

Corporate Governance-Bericht

Vorstand und Aufsichtsrat berichten jährlich im Geschäftsbericht gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance-Kodex über die Corporate Governance des Unternehmens. Die nachfolgenden Ausführungen sind zugleich als Erklärung zur Unternehmensführung im Sinne des § 289a des Handelsgesetzbuches (HGB) zu verstehen.

WORTLAUT DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG GEMÄSS § 161 DES AKTIENGESETZES (AKTG)

Entsprechenserklärung der MLP AG nach § 161 AktG (Stand: 10. Dezember 2009)

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 18. Juni 2009 seit der letzten Entsprechenserklärung grundsätzlich entsprochen wurde. Nicht angewandt wurden lediglich die Empfehlungen aus den Ziffern 3.8 Satz 4 und 5, 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5, 5.1.2 Satz 6, 5.4.1 Satz 2 und 5.4.6 Satz 4.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

Ziff. 3.8 Satz 4 und Satz 5 (D & O-Versicherung mit Selbstbehalt)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Ziff. 3.8 Satz 4 a. F. vom 6. Juni 2008) soll die Gesellschaft bei Abschluss einer D & O-Versicherung für den Vorstand einen angemessenen Selbstbehalt für Vorstand und Aufsichtsrat vereinbaren. Dieser Empfehlung war die Gesellschaft zunächst nicht gefolgt.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorStAG) ist nun für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds zu vereinbaren. In einer D & O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll gem. Ziff. 3.8 Satz 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.

MLP ist hiervon im Jahr 2009 zunächst noch abgewichen. MLP hat allerdings mittlerweile die bestehende D & O-Versicherung so modifiziert, dass im kommenden Jahr für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats Selbstbehalte gemäß den Vorgaben und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen sind. Daher wird MLP dieser Empfehlung im Jahr 2010 – anders als noch im Jahr 2009 – entsprechen.

Ziff. 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5 (Abfindungs-Cap)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

MLP weicht hiervon ab. Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern sehen bei vorzeitiger Beendigung in Folge der Abberufung bzw. Kündigung eines Vorstandsmitglieds ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vor, eine Abfindung zu bezahlen, die maximal dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts des betreffenden Vorstandsmitglieds entspricht, wobei im Falle einer Beendigung des Vertrages während der letzten beiden Jahre vor dem Ablauf des

betreffenden Vorstandsanstellungsvertrages eine pro-rata-temporis-Regelung gilt. Diese Regelung gilt auch, wenn die Mitglieder des Vorstands von dem ihnen vertraglich gewährten außerordentlichen Kündigungsrecht Gebrauch machen. Dies besteht in bestimmten Fällen einer Umwandlung der Gesellschaft gemäß dem Umwandlungsgesetz (UmwG) sowie in dem Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit weniger als 10 % an der MLP AG beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechtsanteile erwirbt.

Eine Abfindungsregelung bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung ist hingegen nicht vorgesehen. Eine Abfindung, die sich an der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres orientiert und damit auch variable Vergütungsbestandteile enthält, ist nach Auffassung der Gesellschaft nicht geeignet, als Bemessungsgrundlage zu dienen, die sich auf zukünftige Vertragszeiten bezieht. Abfindungsregelungen bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung, können vertragsrechtlich ohnehin nur eine Richtschnur sein, von der die Parteien jedoch jederzeit einvernehmlich abweichen können. Eine solche Regelung wäre aus diesem Grunde nicht mehr als ein Formalakt. Daher wird MLP dieser Empfehlung im Jahr 2010 – wie schon im Jahr 2009 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.1.2 Satz 7 (Altersgrenze für den Vorstand)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll für die Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden.

MLP ist hiervon im Jahr 2009 abgewichen. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist nicht festgelegt. Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sollte sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2010 – wie im Jahr 2009 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Satz 2 (Altersgrenze für den Aufsichtsrat)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigt werden.

MLP ist hiervon im Jahr 2009 abgewichen. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt. Angesichts der in Ziffer 5.4.1 Satz 1 des Kodex geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen erscheint die Festlegung einer Altersgrenze nicht als sinnvoll. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2010 – wie im Jahr 2009 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.6 Satz 4 (Erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten.

MLP ist hiervon im Jahr 2009 abgewichen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP AG erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Für eine erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung fehlen bislang überzeugende Konzepte. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2010 – wie auch schon im Jahr 2009 – nicht folgen.

Wiesloch, im Dezember 2009

MLP AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Mehr Informationen zum Thema Corporate Governance bei MLP finden Sie im Internet unter www.mlp-ag.de.



