

9. Beschlussfassung über die Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats, eine entsprechende Änderung von § 14 der Satzung und das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Die Bestimmung ist durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu gefasst worden und gemäß § 26j Abs. 1 Satz 1 EGAktG spätestens für die Durchführung von ordentlichen Hauptversammlungen zu beachten, die nach dem 31. Dezember 2020 stattfinden.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der MLP SE geregelt. Sie wurde in dieser Fassung im Rahmen des Formwechsels der Gesellschaft in eine Europäische Aktiengesellschaft von der Hauptversammlung am 18. Mai 2017 beschlossen. Im Wesentlichen – und insbesondere in Bezug auf die Höhe der Grundvergütung – entspricht die Vergütungsregelung der Beschlussfassung der Hauptversammlung, die bereits am 20. Mai 2010 erfolgt ist.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass sich die bestehende Vergütungsregelung zwar bewährt hat, aber gleichwohl eine Anpassung der Grundvergütung des Aufsichtsrats geboten ist. Neben einer beständigen Weiterentwicklung des MLP Konzerns durch verschiedene Zukäufe von Beteiligungsgesellschaften, wie z. B. 2015 die DOMCURA AG nebst Tochtergesellschaften, 2019 die DI Deutschland Immobilien AG-Gruppe und jüngst die RVM-Gruppe, sind in jüngerer Vergangenheit auch die Anforderungen an und die Arbeitsbelastung der Aufsichtsratsmitglieder sowie deren Verantwortlichkeit beständig gestiegen. Daneben hat der Aufsichtsrat auch infolge von Gesetzesänderungen, zuletzt u. a. durch die Neuerungen durch das sogenannte „Banking Reform Package“ der EU in Umsetzung von Basel III bzw. Teilen von Basel IV in Gestalt der CRD V und CRR II, die deutsche Umsetzung der zweiten europäischen Finanzmarktrichtlinie (MiFID II), die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Konzern sowie die Neuregelung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), eine Vielzahl von

Beratungs- und Überwachungsthemen gegenüber dem Vorstand. Die Aufsichtsratsvergütung soll somit angepasst werden. Die neue Vergütungsregelung soll bereits für das Geschäftsjahr 2021 Anwendung finden. Danach soll die feste jährliche Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats von derzeit Euro 40.000 auf Euro 50.000 angehoben werden. Die übrigen Vergütungsbestandteile bleiben unverändert.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor zu beschließen:

a. § 14 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft wird geändert und wie folgt neu gefasst:

„(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen und der Erstattung einer etwaigen auf seine Aufsichtsratsvergütung entfallenden Umsatzsteuer eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von € 50.000 p. a.“

b. Die Satzungsänderung nach Maßgabe von lit. a. findet bereits auf die Berechnung der Aufsichtsratsvergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 Anwendung, wenn deren Eintragung im Handelsregister noch im Geschäftsjahr 2021 erfolgt.

b. c. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß dem nach Maßgabe von lit. a. geänderten § 14 der Satzung und der Regelung in lit. b., einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems, das in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung unter dem Tagesordnungspunkt 9 abgedruckt ist, wird beschlossen.

Das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder ist nachstehend dargestellt und über die Internetadresse www.mlp-hauptversammlung.de verfügbar.

Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder

Einführung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der das hier beschriebene Vergütungssystem zugrunde liegt, ist in § 14 der Satzung der MLP SE geregelt. Unter Berücksichtigung der der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 unter Tagesordnungspunkt 9 lit. a vorgeschlagenen Änderung lautet dieser wie folgt:

„(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen und der Erstattung einer etwaigen auf seine Aufsichtsratsvergütung entfallenden Umsatzsteuer eine feste,

nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von € 50.000 p. a.

(2) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der Grundvergütung nach Abs. 1.

(3) Für die Tätigkeit in einem in der Gesellschaft gebildeten Ausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung nur nach den nachfolgenden Bestimmungen gewährt. Sofern die Gesellschaft einen Bilanzprüfungsausschuss gebildet hat, wird für die Tätigkeit im Bilanzprüfungsausschuss zusätzlich eine gesonderte Vergütung in Höhe von Euro 25.000 gewährt. Sofern die Gesellschaft einen Personalausschuss gebildet hat, wird für die Tätigkeit im Personalausschuss zusätzlich eine gesonderte Vergütung in Höhe von Euro 15.000 gewährt. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses und des Personalausschusses erhält das Zweifache der Grundvergütung nach Satz 2 bzw. Satz 3.

(4) Die Vergütung gemäß den vorstehenden Abs. 1 bis 3 wird anteilig gewährt, sofern ein Mitglied des Aufsichtsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat bzw. einem der genannten Ausschüsse angehört bzw. die Position als Vorsitzender des Aufsichtsrats bzw. eines der genannten Ausschüsse oder als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bekleidet.

