



MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK

2022

VERGÜTUNGSBERICHT

ZWEITAUSENDZWEIUNDZWANZIG

Vergütungsbericht

- S. 1 Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren
- S. 6 Vergütung des geschäftsführenden Direktoriums
- S. 8 Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
- S. 8 Vergütungen der Mitglieder für die Verwaltungsratsstätigkeit inklusive der Ausschussvergütungen sowie Sitzungsgeld
- S. 10 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen
- S. 10 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

VERGÜTUNGSBERICHT

Der nachfolgende Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vergütung des Verwaltungsrats sowie des geschäftsführenden Direktoriums. Der Vergütungsbericht berücksichtigt die Regelungen des § 162 AktG sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sofern die Gesellschaft den Empfehlungen entsprochen hat bzw. entspricht. Darüber hinaus werden Angaben zum Aktienbesitz von Verwaltungsrat und geschäftsführendem Direktorium gemacht.

1. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE GESCHÄFTSFÜHRENDE DIREKTOREN

Der Verwaltungsrat der Müller – Die lila Logistik SE hat das nachfolgende System zur Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der Müller – Die lila Logistik SE beschlossen. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes i.V.m. § 40 Abs. 7 SEAG und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 16. Dezember 2019 beschlossenen und am 20. März 2020 in Kraft getretenen Fassung.

Für die Festlegung des Vergütungssystems der geschäftsführenden Direktoren ist der Verwaltungsrat zuständig. Das Geschäftsmodell der Lila Logistik Gruppe soll auch weiterhin im Hinblick auf die wirtschaftlichen Herausforderungen zukunftsorientiert fortentwickelt und in Bezug auf die strategischen Entscheidungen fokussiert werden. Hierdurch soll Mehrwert geschaffen werden – für Kunden und Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen selbst.

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Auf dieser Basis hat das Vergütungssystem zum Ziel, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten und dabei nicht nur die persönliche Leistung des jeweiligen geschäftsführenden Direktors, sondern auch die Lage der Gesellschaft und den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen der Müller – Die lila Logistik SE in die Vergütung wird eine steigende Ertragskraft der Müller – Die lila Logistik SE incentiviert.

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlten Grundvergütung, einer jährlichen Mindestprämie mit Zahlungsaufschub bis zum März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – „STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – „LTI“).

Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsbestandteile sowie ihre Bemessungsgrundlagen und Parameter im Überblick:

Feste Vergütung	Jährliches Grundgehalt	Feste Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten gezahlt wird
	Mindestprämie	Feste jährliche Vergütung, die im Folgejahr ausbezahlt wird
	Altersversorgung	Beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusage von Ruhegehältern
	Nebenleistungen	Private Nutzung des Dienstwagens Versicherungen (Unfallversicherung, D&O-Versicherung)
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Typus	Jährlicher Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	ein Geschäftsjahr
	Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	20% Umsatz 80% EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Typus	Mehrjähriger Zielbonus mit finanziellen Leistungskriterien
	Mögliche Zielerreichung	0 % bis 200 %
	Begrenzung	200 % des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	drei Jahre (Geschäftsjahre)
	Abrechnung und Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des dritten Geschäftsjahres im März des Folgejahres
	Leistungskriterien	20% Umsatz 80% EBT, bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile
Malus/Clawback	Rückforderung von variablen Gehaltsbestandteilen in bestimmten Fällen	

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährlicher Grundgehalt, Mindestprämie und Nebenleistungen) liegt bei rund 82 % bis 84 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der erfolgsabhängigen Komponenten als variable Bestandteile bei rund 16 % bis 18 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegen die Anteile des STI-Zielbetrags und des LTI-Zielbetrags an der Ziel-Gesamtvergütung jeweils bei rund 8 % bis 9 %. Die nachstehende Tabelle zeigt die Vergütungsstruktur sowie die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung im Überblick:

Vergütungsstruktur	
Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)	8 % bis 9 %
+ Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI)	8 % bis 9 %
+ Altersversorgung und Nebenleistungen	22 % bis 26 %
+ Grundgehalt und feste Mindestprämie	57 % bis 61 %
= Gesamtvergütung	

Feste Vergütungsbestandteile

Beim jährlichen Grundgehalt handelt es sich um eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in monatlichen Raten gezahlt wird. Ferner erhalten die geschäftsführenden Direktoren eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige jährliche Mindestprämie, die nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahrs ausbezahlt wird. Der Verwaltungsrat gewährt den geschäftsführenden Direktoren für deren Altersversorgung beitragsorientierte oder leistungsorientierte Zusagen für Ruhegehälter. Die Pensionsansprüche können über den Zeitraum bis zum altersbedingten Ausscheiden aus der Gesellschaft mit Vollendung des 65. Lebensjahres erdient werden. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden vor Erreichung der Altersgrenze werden die Pensionen ab der Vollendung des 65. Lebensjahres entsprechend anteilig gewährt. Gemäß § 162 AktG zählen Versorgungsleistungen nicht zu den gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen, sondern werden erst mit Beendigung des Dienstverhältnisses berichtspflichtig. Als Nebenleistung wird den geschäftsführenden Direktoren jeweils ein angemessener Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann. Die Gesellschaft schließt zudem zugunsten der geschäftsführenden Direktoren eine Unfallversicherung mit angemessenen Versicherungsleistungen ab, die auch Unfälle im Privatbereich abdeckt. Ferner werden die geschäftsführenden Direktoren als versicherte Personen in den Versicherungsschutz einer Rechtsschutz- und Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (sog. D&O-Versicherung) einbezogen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Für Pensionszusagen gegenüber dem geschäftsführenden Direktorium wurden Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen.

Variable Vergütungsbestandteile und ihre Leistungskriterien

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- ▶ Umsatz des Geschäftsjahres – gewichtet mit 20 %
- ▶ Ergebnis vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile des Geschäftsjahres – gewichtet mit 80 %

Diese Parameter werden im Rahmen der jährlichen Budgetplanung vom Verwaltungsrat verabschiedet und dienen dann als Grundlage für die Messung der Zielerreichung des jeweiligen Geschäftsjahres. Zur Berechnung des STI werden die erreichten IST-Parameter ins Verhältnis zu den Budget-Parametern gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert. Der STI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200% begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird im März des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

Bemessung und Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird anhand folgender Parameter der Lila Logistik Gruppe bemessen:

- ▶ Mittelwert des Umsatzes der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 20 %
- ▶ Mittelwert des Ergebnisses vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT), bereinigt um nicht cash-flow-wirksame Ertragsbestandteile der vergangenen drei Geschäftsjahre – gewichtet mit 80 %

Als Grundlage für den Mehrjahresvergleich dient jeweils eine vom Verwaltungsrat verabschiedete Planung für die kommenden drei Geschäftsjahre der Lila Logistik Gruppe. Die sich aus dieser Planung ergebenden Mittelwerte der korrespondierenden Geschäftsjahre werden ins Verhältnis zu der tatsächlichen Entwicklung der Lila Logistik Gruppe in den jeweils zurückliegenden drei Jahren gesetzt. Die sich daraus ergebende prozentuale Zielerreichung wird mit der im jeweiligen Dienstvertrag der geschäftsführenden Direktoren vereinbarten Mindestprämie multipliziert. Der LTI ist auf eine maximale Zielerreichung von 200 % begrenzt. Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTI) erfolgt jeweils im März nach Ablauf des Leistungszeitraums von jeweils drei Geschäftsjahren. Eine darüber hinausgehende Aufschubzeit für die Auszahlung besteht nicht.

Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Unternehmensstrategie

Die direkte Anbindung der variablen Vergütungsbestandteile an die Leistungskriterien des Konzernumsatzes und des Konzernergebnisses vor Steuern (Earnings before Taxes – EBT) incentiviert die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit auf eine stetige Steigerung der Ertragskraft der Lila Logistik Gruppe und sichert damit die strategische Ausrichtung der variablen Vergütung. Die Ziele sind für alle geschäftsführenden Direktoren gleichermaßen maßgebend. Für die variable Vergütung werden hingegen keine nichtfinanziellen Leistungskriterien herangezogen. Die Gesellschaft hat das Thema Nachhaltigkeit bereits frühzeitig in ihre Unternehmensstrategie eingebunden (Gewinner des Deutschen Nachhaltigkeitspreises 2011 in der Kategorie kleinere und mittlere Unternehmen). Als publizitätspflichtige Gesellschaft erstellt sie jährlich einen CSR-Bericht, der die bereits seit über einem Jahrzehnt vorangetriebenen und weiter entwickelten Nachhaltigkeitsparameter dokumentiert. Da dieser Themenkomplex bereits vielfältig in der Lila Logistik Gruppe verankert ist, wurde auf die explizite Einbeziehung von nichtfinanziellen Leistungskriterien als Grundlage für die Bemessung der variablen Vergütung verzichtet. Eine nachhaltige Unternehmensführung wird sich letztlich immer auch in einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung widerspiegeln.

Änderung von Leistungskriterien und Ermessenstantieme

Eine Möglichkeit zur nachträglichen Änderung der Leistungskriterien oder der Anforderungen für die Berechnung der Vergütungsbestandteile des STI oder des LTI oder der für sie geltenden Begrenzungen ist in den Dienstverträgen der geschäftsführenden Direktoren nicht vorgesehen. Der Verwaltungsrat kann jedoch im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, insbesondere falls sich der Geschäftsumfang der Lila Logistik Gruppe, z.B. aufgrund der Akquisition oder Veräußerung von Unternehmensteilen, wesentlich ändert, die Vergütungsbestandteile der STI und der LTI nach billigem Ermessen sachgerecht durch Vereinbarungen mit den geschäftsführenden Direktoren für den nachfolgenden Zeitraum anpassen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Verwaltungsrat zudem nach seinem Ermessen den geschäftsführenden Direktoren im Einzelfall zusätzlich eine Ermessenstantieme für die in einem vorangehenden Geschäftsjahr erbrachten Leistungen gewähren. Der Verwaltungsrat kann in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens nach Ablauf eines Geschäftsjahres die Zahlung einer Ermessenstantieme beschließen. Wird die Zahlung einer Ermessenstantieme beschlossen, so darf die Summe aller Tantiemen (Jahrestantieme, Langfristtantieme, Ermessenstantieme) für dieses Geschäftsjahr den Betrag der Basistantieme nicht überschreiten.

Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der geschäftsführenden Direktoren als Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich der festen und der variablen Vergütungsbestandteile ist – unabhängig von dem Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung – nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung auf Basis der aktuellen Dienstverträge bis zum Jahr 2025 beträgt 1.888 T€.

Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile

Die Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen, welche die Reduzierung (Malus) bzw. die Rückforderung (Clawback) von noch nicht ausbezahlten bzw. bereits ausbezahlten variablen Vergütungen unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Hiervon sind alle variablen Bestandteile der Vergütung, also sowohl der STI als auch der LTI, umfasst. Die Gesellschaft ist insbesondere berechtigt, eine bereits gezahlte variable Vergütung zurückzufordern, wenn die Zielerreichung auf einem strafbaren Verhalten beruht. Die Rückforderung muss spätestens neun Monate nach der Auszahlung geltend gemacht werden. Der Verwaltungsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Verwaltungsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des Verursachungsbeitrags und die Höhe eines etwaigen Schadens. Zudem behält sich der Verwaltungsrat vor, etwaige anderweitige Ansprüche nach dem Dienstvertrag sowie nach gesetzlichen Vorschriften, z. B. Schadensersatzansprüche, geltend zu machen. Dies gilt auch, soweit variable Vergütungen zu Unrecht ausbezahlt oder gewährt wurden, insbesondere weil sie aufgrund unrichtiger Daten bemessen worden sind.

Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an der üblichen Höhe und Struktur der Vergütung von geschäftsführenden Direktoren und Vorstandsmitgliedern bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt. Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Verwaltungsrat regelmäßig einen Vertikalvergleich durch. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises gesetzt wird. Den oberen Führungskreis hat der Verwaltungsrat zu diesem Zweck abgegrenzt, indem er die Geschäftsführer und die Leiter der zentralen Fachabteilungen der Lila Logistik Gruppe einbezieht. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet. Der horizontale Vergleich mit Vorständen bzw. geschäftsführenden Direktoren anderer Unternehmen vergleichbarer Größenordnung und Unternehmensverfassung ist nur eingeschränkt möglich, da hier meistens kein Zugang zu entsprechenden Informationen gegeben ist.

Laufzeiten und Regelungen zur Beendigung der Verträge der geschäftsführenden Direktoren sowie Entlassungsschädigungen

Die Bestellung der geschäftsführenden Direktoren erfolgt üblicherweise für drei Jahre bei der Erstbestellung und für fünf Jahre bei weiteren Bestellungen. Die Laufzeit der Dienstverträge ist hierzu korrespondierend ebenfalls befristet. Ein ordentliches Kündigungsrecht ist beidseitig ausgeschlossen, der Verwaltungsrat kann jedoch einen geschäftsführenden Direktor jederzeit ohne Angabe von Gründen von seinem Amt abberufen. Eine solche Abberufung wirkt zugleich als Kündigung des Dienstvertrags mit einer Frist von neun Monaten zum Ende des Monats. Zusätzlich erhält der geschäftsführende Direktor in diesem Fall eine Abfindung, die sich an der Restlaufzeit des Dienstvertrags orientiert und durch einen Abfindungs-Cap begrenzt wird. Der Verwaltungsrat kann in Dienstver-

trügen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, gemäß dessen es dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer von 18 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses untersagt ist, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten. In diesem Fall kann sich die Gesellschaft verpflichten, dem geschäftsführenden Direktor für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu bezahlen, die für jeden Monat des Verbots 75% der vom geschäftsführenden Direktor zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung erreicht.

Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems, Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Der Verwaltungsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Die Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2021 erfolgte unter TOP 8 der Ordentlichen Hauptversammlung der Müller – Die lila Logistik SE am 2. Juni 2022. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Verwaltungsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Alle zu ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Verträge mit den geschäftsführenden Direktoren basieren auf diesem Vergütungssystem. Der Verwaltungsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig, wenn eine Wiederbestellung eines geschäftsführenden Direktors ansteht sowie im Rahmen der jährlichen Abgabe der Entsprechenserklärung. Der Verwaltungsrat stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Verwaltungsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei hat jedes Verwaltungsratsmitglied Interessenkonflikte gegenüber dem Verwaltungsrat anzuzeigen, soweit dieser nicht offensichtlich ist. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich zum geschäftsführenden Direktor bestellt ist. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Verwaltungsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Verwaltungsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Verwaltungsrats nicht teilnimmt.

2. VERGÜTUNG DES GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTORIUMS

Die Bezüge des geschäftsführenden Direktoriums betragen gemäß IFRS-Rechnungslegung im abgelaufenen Geschäftsjahr 1.572 T€ (Vorjahr: 1.590 T€) und setzten sich wie folgt zusammen:

Angaben in T€	2022	2021
Fixe Vergütungsbestandteile	1.297	1.275
Variable Vergütungsbestandteile	275	315

Die folgende Tabelle stellt die den in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 tätigen geschäftsführenden Direktoren gewährte und geschuldete feste und variable Vergütung nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen geschäftsführenden Direktoren im Berichtsjahr 2022 zum einen tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und zum anderen alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die variable Vergütung wird als „geschuldete Vergütung“ betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden alle Bonuszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und zeigt die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im jeweiligen Berichtsjahr auf.

Geschäfts- führendes Direktorium	Jahr	Fixe		kurzfr. variable		langfr. variable		Gesamt- vergütung	Maximal- vergütung
		Vergütung	rel. Anteil	Vergütung	rel. Anteil	Vergütung	rel. Anteil		
Michael Müller (CEO)	2022	480 T€	79%	62 T€	10%	63 T€	10%	605 T€	762 T€
	2021	481 T€	81%	58 T€	10%	57 T€	10%	596 T€	
Rupert Früh (CFO)	2022	269 T€	78%	37 T€	11%	38 T€	11%	344 T€	472 T€
	2021	259 T€	79%	35 T€	11%	35 T€	11%	329 T€	
Marcus Hepp (CSO)*	2022	266 T€	78%	37 T€	11%	38 T€	11%	341 T€	350 T€
	2021	257 T€	81%	30 T€	9%	30 T€	9%	317 T€	
Jochen Haberkorn (COO)**	2022	282 T€	100%	0 T€	-	0 T€	-	282 T€	304 T€
	2021	278 T€	80%	35 T€	10%	35 T€	10%	348 T€	

* Mitglied des geschäftsführenden Direktoriums bis 7. Dezember 2022

** Mitglied des geschäftsführenden Direktoriums bis 4. April 2022

Von der unter bestimmten Voraussetzungen bestehenden Möglichkeit, bereits ausbezahlte variable Vergütungen der geschäftsführenden Direktoren zurückzufordern (Clawback), wurde kein Gebrauch gemacht, da die Voraussetzungen nicht eingetreten sind.

Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle zeigt die Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums über die letzten beiden Geschäftsjahre.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBT (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER GFD-VERGÜTUNG

Angaben in T€

	2022	2021	absolute Veränderung	prozentuale Veränderung
Jahresergebnis Müller – Die lila Logistik SE (HGB)	-5.766	12.839	-18.605	-145%
EBT Konzern (IFRS)	12.123	13.904	-1.781	-13%
EBT Konzern (IFRS); bereinigt um Sondereffekte	-3.683	4.840	-8.523	-176%
Durchschnittliche Vergütung GFD				
Michael Müller (CEO)	605	596	9	1%
Rupert Früh (CFO)	344	329	15	5%
Marcus Hepp (CSO)	341	317	24	8%
Jochen Haberkorn (COO)	282	348	-66	-19%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer				
	47	46	1	2%

* Vollzeitbeschäftigte der deutschen Konzerngesellschaften

3. VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VERWALTUNGSRAT

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Satzung der Gesellschaft, § 38 Abs. 1 SEAG i.V.m. § 113 Abs. 1 Satz 1 und 2 AktG von der Hauptversammlung festgelegt. Die Vergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder. Die Vergütung enthält zwei Komponenten:

- ▶ einen fixen Bestandteil und
- ▶ ein von der Hauptversammlung am 09. Juni 2021 beschlossenes, von der persönlichen Teilnahme an einer Sitzung des Verwaltungsrats abhängiges Sitzungsgeld.

Die Ausgestaltung der Verwaltungsratsvergütung bei der Müller – Die lila Logistik SE ist von dem Grundgedanken getragen, neben einer angemessenen Festvergütung durch Funktionszuschläge den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden des Verwaltungsrats und seines Stellvertreters zu berücksichtigen. Damit wird insbesondere auch die Empfehlung G.17 Deutscher Corporate Governance Kodex umgesetzt. Ferner wird dem für die einzelnen Sitzungen anfallenden Zeitaufwand durch ein angemessenes Sitzungsgeld Rechnung getragen.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 13,5 T€. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 162 T€. Der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält je Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von 81 T€.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält ferner für seine persönliche – physische, virtuelle oder telefonische – Teilnahme an einer Sitzung des Verwaltungsrats oder an einer Hauptversammlung ein Sitzungsgeld in Höhe von 0,5 T€. Finden an einem Tag sowohl eine Sitzung als auch eine Hauptversammlung statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal an.

Einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats können zu geschäftsführenden Direktoren bestellt werden. Sofern ein Verwaltungsratsmitglied zugleich geschäftsführender Direktor ist und bereits aufgrund jener Stellung als geschäftsführender Direktor eine Vergütung erhält, erhält dieses Verwaltungsratsmitglied keine gesonderte Vergütung für seine Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied.

4. VERGÜTUNGEN DER MITGLIEDER FÜR DIE VERWALTUNGSRATSTÄTIGKEIT INKLUSIVE DER AUSSCHUSSVERGÜTUNGEN SOWIE SITZUNGSGELD

Für die Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats der Müller – Die lila Logistik SE betrug die Vergütung im abgelaufenen Geschäftsjahr 116 T€ (Vergütung im Vorjahr: 102 T€).

Die folgenden Tabellen stellen die den im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 tätigen Verwaltungsräten gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG dar. Dementsprechend enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Verwaltungsräten im Berichtsjahr 2022 zum einen tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) und zum anderen alle rechtlich fälligen, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Die Auszahlung der Vergütung für Herrn Schubert erfolgte nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022, daher handelt es sich um eine geschuldete Vergütung.

Mitglied des Verwaltungsrates	Jahr	Grundvergütung	rel. Anteil	Sitzungsgeld	rel. Anteil	Gesamtvergütung	rel. Anteil
Michael Müller* (Vorsitzender VWR)	2022	0 T€	-	0 T€	-	0 T€	-
	2021	0 T€	-	0 T€	-	0 T€	-
Joachim Limberg (stellv. Vorsitzender VWR)	2022	81 T€	96%	3 T€	4%	84 T€	100%
	2021	67 T€	96%	3 T€	4%	70 T€	100%
Per Klemm** (Mitglied VWR)	2022	14 T€	88%	2 T€	13%	16 T€	100%
	2021	14 T€	88%	2 T€	13%	16 T€	100%
Christoph Schubert (Mitglied VWR)**	2022	14 T€	82%	3 T€	18%	17 T€	100%
	2021	14 T€	88%	2 T€	13%	16 T€	100%

* CEO, deshalb keine gesonderte Vergütung für Tätigkeit als Vorsitzender des Verwaltungsrats

** bis zum Formwechsel Mitglied des Aufsichtsrats

Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der gegenwärtigen sowie der früheren Mitglieder des Verwaltungsrats (bzw. des Aufsichtsrats der Müller – Die lila Logistik AG vor der formwechselnden Umwandlung in die Müller – Die lila Logistik SE) über die letzten beiden Geschäftsjahre.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Gesellschaft und des bereinigten EBT (Konzern) dargestellt, welches die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft veranschaulichen soll.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VWR-VERGÜTUNG

Angaben in T€

	2022	2021	absolute Veränderung	prozentuale Veränderung
Jahresergebnis Müller – Die lila Logistik SE (HGB)	-5.766	12.839	-18.605	-145%
EBT Konzern (IFRS)	12.123	13.904	-1.781	-13%
EBT Konzern (IFRS); bereinigt um Sondereffekte	-3.683	4.840	-8.523	-176%
Durchschnittliche Vergütung GFD				
Michael Müller (Vorsitzender)	0	0	0	-
Joachim Limberg (stellv. Vorsitzender)	84	70	14	20%
Per Klemm	16	16	0	-
Christoph Schubert	17	16	1	6%
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer				
	47	46	1	2%

* Vollzeitbeschäftigte der deutschen Konzerngesellschaften

5. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS FÜR PERSÖNLICH ERBRACHTE LEISTUNGEN

Im Geschäftsjahr 2022 ergaben sich keine Vergütungsansprüche der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen. Im Vorjahr (2021) wurden Beratungsleistungen in Höhe von 13 T€ von Herrn Joachim Limberg im Rahmen des Formwechsels der Müller – Die lila Logistik AG in eine SE und somit vor Aufnahme seiner Verwaltungsratsstätigkeit erbracht.

Besigheim, 31. März 2023

Michael Müller
Verwaltungsratsvorsitzender und CEO

Joachim Limberg
Stellvertretender Verwaltungsratsvorsitzender

Christoph Schubert
Mitglied des Verwaltungsrats

Per Klemm
Mitglied des Verwaltungsrats

Rupert Früh
CFO

6. VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Müller – Die lila Logistik SE, Besigheim

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Müller – Die lila Logistik SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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(08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der geschäftsführenden Direktoren und des Verwaltungsrats

Das geschäftsführende Direktorium und der Verwaltungsrat 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Stuttgart, den 28. März 2023

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Peter Schill
Wirtschaftsprüfer

Markus Miklis
Wirtschaftsprüfer



MÜLLER | DIE LILA LOGISTIK