Mehr unter:
www.mlp-ag.de,
Corporate
Governance

CORPORATE GOVERNANCE

Verantwortungs-
bewusstes und
wertschöpfendes
Management

Durch die Einhaltung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009 stärkt MLP fortlaufend das Vertrauen der Aktionäre, Kunden und Arbeitnehmer sowie der übrigen Interessengruppen in die Unternehmensführung. Verantwortungsbewusstes, auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat für uns einen hohen Stellenwert. Vorstand und Aufsichtsrat stehen dafür ein, dass MLP seine Corporate Governance konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt.

Führungs- und Kontrollstruktur

Vorstand

Als Leitungsorgan einer Aktiengesellschaft führt der Vorstand die Geschäfte und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Die Kompetenzen und Pflichten des Vorstands sind im Aktiengesetz, in der Satzung der MLP AG sowie in einer Geschäftsordnung und dem Geschäftsverteilungsplan des Vorstands geregelt.

Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Entscheidungen des Vorstands werden grundsätzlich in Vorstandssitzungen getroffen, die regelmäßig stattfinden und vom Vorstandsvorsitzenden einberufen werden. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst und entsprechend protokolliert.

Mitglieder des Vorstands sind die Herren Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Gerhard Frieg, Ralf Schmid und Muhyddin Suleiman.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Die Kompetenzen und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem Aktiengesetz, der Satzung der MLP AG und einer Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat.

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen gefasst. Diese werden in der Regel durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats einberufen. Der Aufsichtsrat tagt in ordentlichen Sitzungen und in außerordentlichen Sitzungen, an denen die Mitglieder des Aufsichtsrats in der Regel alle persönlich teilnehmen. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Soweit erforderlich erfolgt die Beschlussfassung auch im Wege von Umlaufbeschlüssen oder fernmündlich. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden den Ausschlag. Über die Sitzungen wird eine Niederschrift angefertigt.

Mitglieder
des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus sechs Mitgliedern, nämlich vier von der Hauptversammlung gewählte Vertreter der Anteilseigner sowie zwei von den Arbeitnehmern gewählte Arbeitnehmervertreter. Dem Aufsichtsrat gehören derzeit die Herren Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Dr. h. c. Manfred Lautenschläger, Dr. Claus-Michael Dill, Hans Maret und Norbert Kohler sowie Frau Maria Bähr an.

Effizienz
des Aufsichtsrats

In Abwesenheit des Vorstands überprüfte der Aufsichtsrat im Jahr 2009 auch die Effizienz seiner eigenen Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung waren insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat. Im Rahmen einer intensiven und zielführenden Diskussion wurden weitere Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz erörtert.

Aufsichtsratsausschüsse

Der Aufsichtsrat der MLP AG hat Ausschüsse gebildet, um die Effektivität seiner Arbeit zu steigern. Der Personalausschuss bereitet die Beschlussfassungen über Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder mit der Gesellschaft vor. Der Bilanzprüfungsausschuss befasst sich mit der Überprüfung der Rechnungslegungsprozesse, des Risikomanagements sowie des Revisions-

systems und der Unabhängigkeit der Abschlussprüfer. Gleiches gilt für die Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer sowie für die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und Honorarvereinbarungen. Zudem berät der Ausschuss den Jahresabschluss, den Konzernabschluss sowie die Lageberichte der MLP AG und des MLP-Konzerns und spricht gegenüber dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung aus. Der Aufsichtsrat hat einen Nominierungsausschuss gebildet, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge der Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Mitglieder der drei vorgenannten Ausschüsse sind die Herren Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Dr. h. c. Manfred Lautenschläger, Dr. Claus-Michael Dill und Hans Maret.

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG befassten sich auch 2009 intensiv mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex und weiteren gesetzlichen Neuregelungen, die für die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse von Bedeutung gewesen sind. Die am 18. Juni 2009 beschlossenen Änderungen des Kodex und insbesondere auch die im Jahr 2009 in Kraft getretenen Änderungen durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, BilMoG) waren Gegenstand intensiver Diskussionen im Aufsichtsrat. Dabei wurden die Änderungen analysiert und entsprechende Anpassungen in den internen Regularien und den Arbeitsabläufen des Aufsichtsrats vorgenommen.