(5) Daneben können die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen werden, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

(6) Die Gesellschaft unterstützt die Mitglieder des Aufsichtsrats bei der Wahrnehmung der für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in angemessenem Umfang. Die Entscheidung über die Wahrnehmung geeigneter Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf Kosten der Gesellschaft obliegt grundsätzlich dem Aufsichtsrat. Unabhängig hiervon kann jedes Mitglied des Aufsichtsrats Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen, die es nach eigener Einschätzung für die Wahrnehmung seines Amtes für erforderlich hält, und hierfür eine Kostenerstattung bis zu einem Betrag von Euro 2.000 je Kalenderjahr von der Gesellschaft verlangen; einer Entscheidung des Aufsichtsrats bedarf es insoweit nicht.

(7) Über die Vergütung des ersten Aufsichtsrats entscheidet die Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des ersten Aufsichtsrats beschließt.“

Die Fassung des § 14 der Satzung findet bereits auf die Berechnung der Aufsichtsratsvergütung für das gesamte Geschäftsjahr 2021 Anwendung, wenn deren Eintragung im Handelsregister noch im Geschäftsjahr 2021 erfolgt.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehört die Überwachung der Geschäftsführung durch den Vorstand. Die Aufsichtsratsvergütung muss so ausgestaltet sein, dass sie der für die Überwachungsaufgabe erforderlichen Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gerecht wird. Die Aufsichtsratsvergütung der MLP SE besteht ausschließlich aus festen Vergütungsbestandteilen. Die Vergütungshöhe der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder hängt ausschließlich von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen ab. Die Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung der MLP SE stellt so ein Gegengewicht zur überwiegend erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung bei der MLP SE dar. So wird die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats gestärkt und damit die langfristige Entwicklung der MLP SE und des von ihr geführten Konzerns gefördert. Auch wenn die Aufsichtsratsvergütung nicht unmittelbar auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet werden kann, leistet sie auf diese Weise zugleich ihren Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Feste und variable Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten gem. § 14 der Satzung der Gesellschaft neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung in Höhe von EUR 50.000. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte jährliche Vergütung gewährt. Diese beträgt im Bilanzprüfungsausschuss jährlich EUR 25.000 und im Personalausschuss jährlich EUR 15.000. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung. Neben diesen festen Vergütungsbestandteilen werden keine aktienbasierten oder sonst variablen Vergütungsbestandteile gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats können in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen werden. Des Weiteren unterstützt die Gesellschaft die Mitglieder des Aufsichtsrats bei der Wahrnehmung der für ihre Aufgaben erforderlichen Aus-

und Fortbildungsmaßnahmen in angemessenem Umfang. Hierzu kann jedes Mitglied des Aufsichtsrats Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen, die es nach eigener Einschätzung für die Wahrnehmung seines Amtes für erforderlich hält, und hierfür eine Kostenerstattung bis zu einem Betrag von EUR 2.000 je Kalenderjahr von der Gesellschaft verlangen.

Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Die Aufsichtsratsvergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs ausgezahlt.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte, Bestelldauer

Der Vergütungsanspruch des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds ergibt sich aus dem kooperationsrechtlichen Verhältnis, das zwischen der Gesellschaft und dem Aufsichtsratsmitglied durch dessen Wahl in den Aufsichtsrat und deren Annahme zustande kommt und durch die Satzung und gegebenenfalls einen Beschluss der Hauptversammlung zur Aufsichtsratsvergütung ausgestaltet wird. Es bestehen dementsprechend keine auf die Aufsichtsratsvergütung bezogenen Vereinbarungen zwischen der MLP SE und den Aufsichtsratsmitgliedern.

Die Bestelldauer der Aufsichtsratsmitglieder regelt § 9 Abs. 2 der Satzung der MLP SE wie folgt:

„Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden für die Zeit bis zur Beendigung derjenigen Hauptversammlung gewählt, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet. Dabei endet die Amtszeit in jedem Fall spätestens nach sechs Jahren. Wiederbestellungen sind zulässig.“

Eine Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern ist nach Maßgabe der jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen möglich. Die Mitglieder des Aufsichtsrats können ihr Amt gemäß § 10 der Satzung der MLP SE durch eine an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats oder an den Vorstand zu richtende schriftliche Erklärung niederlegen. Dabei ist eine Frist von einem Monat zu wahren, sofern nicht der Aufsichtsratsvorsitzende – oder im Fall der Amtsniederlegung durch den Vorsitzenden sein Stellvertreter – einer Verkürzung dieser Frist zustimmt. Das gesetzliche Recht zur Niederlegung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

Die Vergütung für die Übernahme des Amtes als Mitglied des Aufsichtsrats, als dessen Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender bzw. für die Mitgliedschaft oder den Vorsitz in einem Bilanzprüfungsausschuss

oder einem Personalausschuss wird anteilig gewährt, sofern ein Mitglied des Aufsichtsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat bzw. einem der genannten Ausschüsse angehört bzw. die Position als Vorsitzender des Aufsichtsrats bzw. eines der genannten Ausschüsse oder als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bekleidet.

