

# Vergütungsbericht

## 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, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus den Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine an der Entwicklung des EBIT 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 der Gesellschaft 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 Vorstandsanstellungsverträgen nicht vorgesehen.

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.

## Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der MLP SE beschlossen, welches der Hauptversammlung der MLP SE am 24. Juni 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt werden wird. Einzelheiten können dem Vergütungssystem im Geschäftsbericht entnommen werden.

## Vorstandsvergütung

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

Grundsätze der  
Vorstandsvergütung

Ein Anteil von grundsätzlich 45 % des so berechneten Bonus soll als Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung kommen. Der weitere Anteil von grundsätzlich 55 % soll als „aufgeschobene Zahlung“ erst nach Vorlage des Jahresabschlusses für das übernächste Geschäftsjahr nach dem Jahr der Sofortauszahlung zur Auszahlung kommen. Zur Berechnung der aufgeschobenen Zahlung wird das nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns im Ausgangsjahr erreichte EBIT mit dem Durchschnitt des in den drei dem Ausgangsjahr folgenden Geschäftsjahren erreichten EBIT 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.

Mit der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 16. Dezember 2019 ist eine Veröffentlichung der individualisierten Vorstandsvergütung nach den Mustertabellen des DCGK nicht mehr notwendig. Um weiterhin eine hohe Transparenz zu gewährleisten weisen wir die Vorstandsvergütung wie in den Vorjahren aus.

#### Individualisierte Vorstandsvergütung gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex (DCGK)

Zufluss (alle Angaben in T€)	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg		Reinhard Loose		Manfred Bauer	
	Vorstandsvorsitzender		Vorstand Finanzen		Vorstand Produkte und Services	
	seit 01.01.2003		seit 01.02.2011		seit 01.05.2010	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Festvergütung	550	550	360	360	360	360
Nebenleistungen	34	29	20	19	32	30
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>584</b>	<b>579</b>	<b>380</b>	<b>379</b>	<b>392</b>	<b>390</b>
Einjährige variable Vergütung	384	306	256	204	256	204
Mehrjährige variable Vergütung	273	344	182	230	182	230
Tantieme 2015 (2015-2018)	273	0	182	0	182	0
Tantieme 2016 (2016-2019)	0	344	0	230	0	230
Sonstiges	0	0	0	0	0	0
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>1.241</b>	<b>1.229</b>	<b>819</b>	<b>812</b>	<b>830</b>	<b>823</b>
Versorgungsaufwand	267	324	150	150	150	150
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1.508</b>	<b>1.553</b>	<b>969</b>	<b>962</b>	<b>980</b>	<b>973</b>

## Gewährte Zuwendungen

Gewährte Zuwendungen (alle Angaben in T€)	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Reinhard Loose			
	Vorstandsvorsitzender				Vorstand Finanzen			
	seit 01.01.2003				seit 01.02.2011			
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)
Festvergütung	550	550	550	550	360	360	360	360
Nebenleistungen	34	29	29	29	20	19	19	19
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>584</b>	<b>579</b>	<b>579</b>	<b>579</b>	<b>380</b>	<b>379</b>	<b>379</b>	<b>379</b>
Einjährige variable Vergütung	304	368	258	479	203	245	172	319
Mehrjährige variable Vergütung	512	570	0	990	341	380	0	660
Tantieme 2019 (2019-2022)	512	0	0	0	341	0	0	0
Tantieme 2020 (2020-2023)	0	570	0	990	0	380	0	660
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>1.400</b>	<b>1.517</b>	<b>836</b>	<b>2.047</b>	<b>925</b>	<b>1.004</b>	<b>550</b>	<b>1.358</b>
Versorgungsaufwand	267	324	324	324	150	150	150	150
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1.668</b>	<b>1.841</b>	<b>1.161</b>	<b>2.372</b>	<b>1.075</b>	<b>1.154</b>	<b>700</b>	<b>1.508</b>

Gewährte Zuwendungen (alle Angaben in T€)	Manfred Bauer			
	Vorstand Produkte und Services			
	seit 01.05.2010			
	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)
Festvergütung	360	360	360	360
Nebenleistungen	32	30	30	30
<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>392</b>	<b>390</b>	<b>390</b>	<b>390</b>
Einjährige variable Vergütung	203	245	172	319
Mehrjährige variable Vergütung	341	380	0	660
Tantieme 2019 (2019-2022)	341	0	0	0
Tantieme 2020 (2020-2023)	0	380	0	660
<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>936</b>	<b>1.015</b>	<b>562</b>	<b>1.369</b>
Versorgungsaufwand	150	150	150	150
<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1.086</b>	<b>1.165</b>	<b>712</b>	<b>1.519</b>

Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2020 Pensionsrückstellungen in Höhe von 20,3 Mio. € (20,3 Mio. €).

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 2020 bestand die Vergleichsgruppe aus folgenden Unternehmen: Aareal Bank AG, Comdirect Bank AG, Deutsche Beteiligungs AG, Deutsche Pfandbriefbank AG, GRENKE AG, Hannover Rück SE, Hypoport AG, INDUS Holding AG, OVB Holding AG, Talanx AG und Wüstenrot & Württembergische AG.

## 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 40.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt im Bilanzprüfungsausschuss 25.000 € und im Personalausschuss 15.000 €. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

### Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung	Vergütung 2020	Vergütung 2019
Alle Angaben in T€ (ohne Ust.)		
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender)	135	135
Dr. Claus-Michael Dill (stellvertretender Vorsitzender)	110	110
Tina Müller	55	55
Matthias Lautenschläger	80	80
Burkhard Schlingermann	55	55
Alexander Beer	65	65
<b>Gesamt</b>	<b>500</b>	<b>500</b>

Im Geschäftsjahr 2020 fielen 15 T€ (Vorjahr: 17 T€) Ersatz für Auslagen an.