

VERGÜTUNGSBERICHT NACH § 162 AKTG

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstände der MLP SE soll fixe und variable Bestandteile enthalten.

Das Fixgehalt setzt sich aus einem Grundgehalt, einem auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen und einer betrieblichen Altersvorsorge zusammen. Die variable Vergütung wird in Form einer EBIT-abhängigen Tantieme gewährt.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung soll so ausgestaltet sein, dass einerseits keine signifikante Abhängigkeit des Vorstandsmitglieds von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT des Konzerns, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus den Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine an der Entwicklung des EBIT des Konzerns orientierte variable Vergütung ist daher die geeignete Kenngröße, um diese Strategie zu unterstützen. Durch die Aufteilung der variablen Vergütung in eine Sofortauszahlung und eine aufgeschobene Auszahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige Entwicklung des Konzerns im Fokus steht.

Da die Tantieme ausschließlich EBIT-abhängig ausgestaltet ist, ist die Gewährung grundsätzlich unabhängig von der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Allerdings behält sich der Aufsichtsrat vertraglich die Möglichkeit vor, die variable Vergütung nach billigem Ermessen in Abhängigkeit von der individuellen Leistung eines Vorstandsmitglieds sowie im Lichte etwaiger, von Mitgliedern des Vorstands nicht zu vertretender allgemeiner Markteinflüsse auf das jeweilige Geschäftsergebnis innerhalb eines vertraglich festgelegten Rahmens nach oben oder unten anzupassen.

Eine über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende vertragliche Regelung zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile ist in den bestehenden Vorstandsansetzungsverträgen noch nicht vorgesehen. Eine entsprechende Regelung soll aber für neu abzuschließende oder zu verlängernde Vorstandsansetzungsverträge nach Maßgabe des von der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 beschlossenen Vergütungssystems für den Vorstand der MLP SE künftig vereinbart werden.

Bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises innerhalb der MLP Gruppe 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.

Vorstandsvergütung

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung. Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns unter Berücksichtigung der im MLP Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards (IFRS). Bemessungsgrundlage ist dabei das EBIT des MLP Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt. Entscheidend ist das EBIT des Konzerns, wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe. Sollten im



Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so 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 in die Bemessungsgrundlage miteinbezogen. Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres, erfolgt eine Kürzung des Ausgangsbetrags pro rata temporis.

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. Zur Berechnung der aufgeschobenen Zahlung wird das nach der Gewinn- und Verlustrechnung des MLP Konzerns im Ausgangsjahr erreichte EBIT des Konzerns mit dem Durchschnitt des in den drei dem Ausgangsjahr folgenden Geschäftsjahren erreichten EBIT des Konzerns verglichen und der fortgeschriebene Ausgangsbetrag entsprechend angepasst.

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. Lebensjahres, 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 erhalten 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.

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises innerhalb der MLP Gruppe 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 2021 bestand die Vergleichsgruppe aus folgenden Unternehmen: Aareal Bank AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Deutsche Beteiligungs AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, DWS Group GmbH & Co. KGaA, GRENKE AG, Hypoport AG, INDUS Holding AG, Nürnberger Beteiligungs AG, Oldenburgische Landesbank AG, OVB Holding AG, Sparkasse Bremen AG, Südwestbank AG, Union Investment und Teambank AG.

Zur Erfüllung der Anforderungen des neuen § 162 AktG werden im Folgenden weitere detaillierte Angaben zur Vorstandsvergütung gemacht.

Feste und variable Vergütungsbestandteile

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährten und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG aufgeführt werden dabei alle Beträge, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütungen“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Den aktiven Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 nachfolgend aufgeführte Vergütungsbestandteile gewährt:



Alle Angaben in T€	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg		Manfred Bauer		Reinhard Loose	
	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung
Gesamtvergütung	1.779	100%	1.041	100%	1.038	100%
Fixvergütung	550	30,92%	360	34,58 %	360	34,68%
Variabel (Sofort)	367	20,63%	245	23,54%	245	23,60%
Variabel (Aufgeschoben)	395	22,20%	263	25,26%	263	25,34%
Nebenleistungen incl. Dienstwagen	16	0,90%	23	2,21%	20	1,93%
Altersvorsorge	451	25,35 %	150	14,41%	150	14,45%

Den aktiven Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 nachfolgend aufgeführte Vergütungsbestandteile geschuldet:

	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Manfred Bauer			
	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung	Min	Max	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung	Min	Max
Gesamtvergütung	2.338	100%	1.430	2.700	1.413	100%	808	1.704
Fixvergütung	550	23,53%	550	550	360	25,47%	360	360
Variabel (Sofort)	590	25,21%	413	693	393	27,80%	275	511
Variabel (Aufgeschoben)	731	31,28%	0	990	488	34,50%	0	660
Tantieme 2021 (2021-2024)	731	31,28%	0	990	488	34,50%	0	660
Nebenleistungen incl. Dienstwagen	16	0,68%	16	16	23	1,62%	23	23
Altersvorsorge	451	19,30%	451	451	150	10,61%	150	150

	Reinhard Loose			
	Absolut	Anteil an der Gesamtvergütung	Min	Max
Gesamtvergütung	1.411	100%	805	1.701
Fixvergütung	360	25,52%	360	360
Variabel (Sofort)	393	27,86%	275	511
Variabel (Aufgeschoben)	488	34,56%	0	660
Tantieme 2021 (2021-2024)	488	34,56%	0	660
Nebenleistungen incl. Dienstwagen	20	1,44%	20	20
Altersvorsorge	150	10,63%	150	150



Insgesamt 5 ehemalige Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2021 Pensionen in Höhe von 1,0 Mio. € von der MLP SE erhalten. Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2021 Pensionsrückstellungen in Höhe von 19,4 Mio. €.

Vergütungsbestandteile entsprechen dem Vergütungssystem

Alle gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem von der Hauptversammlung der MLP SE am 24. Juni 2021 beschlossenen Vergütungssystem für den Vorstand. Einzelheiten können dem Vergütungssystem im Geschäftsbericht entnommen werden.

Förderung der langfristigen Entwicklung

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen und nachhaltigen Wachstums. Die nachhaltige 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 festzulegen, 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.

Anwendung von Leistungskriterien

Die Vergütung bemisst sich am EBIT des MLP Konzerns, die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird über die im Anstellungsvertrag vorgesehenen Anpassungsrechte berücksichtigt. Im Geschäftsjahr 2021 wurde bei keinem Vorstandsmitglied von diesen Anpassungsrechten Gebrauch gemacht.

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 alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer folgender Konzerngesellschaften: MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG, ZSH GmbH Finanzdienstleistungen, MLP Dialog GmbH, FERI AG, Feri Trust GmbH, FERI Trust (Luxembourg) S.A., DOMCURA AG, NORDVERS GmbH und nordias GmbH Versicherungsmakler. Leistungen zur Altersversorgung bleiben sowohl hinsichtlich der Vorstandsmitglieder als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberücksichtigt.

Bei der Berechnung der Vorstandsvergütung wurde das Konzern-EBIT 96.812 T€ /Vorjahr: 59.363 T€) zugrunde gelegt.



Alle Angaben in T€	2020	2021	Veränderung (in %)
Gesamtvergütung Vorstand	3.488	3.858	10,61%
Ertrag der Gesellschaft (EBT)	44.239	54.977	24,27%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (Konzern) (in €)	68.307	72.175	5,66%

Aktienbasierte Vergütung

Die Vorstandsvergütung sieht keine Gewährung in Aktien vor (vgl. hierzu auch die Ausführungen in der Entsprechenserklärung zum DCGK 2019). Daher wurden für das Geschäftsjahr 2021 auch keine Aktien oder Aktienoptionen an die Vorstandsmitglieder gewährt.

Einbehaltene oder zurückgeforderte variable Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2021 wurde bei keinem Mitglied des Vorstands variable Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.



Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung



Die rechnerisch ermittelte Vergütung hat bei keinem Vorstandsmitglied die festgelegte Maximalvergütung erreicht, so dass die festgelegte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2021 bei allen Vorstandsmitgliedern ohne die Notwendigkeit der Kappung eingehalten wurde.



Alle Angaben in T€	Gesamtvergütung 2021	Festgelegte Maximalvergütung
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	1.779	2.700
Manfred Bauer	1.041	1.800
Reinhard Loose	1.038	1.800

Angaben zu Leistungen nach § 162 Absatz 2 AktG

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt, diesbezüglich bestehende Zusagen wurden nicht angepasst.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Vorstandsmitglied für den Fall der regulären Beendigung seiner Tätigkeit Leistungen zugesagt, diesbezüglich bestehende Zusagen wurden nicht angepasst.

Im Geschäftsjahr 2021 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds wurden daher weder zugesagt noch im Laufe des Geschäftsjahres 2021 gewährt.

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 50.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss wird keine 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 Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in T€(ohne Ust.)	Vergütung 2021	Vergütung 2020
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender)	155	135
Dr. Claus-Michael Dill (stellvertretender Vorsitzender)	125	110
Tina Müller	65	55
Matthias Lautenschläger	90	80
Burkhard Schlingermann	0	55
Monika Stumpf	62	0
Alexander Beer	75	65
Gesamt	572	500

Im Geschäftsjahr 2021 fielen 13 T€ (Vorjahr: 15 T€) Ersatz für Auslagen an.