Der Aufsichtsrat verfügt nach seiner Einschätzung über eine angemessene Anzahl an Mitgliedern, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zu Mitgliedern des Vorstands stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnte. Der Aufsichtsrat erörterte die nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Rechnungslegung sowie interne Kontrollverfahren, die an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses der MLP AG erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang. Soweit der Kodex Empfehlungen hinsichtlich der Wahl des Aufsichtsrats der Gesellschaft ausspricht, ist diesen mit Blick auf die Aufsichtsratswahl im Geschäftsjahr 2008 entsprochen worden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Wahlen zum Aufsichtsrat in Einzelwahl stattgefunden haben und der Vorschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden den Aktionären vor der Hauptversammlung bekannt gegeben wurde. Diese Anforderungen sollen auch bei zukünftigen Wahlen zum Aufsichtsrat eingehalten werden.

Weitere Angaben zu der Tätigkeit des Aufsichtsrats können dem Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 6 ff. entnommen werden.

Die Grundlage für eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet ein intensiver Dialog zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand der MLP AG unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Lage des Konzerns einschließlich der Risikosituation, über das Risikomanagement und über Compliance. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Außerdem treffen sich der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorstand zu regelmäßigen Gesprächen, in denen Einzelthemen erörtert werden. Der Aufsichtsratsvorsitzende unterrichtet die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats umfassend über die Inhalte seiner Gespräche mit dem Vorstand. Der Aufsichtsrat diskutierte mit dem Vorstand die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns.

Wesentliche Rechtsgeschäfte des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung regelt die Geschäftsverteilung, die Zustimmungsvorbehalte und seine Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Weitere Einzelheiten über das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Bericht des Aufsichtsrats (Seite 6 ff.) enthalten.

Corporate Governance
im Aufsichtsrat

Kein Interessenskonflikt
im Aufsichtsrat

Zusammenwirken von
Vorstand und Aufsichtsrat

[Tabelle 36]

Aktienbesitz Aufsichtsrat

| Aufsichtsratsmitglied | Aktienzahl 31.12.2008 | Aktienzahl 31.12.2009 |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Dr. h. c. Manfred Lautenschläger ¹ | 25.205.534 | 25.205.534 |
| Dr. Peter Lütke-Bornefeld | 30.000 | 30.000 |
| Johannes Maret | – | – |
| Dr. Claus-Michael Dill | – | – |
| Maria Bähr | 11.503 | 11.503 |
| Norbert Kohler | 1.094 | 94 |

¹ inkl. Zurechnungen gemäß § 22 WpHG

[Tabelle 37]

Aktienbesitz Vorstand

| Vorstandsmitglied | Aktienzahl 31.12.2008 | Aktienzahl 31.12.2009 |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | – | – |
| Gerhard Frieg | 181.463 | 181.463 |
| Muhyddin Suleiman | – | – |
| Ralf Schmid | – ² | – |

² keine Angabe, da erst seit dem 1. März 2009 Mitglied des Vorstands der MLP AG**TRANSPARENZ**

Aktienbesitz von
Vorstand und Aufsichtsrat
zum Bilanzstichtag

Am 31. Dezember 2009 setzte sich der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft wie in [Tabelle 36] und [Tabelle 37] dargestellt zusammen.

Directors' Dealings

Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft (Directors' Dealings)

Seit dem 30. Oktober 2004 gilt die erweiterte Regelung des § 15 a Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) zur Veröffentlichung und Mitteilung von Geschäften mit Aktien des Emittenten oder sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten. Danach müssen Personen, die bei einem Emittenten von Aktien Führungsaufgaben wahrnehmen, diese Geschäfte dem Emittenten und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mitteilen. Diese Pflicht gilt auch für Personen, die mit einer solchen Person in enger Beziehung stehen.

Im Geschäftsjahr 2009 wurde uns eine Transaktion gemäß § 15 a WpHG gemeldet, die Sie unserer Internetseite www.mlp-ag.de entnehmen können.



Mehr unter:
www.mlp-ag.de,
Corporate
Governance,
Directors' Dealings

Compliance

Der Deutsche Corporate Governance Kodex definiert in Ziffer 4.1.3 die Aufgaben des Vorstands im Rahmen der Compliance: Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin. Die Einhaltung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Verhaltensvorschriften gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung und ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Complianceregelungen

MLP hat eine konzernweite Compliance Organisation eingerichtet. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und von MLP unterstützt und berät Compliance den Vorstand dabei, für die Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen und sowie der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Über alle wesentlichen Sachverhalte werden Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig informiert.

MLP verfügt im Konzern über ein umfassendes Regelwerk zur Compliance, das Organmitgliedern wie Mitarbeitern die gesetzlichen Vorschriften zum Insiderrecht erläutert und einen rechtlichen Rahmen vorgibt, innerhalb dessen sie ihren Anlagegeschäften nachgehen können. Die Compliance-Richtlinie dient zudem dabei auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit sensiblen Informationen bei MLP. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen – insbesondere im Bereich des Wertpapiergeschäfts – vorzubeugen, haben wir Grundsätze zur Vermeidung und Überwachung von Interessenkonflikten sowie zur Annahme und Gewähr von Zuwendungen erlassen, die wir regelmäßig überprüfen und an veränderte Bedürfnisse anpassen.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter und Berater hat MLP im Jahre 2009 seine Kernwerte neu definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert, die MLP besonders authentisch darstellen. Darauf aufbauend wurde anschließend das bestehende Unternehmensleitbild von MLP überarbeitet. Dieses findet sich auf der vorderen Umschlagseite des Geschäftsberichtes. In einem dritten Schritt sind daraus die folgenden Führungsgrundsätze für MLP entstanden:

Kernwerte neu definiert

MLP-Führungskräfte:

- verpflichten sich den Interessen der MLP-Kunden
- leben die Kernwerte „Leistung“ und „Vertrauen“
- setzen vereinbarte Ziele und Entscheidungen konsequent um
- gestalten die Zukunft proaktiv
- arbeiten offen und teamorientiert zusammen
- sorgen für eine systematische Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung

Als Beitrag zur Diskussion über die Qualität der Finanzberatung in Deutschland hat MLP im Jahre 2009 einen Beratungskodex als Leitlinie für die Kundenberatung vorgestellt. Dieser Kodex beinhaltet keine Neuerungen, sondern fasst die zum Teil seit mehreren Jahren geltenden Beratungs- und Betreuungsstandards bei MLP zusammen. Ziel ist es, die Transparenz gegenüber Kunden, Interessenten und Öffentlichkeit weiter zu erhöhen. Sämtliche Leitlinien beruhen auf den MLP-Unternehmenswerten; sie prägen die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Beratern sowie zu sämtlichen Stakeholdern. Die Leitlinien finden sich auf der Seite 126 des Geschäftsberichtes.

Eine Erläuterung der Geschäfts- und der Risikostrategie sowie des Risikomanagements finden sich auf den Seiten 32 f. und 67 ff. des Geschäftsberichtes.


Mehr unter:
www.mlp-ag.de,
Investor Relations,
Hauptversammlung

Information
aller Zielgruppen

Informationen

Die Aktionäre sind gesetzlich an grundlegenden Entscheidungen der MLP AG wie Satzungsänderungen oder der Ausgabe neuer Aktien beteiligt. Um die Aktionäre bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen, bietet ihnen MLP an, Stimmrechte schriftlich durch von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter auszuüben. Über alle wesentlichen Inhalte der Hauptversammlung berichten wir auf unserer Website www.mlp-ag.de. Die Rede des Vorstandsvorsitzenden kann dort online abgerufen werden.

Eine regelmäßige, gleichberechtigte, zeitnahe und umfassende Information des Kapitalmarktes und der interessierten Öffentlichkeit über die wirtschaftliche Lage und die Ergebnisse unseres Konzerns hat für uns einen hohen Stellenwert. Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen des Geschäftsberichts, des Halbjahresfinanzberichts sowie der Zwischenberichte zu den Quartalen innerhalb der dafür vorgegebenen Fristen. Über aktuelle Ereignisse oder neue Entwicklungen informieren wir in Pressemeldungen oder, soweit gesetzlich vorgesehen, in Ad-hoc-Mitteilungen. Alle Meldungen und Mitteilungen stehen im Internet zur Verfügung. Unser Finanzkalender informiert über die für den Kapitalmarkt relevanten Termine, wie z. B. unsere Hauptversammlung, die Veröffentlichung des Geschäftsberichts und der Zwischenberichte.

Auf unserer Homepage www.mlp-ag.de bieten wir zudem unter der Rubrik „Investor Relations“ – in Deutsch und Englisch – nicht nur Zugriff auf die vorgenannten Informationsinstrumente, sondern auch auf Telefonkonferenzen und Präsentationen.


Mehr unter:
www.mlp-ag.de,
Corporate
Governance

Mindestens einmal im Jahr veranstalten wir Analysten- und Medienkonferenzen. Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlichen wir gemäß den gesetzlichen Anforderungen auf unserer Website. Dort informieren wir zudem umfassend über die Corporate Governance bei MLP. Unsere Entschärfungserklärung halten wir für mindestens fünf Jahre auf unserer Homepage zugänglich.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Konzernrechnungslegung erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Dies bietet eine hohe Transparenz und erleichtert die Vergleichbarkeit mit Wettbewerbern. Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer gewählt und hat den (Konzern)abschluss 2009 geprüft und den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Jahr 2009 einer prüferischen Durchsicht unterzogen (§§ 37 w Abs. 5, 37 y Nr. 2 WpHG). Der Aufsichtsrat hat sich vergewissert, dass die bestehenden Beziehungen zwischen den Abschlussprüfern und MLP oder ihren Organen keine Zweifel an der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers begründen. Der Aufsichtsrat der MLP AG erörtert dabei nicht nur den Jahres- und den Konzernjahresabschluss, sondern auch gemeinsam mit dem Vorstand, die Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte vor deren jeweiliger Veröffentlichung.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist in Bezug auf die handelsrechtlichen Angabepflichten zugleich auch Teil des Lageberichts.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Im Zuge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) wurde die Zuständigkeit für die Festlegung der Vorstandsvergütung vom Personalausschuss des Aufsichtsrats auf das Gesamtplenium des Aufsichtsrats übertragen. Der Personalausschuss ist zukünftig nicht mehr für die Beschlussfassung über die Vorstandsvergütung zuständig, sondern bereitet diese nur noch vor.

Beschlussfassung über
Vorstandsvergütung
im Gesamtplenium des
Aufsichtsrats

Mit dem zum 5. August 2009 in Kraft getretenen VorstAG hat der Gesetzgeber ferner neue Anforderungen hinsichtlich der Festsetzung der Vorstandsvergütung geschaffen. Der Gesetzgeber verfolgt dabei das Ziel, die Vergütung des Vorstands an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten. Dieses Ziel deckt sich vom Grundsatz mit dem System der Vorstandsvergütung bei MLP. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat sich in seiner Sitzung am 10. Dezember 2009 mit den gesetzlichen Neuerungen, insbesondere auch mit der Ausrichtung der Vorstandsvergütung an einer nachhaltigen Unternehmensführung befasst. Das gegenwärtige System der Vorstandsvergütung trägt auch nach Einschätzung von Experten den Zielsetzungen der gesetzlichen Neuregelungen bereits weitgehend Rechnung. Gleichwohl wird sich der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2010 eingehend mit der weiteren Entwicklung des Vorstandsvergütungssystems bei MLP befassen.

Grundsätze der
Vorstandsvergütung

Die Mitglieder des Konzernvorstands haben auf Basis der mit ihnen derzeit geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf eine fixe (erfolgsunabhängige) und eine variable (erfolgsbezogene) Vergütung [Tabelle 38] [Tabelle 39]. Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) des MLP-Konzerns nach den jeweils im Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Entscheidend ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT), 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 Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) der fortzuführenden und aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Die variable Vergütung ergibt sich aus einem festgelegten Prozentsatz an der Bemessungsgrundlage. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, so wird grundsätzlich die Tantieme für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

Des Weiteren haben die Vorstände Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie auf die Leistungen aus einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung.

[Tabelle 38]

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2009

| Alle Angaben in T€ | Fester Vergütungsbestandteil | Variabler Vergütungsbestandteil | Gesamt |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 527 | 206 | 734 |
| Gerhard Frieg | 383 | 165 | 548 |
| Ralf Schmid* | 317 | 138 | 455 |
| Muhyddin Suleiman | 378 | 165 | 543 |
| Gesamt | 1.606 | 674 | 2.280 |

*Vorstand seit 1. März 2009

[Tabelle 39]

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2008

| Alle Angaben in T€ | Fester Vergütungsbestandteil | Variabler Vergütungsbestandteil | Gesamt |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|--------------|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 528 | 249 | 777 |
| Gerhard Frieg | 384 | 200 | 583 |
| Muhyddin Suleiman | 380 | 200 | 579 |
| Gesamt | 1.291 | 648 | 1.939 |

Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2009 Pensionsrückstellungen in Höhe von 8.923 T€ (Vorjahr: 8.718 T€).

Zudem sind langfristige Vergütungskomponenten gegeben. Die Mitglieder des Vorstands sind am Incentive Programm 2004 und an den Long Term Incentive-Programmen 2007 bis 2009 beteiligt. Die Ausgestaltung dieser Programme ist nachfolgend beschrieben.

Die Hauptversammlung der MLP AG vom 28. Mai 2002 hatte den Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft bis zum 28. Mai 2007 einmalig oder mehrfach bis zu insgesamt 1.700.000 unverzinsliche Wandelschuldverschreibungen im Nennbetrag von je 1€ bis zum Gesamtnennbetrag von 1.700.000€ an Mitglieder des Vorstands und Arbeitnehmer der Gesellschaft sowie an Mitglieder der Geschäftsführung, die als selbstständige Handelsvertreter tätigen Außendienstmitarbeiter und Arbeitnehmer von mit der Gesellschaft im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen mit einer Laufzeit von jeweils sechs Jahren auszugeben. Die Wandelschuldverschreibungen berechtigen den Inhaber nach näherer Maßgabe der Wandelschuldverschreibungsbedingungen, neue Aktien aus bedingtem Kapital der MLP AG zu erwerben. Soweit Wandelschuldverschreibungen an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ausgegeben wurden, war nur der Aufsichtsrat zur Ausgabe berechtigt.

Aktioptionsprogramm
und wertpapierorientierte
Vergütungssysteme

[Tabelle 40]

Wandelschuldverschreibungen

| | | Tranche 2003 | Tranche 2004 | Tranche 2005 |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Ausübungszeitraum | | | | |
| Beginn | | 5. 8. 2006 | 17. 8. 2007 | 16. 8. 2008 |
| Ende | | 4. 8. 2009 | 16. 8. 2010 | 15. 8. 2011 |
| Nennbetrag | in € | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Ausübungspreise | in € | 7,02 | 12,40 | 13,01 |
| Gezeichnete Wandelschuldverschreibungen | in € bzw. Stück | 281.040 | 677.042 | 577.806 |
| Gewandelt bis 31. 12. 2007 | in € bzw. Stück | 169.668 | 1.850 | 85 |
| Wandelschuldverschreibungen | | | | |
| zum 31. 12. 2007 | in € bzw. Stück | 78.595 | 582.594 | 553.018 |
| davon Vorstand | in € bzw. Stück | – | 32.300 | – |
| Gewandelt in 2008 | in € bzw. Stück | 16.445 | 29.087 | 24.933 |
| Zurückgezahlt in 2008 | in € bzw. Stück | 4.320 | 42.619 | 37.538 |
| Wandelschuldverschreibungen | | | | |
| zum 31. 12. 2008 | in € bzw. Stück | 57.830 | 510.888 | 490.547 |
| davon Vorstand | in € bzw. Stück | – | 32.300 | – |
| Gewandelt in 2009 | in € bzw. Stück | 16.573 | 24 | – |
| Zurückgezahlt in 2009 | in € bzw. Stück | 41.257 | 20.281 | 23.993 |
| Wandelschuldverschreibungen | | | | |
| zum 31. 12. 2009 | in € bzw. Stück | 0 | 490.583 | 466.554 |
| davon Vorstand | in € bzw. Stück | – | 32.300 | – |

[Tabelle 41]

Wandelschuldverschreibungen – Vorstand

| Alle Angaben in T€ bzw. Stück | Wandelschuld- verschreibungen Tranche 2004 (Wert zum Zeitpunkt der Gewährung) | Wandelschuld- verschreibungen Insgesamt in Stück zum 31. 12. 2009 | Wandelschuld- verschreibungen Insgesamt in Stück zum 31. 12. 2008 |
|-------------------------------|--|---|---|
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 49 | 12.300 | 12.300 |
| Gerhard Frieg | 40 | 10.000 | 10.000 |
| Muhyddin Suleiman | 40 | 10.000 | 10.000 |
| Gesamt | 130 | 32.300 | 32.300 |

Die Wandelschuldverschreibungen wurden in den Jahren 2002 bis 2005 in Teilbeträgen angeboten. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2002 bis 2005 1.651.188€ bzw. Stücke Wandelschuldverschreibungen zugeteilt. Der Umfang der jeweiligen Tranche wurde vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats festgelegt. Die Berechtigten und der Umfang des jeweiligen Rechts auf Erwerb der Wandelschuldverschreibungen wurden durch den Vorstand festgelegt. Soweit Mitglieder des Vorstands betroffen waren, erfolgte dies durch den Aufsichtsrat.

Nachdem die Ausübungshürde (39,28€) für die Zuteilung der ersten Tranche der Wandelschuldverschreibungen aus dem Jahr 2002 bis zum 19. August 2005 nicht erreicht wurde, konnten die Wandelschuldverschreibungen der ersten Tranche nicht gewandelt werden. Der Nennbetrag wurde den Berechtigten zurückgezahlt [Tabelle 40].

Im Geschäftsjahr 2006 wurde die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2003 emittierte zweite Tranche erreicht. Während des Ausübungszeitraums vom 5. August 2006 bis zum 4. August 2009 waren die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2009 wurden insgesamt 202.686 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

Die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2004 ausgegebene Tranche 2004 wurde in 2007 erreicht. Die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen sind während des Ausübungszeitraums vom 17. August 2007 bis zum 16. August 2010 berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2009 wurden insgesamt 30.961 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

Die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2005 ausgegebene Tranche 2005 wurde in 2006 erreicht. Die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen sind während des Ausübungszeitraums vom 16. August 2008 bis zum 15. August 2011 berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2009 wurden insgesamt 25.018 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

Die am 31. Dezember 2009 amtierenden Konzernvorstände besitzen vom Unternehmen ausgegebene Wandelschuldverschreibungen. Genauere Angaben hierzu können Sie der [Tabelle 41] entnehmen.

In 2005 wurde erstmals ein Long Term Incentive-Programm („LTI“) aufgelegt, an dem neben den Vorständen unter anderem auch ausgewählte Führungskräfte des MLP-Konzerns beteiligt werden. Es handelt sich um einen kennzahlenbasierten Unternehmens-Performance-Plan. Dieser berücksichtigt sowohl das mehrjährige Konzernergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) als auch die Aktienkursentwicklung. Dabei können so genannte Performance Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt werden. Für die Vorstandsmitglieder erfolgt die Zuteilung durch den Aufsichtsrat. Die Auszahlung für die Tranche 2005 erfolgte in 2008, die Tranche 2006 ist in 2009 verfallen. Für die in den Geschäftsjahren 2007 bis 2009 genehmigten Tranchen bemisst sich die Cash-Ausschüttung am dreifachen Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT) des der Gewährung vorausgehenden Geschäftsjahres (Performance-Hürde). Erst ab der Erreichung dieser Performance-Hürde haben die Bezugsberechtigten einen Anspruch auf Barzahlung.

Ein Eigenkapitalausgleich ist nicht vorgesehen. Der beizulegende Zeitwert der virtuellen Aktien wird an jedem Stichtag unter Anwendung eines geeigneten Bewertungsverfahrens neu ermittelt.

[Tabelle 42]

Long Term Incentive-Programm

| Alle Angaben in Stück | Tranche 2007 | Tranche 2008 | Tranche 2009 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Performance Shares bei Zuteilung | 233.120 | 228.825 | 296.440 |
| davon Vorstand | 117.899 | 122.983 | 177.866 |
| davon andere | 115.221 | 105.842 | 118.574 |
| Performance Shares zum 31.12.2008 | 225.081 | 228.825 | – |
| davon Vorstand | 117.899 | 122.983 | – |
| davon andere | 107.182 | 105.842 | – |
| Verfallene Performance Shares in 2009 | – | – | – |
| Ausbezahlte Performance Shares in 2009 | – | – | – |
| Performance Shares zum 31.12.2009 | 225.081 | 228.825 | 296.440 |
| davon Vorstand | 117.899 | 122.983 | 177.866 |
| davon andere | 107.182 | 105.842 | 118.574 |

[Tabelle 43]

Long Term Incentive-Programm – Vorstand

| | Tranche 2007 | Tranche 2008 | Tranche 2009 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung | 9,33 € | 9,92 € | 7,59 € |
| Alle Angaben in Stück | | | |
| Dr. Uwe Schroeder-Wildberg | 53.591 | 50.403 | 65.876 |
| Gerhard Frieg | 32.154 | 36.290 | 39.526 |
| Ralf Schmid (Vorstand seit 1. März 2009) | – | – | 32.938 |
| Muhyddin Suleiman | 32.154 | 36.290 | 39.526 |
| Gesamt | 117.899 | 122.983 | 177.866 |

Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen grundsätzlich die zugeteilten virtuellen Aktien. Von den insgesamt 758.385 zugeteilten Performance Shares sind bis zum 31. Dezember 2009 8.039 verfallen [Tabelle 42].

Im Rahmen des Long Term Incentive-Programms erhielten die Mitglieder des Vorstands in den Jahren 2005 bis 2009 Performance Shares (virtuelle Aktien). Anzahl und Wert der virtuellen Aktien sind, soweit diese nicht ausbezahlt wurden oder verfallen sind, der [Tabelle 43] zu entnehmen.