Erläuterung, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems berücksichtigt wurden

Die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP SE unterscheidet sich grundlegend von der Tätigkeit der Arbeitnehmer der MLP SE und des von dieser geführten Konzerns. Daher kommt bei der Überprüfung und Festsetzung der Vergütung der Aufsichtsrats-tätigkeit ein sogenannter vertikaler Vergleich mit der Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht. Dementsprechend ist auch die Festlegung eines Kreises von Arbeitnehmern, die in einen solchen Vergleich einzubeziehen sind, entbehrlich.

Darstellung des Verfahrens zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, einschließlich der Rolle eventuell betroffener Ausschüsse und der Maßnahmen zur Vermeidung und zur Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat überprüft anlassbezogen die Angemessenheit der Bestandteile, Höhe und Struktur seiner Vergütung. Entsprechend diesem Verfahren erfolgte auf Initiative des Aufsichtsrats auch die letzte grundsätzliche Änderung der Aufsichtsratsvergütung im Jahr 2010. Im Rahmen dieser Änderung wurden insbesondere die bislang gewährte Grundvergütung in Höhe von EUR 40.000 pro Jahr sowie die Festsetzungen über die Erhöhung der Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dessen Stellvertreter sowie für die Vergütung der Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats beschlossen. Die im Jahr 2010 beschlossenen Regelungen über die Aufsichtsratsvergütung wurden 2017 im Rahmen des Formwechsels der Gesellschaft in eine Europäische Aktiengesellschaft weitgehend unverändert übernommen. Dies gilt insbesondere für die Grundvergütung in Höhe von EUR 40.000.

In diesem Jahr haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gesellschaft die bisherige Vergütungsregelung geprüft und sind zu der Ansicht gelangt, dass sich diese zwar bewährt hat, aber gleichwohl eine Anpassung der Grundvergütung des Aufsichtsrats auf EUR 50.000 geboten ist.

Neben einer beständigen Weiterentwicklung des MLP Konzerns durch verschiedene Zukäufe von Beteiligungsgesellschaften, wie z. B. 2015 die DOM-

CURA AG nebst Tochtergesellschaften, 2019 die DI Deutschland.Immobili- en AG-Gruppe und jüngst die RVM-Gruppe, sind in jüngerer Vergangenheit auch die Anforderungen an und die Arbeitsbelastung der Aufsichtsratsmit- glieder sowie deren Verantwortlichkeit beständig gestiegen. Daneben hat der Aufsichtsrat auch infolge von Gesetzesänderungen, zuletzt u. a. durch die Neuerungen durch das sogenannte „Banking Reform Package“ der EU in Umsetzung von Basel III bzw. Teilen von Basel IV in Gestalt der CRD V und CRR II, die deutsche Umsetzung der zweiten europäischen Finanz- marktrichtlinie (MiFID II), die Umsetzung der Datenschutz-Grundverord- nung (DSGVO) im Konzern sowie die Neuregelung durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), eine Vielzahl von Beratungs- und Überwachungsthemen gegenüber dem Vorstand. Die Aufsichtsratsvergütung soll somit angepasst werden.

Die neue Vergütungsregelung soll bereits für das Geschäftsjahr 2021 Anwendung finden, sofern die entsprechende Änderung von § 14 Abs. 1 der Satzung bereits in diesem Jahr im Handelsregister der Gesellschaft eingetragen wird.

Seit der Änderung des Aktiengesetzes durch das ARUG II sieht § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung alle vier Jahre über die Ver- gütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat, wobei auch ein die Vergütung bestätigender Beschluss zulässig ist. Sofern Anlass be- steht, die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu ändern, werden Vor- stand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung in diesem Zusammenhang auch einen Vorschlag für eine entsprechende Änderung der Satzung der MLP SE vorlegen. Dabei kann zugleich vorgesehen werden, dass sich die Aufsichtsratsvergütung für das gesamte Geschäftsjahr, in dem die Sat- zungsänderung in das Handelsregister eingetragen wird, nach der geän- derten Satzungsregelung bestimmt. Findet die der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegte Aufsichtsratsvergütung nicht die erfor- derliche Mehrheit, so ist spätestens in der darauf folgenden ordentlichen Hauptversammlung eine überprüfte Aufsichtsratsvergütung vorzulegen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütung und des dieser zugrundeliegenden Vergütungssystems eingebunden sind. Den sich daraus ergebenden Interessenkonflikten wirkt aber entgegen, dass die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung der Vergütung und des zugrundeliegenden Vergütungssystems kraft Gesetzes der Haupt- versammlung zugewiesen ist und dieser hierzu ein Beschlussvorschlag sowohl des Aufsichtsrats als auch des Vorstands unterbreitet wird.

Bei Hinzuziehung externer Vergütungsexperten wird darauf geachtet, dass diese unabhängig sind, und insbesondere eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt.