufwand	224	266	266	266	140	140	140	140
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1.310</b>	<b>1.458</b>	<b>1.018</b>	<b>2.154</b>	<b>854</b>	<b>924</b>	<b>631</b>	<b>1.389</b>

Gewährte Zuwendungen	Manfred Bauer				Muhyddin Suleiman			
	Vorstand Produkte und Services				Vorstand Vertrieb			
	seit 01.05.2010				bis 31.03.2014			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	360	360	360	360	0	0	0	0
Nebenleistungen	26	27	27	27	0	0	0	0
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>386</b>	<b>387</b>	<b>387</b>	<b>387</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Einjährige variable Vergütung	87	163	114	212	0	0	0	0
Mehrjährige variable Vergütung	250	244	0	660	0	0	0	0
Tantieme 2016 (2016-2019)	250	0	0	0	0	0	0	0
Tantieme 2017 (2017-2020)	0	244	0	660	0	0	0	0
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>724</b>	<b>794</b>	<b>501</b>	<b>1.258</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Versorgungsaufwand	150	150	150	150	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>874</b>	<b>944</b>	<b>651</b>	<b>1.408</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2017 Pensionsrückstellungen in Höhe von 16.897 T€ (18.109 T€).

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 40.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt im Bilanzprüfungsausschuss 25.000 € und im Personalausschuss 15.000 €. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

### Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in T€ (ohne Ust.)	Vergütung 2017 (I)*	Vergütung 2017 (II)**	Vergütung 2016
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender)	98	37	135
Dr. h. c. Manfred Lautenschläger (stellvertretender Vorsitzender)	72	28	100
Dr. Claus-Michael Dill	65	25	90
Tina Müller	40	15	55
Burkard Schlingermann	40	15	55
Alexander Beer	47	18	65
<b>Gesamt</b>	<b>362</b>	<b>138</b>	<b>500</b>

\* bis 21. September 2017 für MLP AG

\*\* ab 21. September 2017 für MLP SE (vgl. aber nachfolgende Ausführungen)

Mit der Eintragung der Umwandlung endet die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder der MLP SE. Die Amtszeit aller Mitglieder des ersten Aufsichtsrats der MLP SE endet mit Ablauf der Hauptversammlung am 14. Juni 2018. Gemäß § 113 Abs. 2 AktG kann die Vergütung für die Mitglieder des ersten Aufsichtsrats jedoch nur durch die Hauptversammlung bewilligt werden. Der Beschluss kann erst in der Hauptversammlung gefasst werden, die über die Entlastung der Mitglieder des ersten Aufsichtsrats beschließt. Dies ist die Hauptversammlung am 14. Juni 2018.

Im Geschäftsjahr 2017 fielen 18 T€ (Vorjahr: 17 T€) Ersatz für Auslagen an.