

**Offenlegung nach Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR und Art. 450 CRR
für das Geschäftsjahr 2020**

I. Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR

Entsprechend der Vorgaben des Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR werden hinsichtlich der Unternehmensführungsregelungen der MLP SE die nachfolgenden Angaben gemacht.

1) Art. 435 Abs. 2 a) CRR - Anzahl der von Mitgliedern des Leitungsorgans bekleideten Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen

Tabelle:

Anzahl der von Mitgliedern des Vorstands der MLP SE bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

	Anzahl Leitungsfunktionen per 31.12.2020	Anzahl Aufsichtsfunktionen per 31.12.2020
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	3*	1*
Manfred Bauer	3*	3*
Reinhard Loose	3*	2*
* jeweils innerhalb des MLP Konzerns		

Tabelle:

Anzahl der von Mitgliedern des Aufsichtsrats der MLP SE bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

	Anzahl Leitungsfunktionen per 31.12.2020	Anzahl Aufsichtsfunktionen** per 31.12.2020
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	-	6***
Matthias Lautenschläger	2	2
Dr. Claus-Michael Dill	-	9***
Tina Müller	1	1
Alexander Beer (Arbeitnehmervertreter)	-	1
Burkhard Schlingermann (Arbeitnehmervertreter)	-	2***
** inkl. Beiratsfunktionen		
*** tw. innerhalb des Konzern		

2) Art. 435 Abs. 2 b) CRR - Strategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans und deren tatsächliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung

Die Auswahlstrategie ist – neben den gesetzlichen Regelungen des AktG und des KWG einer vom Aufsichtsrat verabschiedeten Leitlinie „Zusammensetzung des Vorstands und Anforderungsprofil für Vorstandmitglieder der MLP SE und der MLP Banking AG“ verankert. Danach bestellt und entlässt der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat hat die Vorbereitung der Bestellung von Vorstandmitgliedern sowie der Behandlung der Bedingungen des Anstellungsvertrages einschließlich der Vergütung Ausschüssen übertragen.

Bei Erstbestellungen soll die maximal mögliche Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein. Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres von dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung darf nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen. Der Personalausschuss der MLP SE unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung einer Stelle im Vorstand. Hierbei berücksichtigt der Personalausschuss der MLP SE die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des betreffenden Organs. Hierzu wurde ein Anforderungsprofil erstellt. Die Mitglieder des Vorstands werden hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs auf der Homepage der MLP SE ausführlich vorgestellt (<https://mlp-se.de/unternehmensprofil/management>).

Der Aufsichtsrat der MLP SE besteht zum Berichtsstichtag aus sechs Mitgliedern, nämlich vier von der Hauptversammlung gewählten Vertretern der Anteilseigner sowie zwei von den Arbeitnehmern gewählten Arbeitnehmervertretern. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Die Kompetenzen und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem Aktiengesetz, der Satzung der MLP SE und einer Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat sich konkrete Ziele für seine Zusammensetzung gegeben. Insbesondere wurde ein Anforderungsprofil für Aufsichtsratskandidaten verabschiedet, welches die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, fachlichen Erfahrungen und persönliche Eignungsmerkmale zusammenfasst.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben allesamt eine langjährig einschlägige Berufserfahrung und verfügen über die für die Wahrnehmung einer Kontrollfunktion erforderliche Sach- und Fachkunde.

3) Art. 435 Abs. 2 c) CRR - Diversitätsstrategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, Ziele und einschlägige Zielvorgaben der Strategie, Zielerreichungsgrad

Die Diversitätsstrategie von MLP ergibt sich u.a. aus der Entsprechenserklärung hinsichtlich des Deutschen Corporate Governance Kodex der MLP SE nach § 161 Abs. 1 AktG, Grundsatz 3 und A.1 - Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften. Danach achtet der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity und strebt dabei ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an.

Bis 2025 soll der Frauenanteil unterhalb des jeweiligen Vorstands der MLP SE, der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG auf mindestens 33%, auf Ebene des jeweiligen Vorstands auf mindestens 25 % angehoben werden. Auf allen anderen Führungsebenen wird generell ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt.

Generell handelt MLP bei der Besetzung von Stellen im Sinne der Bestenauswahl bezogen auf die persönliche und fachliche Eignung. Diese Vorgehensweise wird ebenso bei der Besetzung von Stellen im Vorstand angewendet.

II. Art. 450 CRR

1) Einleitung

Die MLP Banking AG ist als nicht bedeutendes Institut zu klassifizieren, da die Bilanzsumme der MLP Banking AG im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre 15,0 Mrd. Euro nicht überschritten hat (vgl. § 1 Absatz 3c KWG). Ebenfalls gilt die MLP Banking AG nicht als bedeutendes Institut nach den sonstigen Anforderungen des § 1 Absatz 3c KWG.

Insofern finden gemäß § 1 Absatz 2, 3 IVW die für bedeutende Institute anwendbaren zusätzlichen Anforderungen nach §§ 18 bis 26 IVW keine Anwendung. Risk Taker nach § 18 IVW müssen daher in der MLP Banking AG nicht benannt werden.

In Erfüllung der Anforderungen des Art. 450 CRR berichtet die MLP SE bzw. die MLP Banking AG in einer ihrer Größe, internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeit entsprechenden Weise nachfolgend über die Vergütungspolitik- und praxis der Vorstände der MLP SE, welche personenidentisch mit den Vorständen der MLP Banking AG sind.

Als nicht-bedeutendes Institut mit einer über die letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre gesehen durchschnittlichen Bilanzsumme von unter 3 Mrd. Euro trifft die MLP Banking AG keine gesonderte Offenlegungspflicht nach § 16 IVW.

2) Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsparameter

Die Vergütung der Vorstände wird im Rahmen der Neubestellung bzw. der Verlängerung der Vorstandsverträge durch den Aufsichtsrat festgelegt. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat die wirtschaftliche Lage des Instituts sowie die Branchen- und Marktüblichkeit. Unterstützt wird der Aufsichtsrat hierbei durch Analysen des Dienstleisters „Kienbaum“.

Eine Pflicht zur Errichtung eines Vergütungskontrollausschusses besteht für das Institut nicht. Hierauf wurde verzichtet. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses nimmt das Aufsichtsratsgremium wahr. Dieses kommt fünfmal im Jahr zu ordentlichen Aufsichtsratssitzungen zusammen.

3) Darstellung des Vergütungssystems

Das geltende Vergütungssystem sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) für die Vorstände des Instituts vor. 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 EBITs 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 Ausgangsbetrages pro rata temporis.

Ein Anteil von grundsätzlich 45 % des so berechneten Bonus soll als Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung kommen. Der weitere Anteil von grundsätzlich 55 % soll als „aufgeschobene Zahlung“ erst nach Vorlage des Jahresabschlusses für das übernächste Geschäftsjahr nach dem Jahr der Sofortauszahlung zur Auszahlung kommen. Die Höhe der effektiv zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied kommenden aufgeschobenen Zahlung unterliegt

dabei der Anpassung nach oben und unten, je nachdem, in welchem Verhältnis sich der Durchschnitt des EBIT im Ausgangsjahr und den drei Folgejahren zu dem EBIT des Ausgangsjahres verhält.

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 Auszahlung 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 Ausgangsbetrages bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. Euro vorgesehen.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat vorgenommen. Vor Auszahlung der variablen Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat darüber, ob und ggf. in welchem Umfang von der vertraglich eingeräumten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Die Rückstellung der Vergütung erfolgt anhand der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften im IFRS und im HGB.

4) Quantitative Angaben (Rechnungslegung nach IFRS, Angaben in T€)

Geschäftsjahr 2020 (alle Angaben in T€)

Zufluss	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
Summe fixe Bestandteile	584	579	380	379	392	390
Einjährige variable Vergütung	384	306	256	204	256	204
Mehrfährige 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
Summe fixe u. variable Bestandteile	1.241	1.229	819	812	830	823
Versorgungsaufwand	267	324	150	150	150	150
Gesamtvergütung (gemäß DCGK)	1.508	1.553	969	962	980	973

Erläuterungen:

- a Name des Vorstandsmitglieds
- b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand
- c Datum des Ein-/Austritts des Vorstandsmitglieds, sofern im betrachteten Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- d Betrachtetes Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- 1 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")
- 2 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")
- 3 Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")
- 4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung, ohne Berücksichtigung aufgeschobener Anteile (Deferral)
- 5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a-...), z. B. Mehrjahresbonus, aufgeschobene Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen
- 5a-... Mehrjährige variable Vergütung, Aufschlüsselung nach Plänen unter Nennung der Laufzeit
- 6 Sonstiges, z. B. Vergütungsrückforderungen (Claw backs), die unter Bezugnahme auf frühere Auszahlungen mit einem Negativbetrag berücksichtigt werden
- 7 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5+6)
- 8 Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen"), hierbei handelt es sich nicht um einen Zufluss im Geschäftsjahr
- 9 Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+6+8)

Gewährte Zuwendungen	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
Summe fixe Bestandteile	584	579	579	579	380	379	379	379
Einjährige variable Vergütung	304	368	258	479	203	245	172	319
Mehrfährige 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
Summe fixe u. variable Bestandteile	1.400	1.517	836	2.047	925	1.004	550	1.358
Versorgungsaufwand	267	324	324	324	150	150	150	150
Gesamtvergütung (gemäß DCGK)	1.668	1.841	1.161	2.372	1.075	1.154	700	1.508

Gewährte Zuwendungen	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
Summe fixe Bestandteile	392	390	390	390
Einjährige variable Vergütung	203	245	172	319
Mehrfährige variable Vergütung	341	380	0	660
Tantieme 2019 (2019-2022)	341	0	0	0
Tantieme 2020 (2020-2023)	0	380	0	660
Summe fixe u. variable Bestandteile	936	1.015	562	1.369
Versorgungsaufwand	150	150	150	150
Gesamtvergütung (gemäß DCGK)	1.086	1.165	712	1.519

Erläuterungen:

- a Name des Vorstandsmitglieds
- b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand
- c Datum des Ein-/Austritts des Vorstandsmitglieds, sofern im betrachteten Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- d Betrachtetes Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1
- I Gewährte Zuwendungen im Geschäftsjahr n-1
- II Gewährte Zuwendungen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr)
- III Erreichbarer Minimalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils, z. B. Null
- IV Erreichbarer Maximalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils
- 1 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
- 2 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
- 3 Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
- 4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung, ohne Berücksichtigung aufzuschiebender Anteile (Deferral)
- 5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a-...), z. B. Mehrjahresbonus, aufzuschiebende Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen
- 5a-... Mehrjährige variable Vergütung, Aufschlüsselung nach Plänen unter Nennung der Laufzeit
- 6 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5)
- 7 Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch
- 8 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+7)

Im Geschäftsjahr 2020 wurden Abfindungszahlungen an Vorstände der MLP SE bzw. der MLP Banking AG nicht gewährt.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Uwe Schroeder-Wildberg hat im Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung von mehr als einer Million Euro erhalten. Bei der MLP SE bzw. der MLP Banking AG haben keine weiteren Personen eine Vergütung von mehr als einer Million Euro erhalten.

Ergänzend wird auf die Angaben im Geschäftsbericht der MLP SE verwiesen.

Stand: April 2021