

Vergütungsbericht nach §162 AktG für das Geschäftsjahr 2024

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 2024. 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 BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft.

II. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Geschäftsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2024 hat MLP neue Höchststände bei den Gesamt- und Umsatzerlösen erzielt. Dabei konnte die Gruppe erneut die Stärken ihrer in den vergangenen Jahren strategisch weiterentwickelten Aufstellung nutzen. Insgesamt blickt MLP auf einen guten Geschäftsverlauf zurück. Die Gesamterlöse, bestehend aus den Umsatzerlösen und den sonstigen Erträgen, konnten dank einer guten operativen Entwicklung auf einen neuen Höchstwert von 1.066,7 Mio. Euro (973,5 Mio. Euro) gesteigert werden, wobei die Umsatzerlöse mit 1.037,5 Mio. Euro (941,1 Mio. Euro) den größten Beitrag leisteten. Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus dem Zinsgeschäft stiegen deutlich auf 30,2 Mio. Euro (16,3 Mio. Euro), ebenso wie aus dem Provisionsgeschäft 474,9 Mio. Euro (426,7 Mio. Euro). Die Aufwendungen für bezogene Leistungen aus der Immobilienentwicklung sanken hingegen deutlich auf 5,1 Mio. Euro (18,7 Mio. Euro). Die drei Aufwandsposten entwickelten sich damit tendenziell wie die entsprechenden Erlösposten. Die Verwaltungskosten konnten mit einer Steigung von 5,0% annähernd auf dem Vorjahresniveau gehalten werden. Das EBIT (Earnings before interest and taxes) erhöhte sich deutlich auf 95,0 Mio. Euro (70,7 Mio. Euro). Dieses Ergebnis trägt zur Resilienz bei, die sich MLP in den vergangenen Jahren durch die deutliche Verbreiterung des Leistungsspektrums und damit der Erlösbasis erarbeitet hat.

Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2024 gab es weder im Vorstand noch im Aufsichtsrat der MLP SE personelle Veränderungen.

Vergütungsbericht 2023

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung 2024 nach den Vorgaben des § 120a AktG zur Billigung vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 73,96% gebilligt. Der Vergütungsbericht 2023 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 weiter zu verbessern. Im Vergütungsbericht 2024 wird daher neben der Zielfestsetzung und Zielerreichung der Nachhaltigkeitsziele auch der Tantiemesatz der variablen Vergütung sowie der Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder ausgewiesen.

III. Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat am 15. Dezember 2022 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 29. Juni 2023 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, wie vorstehend ausgeführt, im Dezember 2022 um eine Nachhaltigkeitskomponente ergänzt und der Hauptversammlung 2023 erneut zur Billigung vorgelegt (Zustimmungsquote: 72,62%). Zur Umsetzung einer Anregung aus dem DCGK sowie weiterer Anregungen einiger Investoren und der Anpassung an die gängige Marktpraxis ist beabsichtigt, das Vergütungssystem insbesondere im Hinblick auf die sog. Change-of-Control-Klausel zu überarbeiten und der Hauptversammlung 2025 erneut zur Billigung vorzulegen.

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 2023 und 2024 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 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 und nachhaltiges 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%
Reinhard Loose	0,8%

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 nachhaltigen 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 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.

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 $\times$ 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 $[(86+90+100):3] \times 1,0\%$ 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 $\times$ 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 $[(86+70+60):3] \times 1,0\%$ 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 Vorstandsmitglieder Manfred Bauer und Reinhard Loose 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 für Herrn Bauer und Herrn Loose 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

Die Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder enthalten Change-of-Control-Klauseln. Diese berechtigen zur Kündigung aus wichtigem Grund, wenn

- sich Stimmrechtsanteile an der Gesellschaft entsprechend der §§ 21, 22 Wertpapierhandelsgesetz a.F. verändern; oder
- 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 ein Vorstandsmitglied 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 gilt die Regelung pro rata temporis. Eine entsprechende Regelung greift für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied von seinem Amt als Mitglied des Vorstands abberufen wird, ohne dass der Vorstandsanstellungsvertrag zugleich fristlos gekündigt wird.

Zur Erfüllung der einschlägigen aufsichtsrechtlichen Anforderungen enthalten die Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder 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.

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.
- Der Vorstandsanstellungsvertrag sieht darüber hinaus für die Sofortauszahlung und die Aufgeschobene Zahlung jeweils einen Maximalbetrag vor, welcher 150% des Ausgangsbetrags bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. Euro entspricht.

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 2024 bestand die Vergleichsgruppe aus folgenden Unternehmen:

Aareal Bank AG, Allianz Lebensversicherungs AG, B. Metzler seel. Sohn & Co. Holding AG, Deutsche Participations AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, DWS Group GmbH & Co. KGaA, GRENKE AG, Hauck Aufhäuser Lampe Privatbank AG, Hypoport SE, INDUS Holding AG, Nürnberger Participations 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

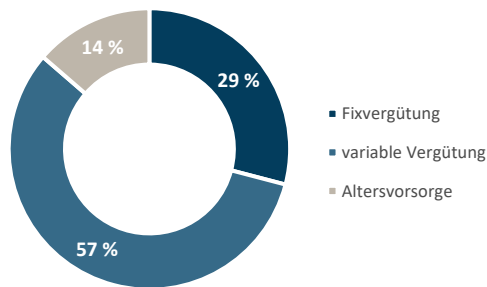
Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

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).

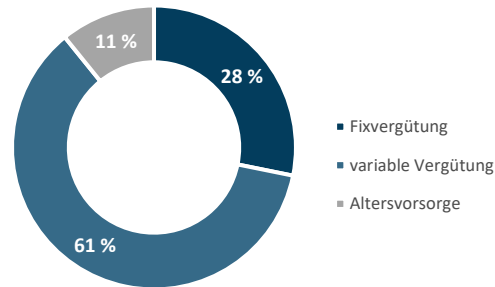
Alle Angaben in TEuro	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Manfred Bauer			
	2023 Absolut	2023 Anteil an der Gesamt vergütung	2024 Absolut	2024 Anteil an der Gesamt vergütung	2023 Absolut	2023 Anteil an der Gesamt vergütung	2024 Absolut	2024 Anteil an der Gesamt vergütung
Fixvergütung	625	32,08%	625	28,37%	360	29,51%	360	26,45%
Nebenleistungen incl. Dienstwagen	20	1,03%	18	0,82%	18	1,48%	12	0,88%
Summe	645	33,11%	643	29,19%	378	30,98%	372	27,33%
Einjährige variable Vergütung	433	22,23%	648	29,41%	288	23,61%	432	31,74%
Mehrjährige variable Vergütung	606	31,11%	610	27,69%	404	33,11%	407	29,90%
Gesamtvergütung (i.S.v. §162 AktG)	1.684	86%	1.901	86%	1.070	88%	1.211	89%
Altersvorsorge	264	13,55%	302	13,71%	150	12,30%	150	11,02%
Gesamtvergütung (inkl. Altersvorsorge)	1.948	100%	2.203	100%	1.220	100%	1.361	100%

Alle Angaben in TEuro	Reinhard Loose			
	2023 Absolut	2023 Anteil an der Gesamt vergütung	2024 Absolut	2024 Anteil an der Gesamt vergütung
Fixvergütung	360	29,51%	397	28,40%
Nebenleistungen incl. Dienstwagen	18	1,48%	12	0,86%
Summe	378	30,98%	409	29,26%
Einjährige variable Vergütung	288	23,61%	432	30,90%
Mehrjährige variable Vergütung	404	33,11%	407	29,11%
Gesamtvergütung (i.S.v. §162 AktG)	1.070	88%	1.248	89%
Altersvorsorge	150	12,30%	150	10,73%
Gesamtvergütung (inkl. Altersvorsorge)	1.220	100%	1.398	100%

**Vergütungskomponenten
des Vorstandsvorsitzenden in %**



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



Das Vorstandsmitglied Reinhard Loose erhielt mit Wirkung zum 1. Februar 2024 eine Erhöhung der Fixvergütung von 360 TEuro auf 400 TEuro (ca. 11,1%). Die Gehaltsanpassung erfolgte im Zuge der Vertragsverlängerung mit Nachtrag vom 22. März 2023 und ist mit den sehr guten Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie der Marktlage zu begründen. Zuletzt wurde die Fixvergütung von Herrn Loose mit Wirkung zum 1. Februar 2013 erhöht. Über den hier relevanten Zeitraum von 11 Jahren entspricht die Erhöhung des Fixgehalts um 40 TEuro damit einer jährlichen Steigerungsrate von ca. 0,96%.

2) Vergütungsbestandteile entsprechen dem Vergütungssystem

Alle gewährten Vergütungsbestandteile entsprechen dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung der MLP SE am 29. Juni 2023 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand der MLP SE.

3) 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 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 2024 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 2024 wurden die Ziele „CO₂-Ausstoss pro Mitarbeiter“ und „Frauen in Führung“ gesetzt. Die Zielwerte können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Ziel	0%- Zielerreichung	100%- Zielerreichung	150%- Zielerreichung	Gewichtung der Ziele
CO ₂ -Emission	3,21 tCO ₂ /HC	2,68 tCO ₂ /HC	2,41 tCO ₂ /HC	50%
Frauen in Führung	29,24%	30,78%	31,55%	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 ₂ -Emission	2,68 tCO ₂ /HC	2,46 tCO ₂ /HC	134,7%
Frauen in Führung	30,78%	32,27%	150,0%

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 betrug damit insgesamt 142,35%. 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 1,085 festgelegt. Die auf Basis des EBIT ermittelte Sofortauszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde entsprechend um 8,5% erhöht.

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 2024¹ 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.Immobilien AG. Leistungen zur Altersversorgung bleiben sowohl hinsichtlich der Vorstandsmitglieder als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberücksichtigt.

Bei der Berechnung der Vorstandsvergütung wurde das Konzern-EBIT i.H.v. 94.991 TEuro (Vorjahr: 70.724 TEuro) zugrunde gelegt.

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

Alle Angaben in TEuro	2021	2022	Veränderung zum Vorjahr	2023	Veränderung zum Vorjahr	2024	Veränderung zum Vorjahr
Gesamtvergütung Vorstand	3.107	3.694	18,89%	3.824	3,52%	4.360	14,02%
Ertrag* der Gesellschaft	54.977	43.590	-20,71%	54.812	25,74%	38.375	-29,99%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (Arithmetisches Mittel)	72,18	76,92	6,58%	75,04	-2,44%	77,71	3,55%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer (Median)						54,45	

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

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 2024 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 2024 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 2024)

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Anteil am Grundkapital
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	2.386.321	2,18%
Reinhard Loose	25.000	0,02%
Manfred Bauer	11.254	0,01%
Gesamt	2.422.575	2,22%

7) Einbehaltene oder zurückgeforderte variable Vergütungsbestandteile

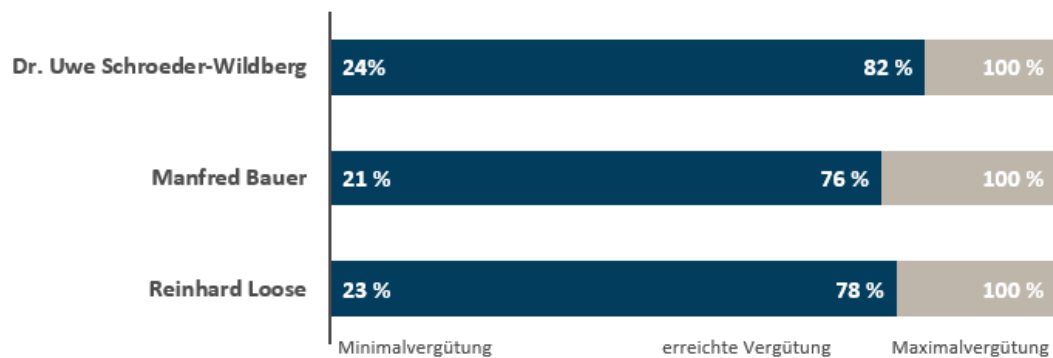
Im Geschäftsjahr 2024 wurden bei keinem Mitglied des Vorstands variable Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

8) Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung

Die rechnerisch ermittelte Vergütung hat bei keinem Vorstandsmitglied die festgelegte Maximalvergütung erreicht. Die festgelegte Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2024 wurde daher bei allen Vorstandsmitgliedern ohne die Notwendigkeit der Kappung eingehalten.

Alle Angaben in TEuro	Gesamtvergütung 2024	Festgelegte Maximalvergütung
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	2.203	2.700
Manfred Bauer	1.361	1.800
Reinhard Loose	1.398	1.800

Erreichte Vorstandsvergütung gemessen an der jeweiligen Maximalvergütung in %



9) Angaben zu Leistungen nach § 162 Absatz 2 AktG

Aktive Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet. Leistungen im Zusammenhang mit der regulären oder vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds wurden daher weder zugesagt noch im Laufe des Geschäftsjahres 2024 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 2024 6.507 TEuro. Nach Saldierung mit dem Vermögen der Rückdeckungsversicherung ergibt sich die Pensionsrückstellung von 6.935 TEuro.

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Insgesamt 5 ehemalige Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2024 Pensionen in Höhe von 1.122 TEuro von der MLP SE erhalten. Aus dem Vermögen der Rückdeckungsversicherungen erfolgten Zahlungen in Höhe von 263 TEuro. Für die früheren Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2024 Pensionsrückstellungen

(Anwartschaftsbarwert nach IFRS abzüglich Vermögen der Rückdeckungsversicherungen) in Höhe von 9.725 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 Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in TEuro (ohne Ust.)	Vergütung 2024	Vergütung 2023
Sarah Rössler (Vorsitzende) ¹	185	146
Dr. Andreas Freiling (stellvertretender Vorsitzender) ²	140	71
Ursula Blümer ²	75	38
Bernd Groß ²	65	33
Matthias Lautenschläger	105	105
Monika Stumpf	80	80
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender) ³	-	91
Dr. Claus-Michael Dill (stellvertretender Vorsitzender) ³	-	69
Alexander Beer ³	-	37
Gesamt	650	670

¹ ab 29. Juni 2023 in der Funktion "Vorsitzende des Aufsichtsrats"

² ab 29. Juni 2023

³ bis 29. Juni 2023

Im Geschäftsjahr 2024 fielen 16 TEuro (Vorjahr: 28 TEuro) Ersatz für Auslagen an.