

Entsprechenserklärung der MLP SE nach § 161 AktG  
(Stand: 10. November 2021)

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP SE erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (im Folgenden auch „DCGK 2019“) seit der letzten Entsprechenserklärung grundsätzlich entsprochen wurde und in Zukunft grundsätzlich entsprechen wird.

In Bezug auf die Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 wurden und werden in Zukunft lediglich die Empfehlungen A.1, B.1, B.5, C.1 Satz 2, Satz 4 und Satz 5, C.2, C.4, C.6, C.7, C.8, C.9, C.10, C.14, D.4, G.7 und G.10 nicht angewandt.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

Empfehlung A.1 DCGK 2019 (Beachtung von Diversität bei Führungskräften)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversität achten.

Der Vorstand hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP SE hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er hat diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2019 und 2020 weiter auf ihre Wirksamkeit überprüft und, wo nötig, auch sachgerecht ergänzt. Bereits im November 2013 hat der Vorstand ein Gesamtkonzept verabschiedet, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen. Dieses Konzept steht zurzeit auf dem Prüfstand. Es soll unter anderem auf Basis von Zielsetzungen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche in einer im Kontext eines Audits beruflandfamilie von der Hertie-Stiftung moderierten Zielvereinbarung des Unternehmens niedergelegt sind, beitragen. Es wurden bisher jedoch keine konkreten geschlechtsspezifischen Vorgaben für Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen beschlossen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP SE in 2020 als Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands von 33 Prozent beschlossen, wobei dieser Anteil bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erreicht werden soll. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP SE darüber hinaus nicht.

Die Maßnahmen genügen derzeit noch nicht, um den Anforderungen der Empfehlung A.1 des Kodex voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen.

Empfehlung B.1 DCGK 2019 (Diversität bei Zusammensetzung des Vorstands)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Diversität achten.

Der Aufsichtsrat der MLP SE strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von

Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. Er hat sich im Geschäftsjahr 2014 mit dieser Thematik befasst und wird weitere Maßnahmen treffen, um anknüpfend an das vom Vorstand noch beschlossene konzernweite Gesamtkonzept zur Umsetzung der entsprechenden Empfehlung des DCGK 2017 (Beachtung von Diversität bei Besetzung von Führungsfunktionen) unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen. Der Aufsichtsrat hat in 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht - eine Zielgröße von 25 Prozent bestätigt und sich hierzu nun eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 gesetzt.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand der Umsetzung derzeit noch nicht ausreicht, um den Anforderungen der Empfehlung B.1 des DCGK 2019 zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen.

Empfehlung B.5 DCGK 2019 (Altersgrenze für den Vorstand und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 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 2021 und wird auch im Geschäftsjahr 2022 nicht entsprechen.

Empfehlung C.1 Satz 2 und Satz 4 DCGK 2019 (Diversität für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen. Dabei soll der Aufsichtsrat auch auf Diversität achten. Der Aufsichtsrat hat nach dem Aktienrecht für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat Zielgrößen festzulegen.

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 von Vielfalt befasst und ein Kompetenzprofil verabschiedet. Der Aufsichtsrat hat sich das Ziel gesetzt, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der vorhandenen Kandidaten mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteilseignerseite mit geeigneten weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Die Festlegung eines konkreten Zeitplans für die Umsetzung der Zielsetzung erachtet der Aufsichtsrat mit Blick vornehmlich auf die satzungsgemäß geringe Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats derzeit jedoch nicht als sinnvoll. Eine Berichterstattung über etwaige konkrete Umsetzungsschritte zur Zielerreichung kann somit derzeit auch in der Erklärung zur Unternehmensführung noch nicht erfolgen. Gleichwohl hat der Aufsichtsrat auch im Jahr 2018 wieder der Hauptversammlung den Beschlussvorschlag unterbreitet, eine Frau erneut in den Aufsichtsrat zu wählen, dem die Hauptversammlung auch gefolgt ist. Die Zielgröße wurde somit erreicht.

MLP erklärt somit, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen, da der Aufsichtsrat keine festen geschlechtsspezifischen Zielgrößen verabschiedet hat, sondern eine Nachbesetzung im Aufsichtsrat jeweils allein von der jeweiligen Qualifikation und Persönlichkeit des/der Aufsichtsratskandidaten/in abhängig macht.

Empfehlung C.2 DCGK 2019 (Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Angabe in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 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 sollte sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP hat dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 nicht entsprochen und wird auch im Geschäftsjahr 2022 nicht entsprechen.

Empfehlung C.4 DCGK 2019 (Anzahl konzernfremder Mandate)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 soll ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt.

Nach Grundsatz 12 DCGK 2019 sollte sich der Aufsichtsrat für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass sie den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen können. Diese Empfehlung wurde damit begründet, dass die Arbeitsbelastung aus den einzelnen Mandaten und anderen Ämtern und die persönliche Situation des Kandidaten sehr unterschiedlich sein können. § 100 Abs. 2 Nr. 1 AktG begrenzt die Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate auf zehn Mandate pro Person. Der für die MLP SE zudem geltende § 25d des Kreditwesengesetzes wiederum begrenzt die Anzahl der Mandate im Grundsatz in der Weise, dass nicht Mitglied des Aufsichtsrats sein kann, wer in mehr als fünf Unternehmen, die unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen stehen, Mitglied des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans ist, es sei denn, diese Unternehmen gehören demselben institutsbezogenen Sicherungssystem an; auch nach dieser Vorschrift ist gesetzlich eine höhere Anzahl von Mandaten zulässig. Vor diesem Hintergrund erachtet MLP die Praxis, dass sich der Aufsichtsrat bei dem/der jeweiligen Kandidaten/in vergewissern soll, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand zu leisten vermag und dies auch regelmäßig evaluiert, als die richtige Lösung.

MLP erklärt somit, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen.

Empfehlung C.1 Satz 5, C.6, C.7, C.8, C.9, C.10 und D.4 DCGK 2019 (Unabhängigkeit der Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder)

Die Erklärung zur Unternehmensführung soll gem. Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK 2019 auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und deren Namen berichten. Dem Aufsichtsrat soll nach Empfehlung C.6 DCGK 2019 auf Anteilseignerseite eine nach dessen Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; dabei soll die Eigentümerstruktur berücksichtigt werden. Ein Aufsichtsratsmitglied ist

im Sinne dieser Empfehlung als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist.

Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter soll nach Empfehlung C.7 DCGK 2019 unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Ein Aufsichtsratsmitglied – so der DCGK 2019 - ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Anteilseignerseite soll, wenn sie die Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von der Gesellschaft und vom Vorstand einschätzt, insbesondere berücksichtigen, ob das Aufsichtsratsmitglied selbst oder ein naher Familienangehöriger des Aufsichtsratsmitglieds

- in den zwei Jahren vor der Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft war,
- aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat (z.B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater),
- ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist oder
- dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.

Die Empfehlung C.8 DCGK 2019 schreibt fest, dass sofern ein oder mehrere der in Empfehlung C.7 DCGK 2019 genannten Indikatoren erfüllt sind und das betreffende Aufsichtsratsmitglied dennoch als unabhängig angesehen wird, dies in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden soll. Gem. Empfehlung C.9 DCGK 2019 soll im Falle eines Aufsichtsrats mit sechs oder weniger Mitgliedern mindestens ein Anteilseignervertreter unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein, wobei ein Aufsichtsratsmitglied unabhängig vom kontrollierenden Aktionär ist, wenn es selbst oder ein naher Familienangehöriger weder kontrollierender Aktionär ist noch dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses und des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses soll nach der Empfehlung C.10 DCGK 2019 unabhängig sein. Die Unabhängigkeit des Vorsitzenden des Bilanzprüfungsausschusses wird dann noch einmal durch die Empfehlung D.4 DCGK 2019 postuliert.

MLP folgt diesen Empfehlungen aus folgenden Gründen nicht: Mit Inkrafttreten des Abschlussprüferaufsichtsratsreformgesetzes (APAReG) vom 17. Juni 2016 sind die vormals noch bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern komplett entfallen. Durch die institutionelle Trennung von Aufsichtsrat und Vorstand sei „*bereits ein allgemein hohes Maß an Unabhängigkeit sichergestellt*“, so hieß es dazu in der Regierungsbegründung im Gesetzgebungsverfahren. Unter der Empfehlung C.6 Abs. 2 DCGK 2019 heißt es nun aber, ein Aufsichtsratsmitglied sei als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär ist. Neu ist auch, dass Empfehlung C.7 Abs. 2 DCGK 2019 eine – nicht abschließende – Liste mit Kriterien enthält, welche die Anteilseignerseite bei ihrer Einschätzung der Unabhängigkeit berücksichtigen soll. Diese Indikatoren-Lösung und die darauf basierende Einschätzung zu den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats bringen aus Sicht von MLP rechtliche Unsicherheiten mit sich für darauf bezogene Entsprechenserklärungen.

Zum einen werden hier unbestimmte und gesetzlich bzw. in der Rechtspraxis nicht näher definierte Begrifflichkeiten wie z. B. „naher Familienangehöriger“ oder auch die „Unabhängigkeit vom Vorstand“ verwendet.

Daneben soll laut DCGK 2019 zu berücksichtigen sein, ob die Person dem Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren angehört. Diesbezüglich erscheint bereits zweifelhaft, ob eine lange Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat tatsächlich schon ein Indikator für fehlende Unabhängigkeit ist. Auch bei Aufsichtsratsmandaten, die über mehr als 12 Jahre wahrgenommen werden, kann aus Sicht von MLP regelmäßig in Anspruch genommen werden, dem Vorstand unbefangen gegenüber treten zu können. Selbstverständlich entspricht es guter Übung in den Unternehmen, dass ein Aufsichtsratsmitglied ein Mindestmaß an persönlicher und fachlicher Distanz zu den Vorstandsmitgliedern wahrt, um in einer kritischen Situation oder kontrovers diskutierten Entscheidungen unbefangen agieren zu können. MLP wird die Unabhängigkeit seiner Aufsichtsratsmitglieder weiterhin anhand der bereits bisher zu Grunde zulegenden Kriterien einschätzen.

Wenn man diese von MLP bislang und auch weiterhin angelegten Kriterien auf die heutigen Aufsichtsratsmitglieder auf Anteilseignerseite anwendet, kommt man zu dem Ergebnis, dass drei dieser Aufsichtsratsmitglieder als in diesem Sinne unabhängig anzusehen sind. Dies erscheint aus Sicht der Gesellschaft als vollkommen ausreichend. Vor diesem Hintergrund erübrigt sich offenzulegen, hinter welchen der vom DCGK 2019 nun vorgegebenen neuen Kriterien zur Unabhängigkeit einzelne der Aufsichtsratsmitglieder der MLP SE zurückbleiben. Gleiches gilt auch für die von C.9 DCGK 2019 empfohlene weitere Offenlegung.

MLP erklärt dessen ungeachtet, von den vorstehenden Empfehlungen C.1 Satz 5, C.6, C.7, C.8, C.9, C.10 und D.4 DCGK 2019 im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen, da der Aufsichtsrat keine festen Zielgrößen für die Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder verabschiedet hat, die Definition von Unabhängigkeit im DCGK 2019 nicht teilt, keine angemessene Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder im Sinne des DCGK 2019 festgelegt hat und auch nicht über deren Namen informiert, sondern eine Nachbesetzung vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualifikation sieht.

Empfehlung C.14 DCGK 2019 (Beifügung eines Lebenslaufs zum Kandidatenvorschlag)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2019 soll dem Kandidatenvorschlag an die Hauptversammlung ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt.

MLP wird hiervon abweichen. MLP veröffentlicht im Kandidatenvorschlag an die Hauptversammlung alle gesetzlich geforderten Angaben. MLP hat bereits jetzt Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht. In der juristischen Diskussion ist bisher noch nicht hinreichend geklärt, ob die Regelung für die Beifügung eines Lebenslaufes zum Kandidatenvorschlag an die Hauptversammlung nur für die Beschlussfassung über die Wahl der Aktionärsvertreter oder auch für die Arbeitnehmervertreter gilt und welche Angaben konkret im Lebenslauf erforderlich sind, um über Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft zu geben. Des Weiteren erhöht die Einbettung des Lebenslaufs in den Kandidatenvorschlag der Tagesordnung die Gefahr für Anfechtungen der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder. Aus Sicht von MLP ist die Darstellung eines Lebenslaufs auf der Homepage deshalb ausreichend.

MLP erklärt somit, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen.

## Empfehlung G.7 DCGK 2019 (Festlegung von Leistungskriterien)

Gemäß G.7 DCGK 2019 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Das Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft stellt für die Tantiemen der Mitglieder des Vorstands einheitlich auf das Konzern-EBIT als Leistungskriterium ab. Dabei handelt es sich um ein Leistungskriterium für den Vorstand als Kollegialorgan. In der jährlich stattfindenden Leistungsbewertung für jedes einzelne Vorstandsmitglied werden die Leistungsbeiträge einzelner Vorstandsmitglieder zu dem Kollektiv-Leistungskriterium betrachtet und ggf. zum Anlass für dem Aufsichtsrat vertraglich zustehende Anpassungsrechte genommen.

Diese Empfehlung setzt offenkundig ein Nebeneinander von operativen und strategischen Zielsetzungen voraus. Bei der Gesellschaft besteht aber nur ein Leistungskriterium. Zudem lässt der DCGK 2019 vollständig offen, nach welchem Abgrenzungskriterium operative und strategische Zielsetzungen zu unterscheiden sein sollen.

MLP erklärt somit vorsorglich, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen.

## Empfehlung G.10 DCGK 2019 (Aktienbasierte Vergütung; Verfügung über die langfristig variablen Gewährungsbeträge)

Die dem Vorstandsmitglied gewährten langfristig variablen Vergütungsbeträge sollen nach der Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK 2019 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 2021 und auch im Geschäftsjahr 2022 abzuweichen, und damit keine aktienbasierte variable Vergütung einzuführen bzw. Vor-

gaben 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 2021

MLP SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat