

VERGÜTUNGSBERICHT

Müller – Die lila Logistik SE, Besigheim

Geschäftsjahr 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren.....	3
2. Vergütung des geschäftsführenden Direktoriums im Geschäftsjahr 2021	9
3. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat	10
4. Vergütungen der Mitglieder für die Verwaltungsratsstätigkeit inklusive der Ausschussvergütungen sowie Sitzungsgeld	11
5. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen	13
6. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG.....	14

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 geschäftsführenden 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, Zusagen für die Altersversorgung und Nebenleistungen. 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 Zuteilungsbeitrags
	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
-----------------------	---

Die Summe der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung ist auf 150% gedeckelt.

Der Anteil der erfolgsunabhängigen Komponenten (jährliches Grundgehalt, Mindestprämie, Altersversorgung 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 altershalben 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. 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 Tax – 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 Tax – EBT), bereinigt um nicht cashflow-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.

Die Summe der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung ist auf 150% gedeckelt.

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 Tax – 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, Langfristantieme, 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 beträgt auf Basis der aktuellen Dienstverträge bis zum Jahr 2025 für alle geschäftsführenden Direktoren insgesamt 2.350 T€.

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

Die Dienstverträge der geschäftsführenden Direktoren enthalten Regelungen, die 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 Verursachungsbetrags 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 Entlassungsentschädigungen

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 Dienstverträgen 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 die Hälfte 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. 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 im Geschäftsjahr 2021

Die Bezüge des geschäftsführenden Direktoriums betragen gemäß IFRS-Rechnungslegung im abgelaufenen Geschäftsjahr 1.797 T€ (Vorjahr: 1.352 T€) und setzten sich wie folgt zusammen:

Angaben in T€	2021	2020	2019
Fixe Vergütungsbestandteile	1.141	937	938
Variable Vergütungsbestandteile	655	415	574

Der bisherige Vorstand wurde im Zuge des Formwechsels um einen Prozess- und Produktionsspezialisten erweitert.

Sowohl der geldwerte Vorteil der privaten Fahrzeugnutzung als auch Beiträge zur Altersversorgung in Gesamthöhe des Dienstzeitaufwands von 212 T€ (Vorjahr: 212 T€) sowie die Unfallversicherung sind in den fixen Vergütungsbestandteilen enthalten.

Die Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 hat beschlossen, dass die gemäß § 285 Nr. 9 lit. a) Satz 5 bis 8 HGB und §§ 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a) Satz 5 bis 8 HGB (in der Fassung des VorstOG) verlangten Angaben in dem Jahres- und Konzernabschluss der Müller – Die lila Logistik AG, der für das Geschäftsjahr 2020 aufzustellen ist, unterbleiben. Dementsprechend unterbleibt die individualisierte Angabe der Vorjahreszahlen.

Die Vergütung gemäß Rechnungslegung nach IFRS für die einzelnen Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums des Jahres 2021 ist wie folgt aufgeführt:

Name	Funktion	fixe Vergütung	davon Versorgungsleistungen	kurzfristige variable Vergütung	langfristige variable Vergütung	Gesamtvergütung
Michael Müller	CEO	473 T€	118 T€	120 T€	120 T€	714 T€
Rupert Früh	CFO	233 T€	49 T€	72 T€	72 T€	377 T€
Jochen Haberkorn	COO	203 T€	0 T€	72 T€	72 T€	347 T€
Marcus Hepp	CSO	233 T€	42 T€	63 T€	63 T€	358 T€

Die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung für das geschäftsführende Direktorium wurde wie im Vorjahr nicht überschritten.

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

Vergleichende Darstellung

Nachfolgende Tabelle veranschaulicht die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung der Mitglieder des geschäftsführenden Direktoriums über die letzten fünf Geschäftsjahre.

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

Vergütungsentwicklung 2017-2021

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss nach HGB	-18,7%	297,0%	-83,1%	978,9%
EBT (bereinigt)	-32,1%	68,4%	-30,5%	88,0%
Gegenwärtige GFD-Mitglieder				
Michael Müller	-0,6%	4,0%	8,2%	4,8%
Rupert Früh	-0,1%	6,1%	3,1%	7,2%
Marcus Hepp	0,0%	9,9%	3,9%	12,5%
Jochen Haberkorn	-	-	-	n/a

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 Verwaltungsratsvergütung orientiert sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Verwaltungsrats Tätigkeit. 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 Verwaltungsratsstätigkeit inklusive der Ausschussvergütungen sowie Sitzungsgeld

Für die Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats der Müller – Die lila Logistik SE betrug die Vergütung im abgelaufenen Geschäftsjahr 102 T€ (Vergütung des Aufsichtsrats der Müller – Die lila Logistik AG im Vorjahr: 39 T€).

Die Verwaltungsratsvergütungen (inklusive Sitzungsgeld) der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder sind wie folgt aufgeführt:

Name	Funktion	2021	2020
Michael Müller	Vorsitzender des Verwaltungsrats*		
Joachim Limberg	Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats	70 T€	
Prof. Peter Klaus, D.B.A./Boston Univ.	Vorsitzender des Aufsichtsrats**		20 T€
Per Klemm	Mitglied des Verwaltungsrats***	16 T€	8 T€
Christoph Schubert	Mitglied des Verwaltungsrats***	16 T€	11 T€

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

** in 2021 im Zuge des Formwechsels aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden

*** 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 Verwaltungsrats (bzw. des Aufsichtsrats vor der Müller – Die lila Logistik AG vor der formwechselnden Umwandlung in die Müller – Die lila Logistik SE) über die letzten fünf Geschäftsjahre.

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

Vergütungsentwicklung 2017-2021

	Veränderung 2018 zu 2017	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2021 zu 2020
Ertragskennziffern				
Jahresüberschuss nach HGB	-18,7%	297,0%	-83,1%	978,9%
EBT (bereinigt)	-32,1%	68,4%	-30,5%	88,0%
Gegenwärtige VWR-Mitglieder				
Michael Müller	-	-	-	-
Joachim Limberg	-	-	-	n/a
Christoph Schubert	0,0%	-12,5%	-21,4%	45,5%
Per Klemm	0,0%	14,3%	0,0%	93,8%
Frühere VWR-Mitglieder (bis 2020 AR-Mitglieder)				
Prof. Peter Klaus	-4,0%	-4,2%	-13,0%	-
Prof. Dr. Gerd Wecker	0,0%	-52,6%	-	-
Carlos Rodrigues	0,0%	-50,0%	-	-
Sebastian Fieberg	0,0%	-50,0%	-	-

5. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für persönlich erbrachte Leistungen

Im Geschäftsjahr 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. Im Vorjahr (2020) wurden Beratungsleistungen der Aufsichtsräte Prof. Peter Klaus und Christoph Schubert im Rahmen des Formwechsels der Müller – Die lila Logistik AG in eine SE erbracht, die Vergütung hierfür betrug in Summe 14 T€.

Besigheim, 17. März 2022

Michael Müller
Verwaltungsratsvorsitzender und CEO

Joachim Limberg
Stellvertretender Verwaltungsratsvorsitzender

Christoph Schubert
Mitglied des Verwaltungsrats

Per Klemm
Mitglied des Verwaltungsrats

Rupert Früh
CFO

Jochen Haberkorn
COO

Marcus Hepp
CSO

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 2021 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 17. März 2022

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Prof. Dr. Andreas Diesch
Wirtschaftsprüfer

Jürgen Bechtold
Wirtschaftsprüfer