

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die MLP SE, Wiesloch

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MLP SE, Wiesloch, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolo- sen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, den 25. März 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jens Hahn
25.03.2026
Hahn
Wirtschaftsprüfer

Uwe Schöpp
25.03.2026
Schöpp
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2025

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1
Vergütungsbericht nach §162 AktG
für das Geschäftsjahr 2025

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 ausbezahlt.

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 Vorstandsanstellungsvertrag 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.

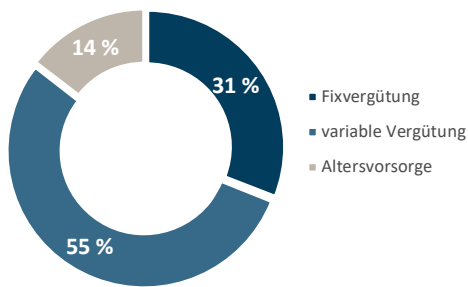
Die einjährige variable Vergütung (Sofortauszahlung) für die Tätigkeit im Berichtsjahr wird als im Berichtsjahr gewährte Vergütung angesehen, auch wenn eine Auszahlung erst nach Ende des Berichtsjahres erfolgt, da die zugrundeliegende Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Gleiches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

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

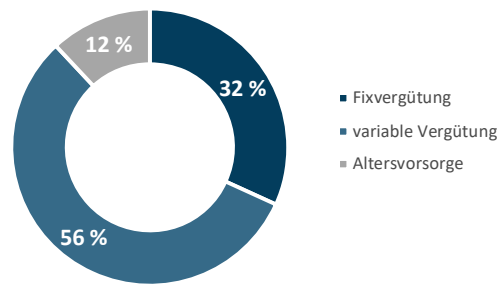
	Reinhard Loose				Jan Berg (ab 01.05.2025)			
Alle Angaben in T€	2024 Absolut	2024 Anteil an der Gesamt vergütung	2025 Absolut	2025 Anteil an der Gesamt vergütung	2024 Absolut	2024 Anteil an der Gesamt vergütung	2025 Absolut	2025 Anteil an der Gesamt vergütung
Fixvergütung	397	28,40%	400	30,37%			240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

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

**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 „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	2,43 tCO ₂ /HC	2,03 tCO ₂ /HC	1,82 tCO ₂ /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 ₂ -Emission	2,03 tCO ₂ /HC	2,01 tCO ₂ /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 2025¹ 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.Immobiliën AG. Leistungen zur Altersversorgung bleiben sowohl hinsichtlich der Vorstandsmitglieder als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unberücksichtigt.

¹ 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 %
Gesamt	2.415.361	2,209 %

* 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.

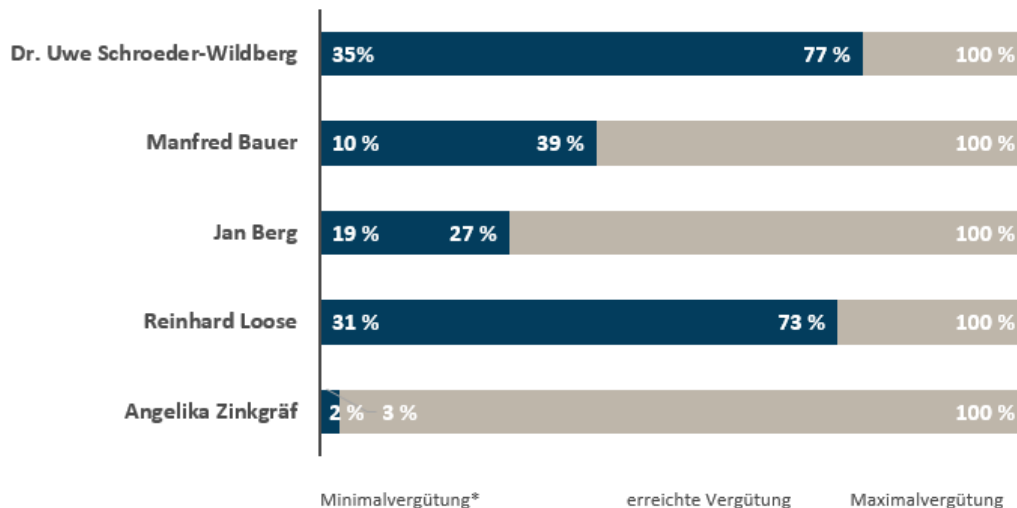
Alle Angaben in TEuro	Gesamtvergütung 2025	Festgelegte Maximalvergütung
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	2.072	2.700
Manfred Bauer*	703	1.800
Jan Berg**	481	1.800
Reinhard Loose	1.317	1.800
Angelika Zinkgräf***	51	1.800

* 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 Aufsichtsrats Tätigkeit 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.

Anlage 2

Allgemeine Auftrags- bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

- (1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

- (1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.
- (2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.
- (3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

- (1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.
- (2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

- (1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.
- (2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind

unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

- (1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.
- (2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

- (1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlägen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.
- (2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.
- (3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

- (1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.
- (2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

- (1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.
- (2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
- Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
- die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherschlichtungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.