Der in der Gewinn- und Verlustrechnung 2009 für Vorstände erfasste Aufwand für das Long Term Incentive-Programm beträgt 328 T€ (Vorjahr: 0 T€).

Die Mitglieder des Konzernvorstands besitzen einzelvertragliche betriebliche Versorgungszusagen. Es ist eine Altersrente ab Vollendung des 62. Lebensjahres, eine Invalidenrente, eine Witwenrente sowie eine Waisenrente zugesagt. Die Höhe der zugesagten Leistung beträgt 60 % des zuletzt bezogenen festen Monatsgehalts oder wird in Nachträgen zu den Anstellungsverträgen separat festgesetzt.

[Tabelle 44]

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

| Alle Angaben in T€ | Fester Vergütungsbestandteil 2009 | Fester Vergütungsbestandteil 2008 |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender) | 87 | 67 |
| Dr. h. c. Manfred Lautenschläger (stellvertretender Vorsitzender) | 72 | 86 |
| Johannes Maret | 57 | 57 |
| Dr. Claus Michael Dill | 57 | 36 |
| Norbert Kohler | 30 | 30 |
| Maria Bähr | 30 | 30 |
| Gerd Schmitz-Morkramer* | – | 27 |
| Gesamt | 333 | 333 |

* Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Mai 2008

Die Dienstverträge zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und den Mitgliedern des Vorstands, den Herren Gerhard Frieg, Muhyddin Suleiman und Ralf Schmid enthalten eine Klausel, wonach sie für den Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt, berechtigt sind, ihren Vertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Üben sie dieses Kündigungsrecht aus, ist MLP verpflichtet, ihnen eine Vergütung zu bezahlen, die dem vierfachen eines Jahresfestgehalts entspricht, wenn der Vertrag nicht von ihnen infolge des „change of control“ gekündigt worden wäre, sofern die Kündigung des Vertrages mehr als zwei Jahre vor der regulären Beendigung des Vertrages erfolgt. Die Dienstverträge von Herrn Dr. Schroeder-Wildberg und Herrn Ralf Schmid haben jeweils eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2012, von Herrn Frieg bis 18. Mai 2012 und von Herrn Suleiman bis zum 3. September 2012. Bei Beendigung des Vertrages in den zwei Jahren vor der regulären Beendigung wird die Abfindung nur pro-rata-temporis geschuldet.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung von 30.000€. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit in einem Ausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt pro Ausschuss das 0,3-fache der Grundvergütung als Aufsichtsratsmitglied. Der Vorsitzende des Ausschusses erhält das 0,4-fache der Grundvergütung, sein Stellvertreter das 0,35-fache. Soweit der Vorsitzende des Aufsichtsrats zugleich Vorsitz in einem oder mehreren Ausschüssen innehat, erhält er neben der Vergütung für den Aufsichtsrat nur die Grundvergütung (0,3-fache der festen Aufsichtsratsvergütung) pro Ausschuss. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile [Tabelle 44].

Im Geschäftsjahr 2009 fielen 21 T€ (Vorjahr: 4 T€) Ersatz für Auslagen an.

Corporate Responsibility-Bericht

Grundsätze

Corporate Responsibility (CR) ist in den vergangenen Jahren zu einem zentralen Begriff der Unternehmensführung geworden. Nachhaltigkeit und Werteorientierung stehen dabei im Mittelpunkt allen Denkens und Handelns.

Ziel der CR bei MLP ist es, Mehrwert für die Menschen zu schaffen, die mit unserem Unternehmen verbunden sind. Leistung und Vertrauen bilden dabei das Zentrum unserer Unternehmenswerte. Sie prägen die Beziehung untereinander und zu allen Stakeholdern.

Wir übernehmen Verantwortung für den Erfolg unserer Kunden und Investoren, für das Wohl unserer Beraterinnen und Berater bzw. unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Darüber hinaus engagieren wir uns für das Gemeinwesen.

Im nachfolgenden Kapitel konkretisieren wir, wie der MLP-Konzern dieser Verantwortung im Geschäftsjahr 2009 gerecht geworden ist.

Nachhaltigkeit und
Werteorientierung im
Mittelpunkt

Kunden

MLP berät seine Kunden individuell, ganzheitlich und langfristig. Durch zahlreiche Prozesse und Maßnahmen wie eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung stellen wir eine qualitativ hochwertige Beratung unserer Kunden sicher. Kern der Beratung ist die Unabhängigkeit von Produktanbietern: Gemeinsam mit dem Kunden wählt der Berater das jeweils passende Produkt aus einem breiten Marktangebot aus.

Auch im Geschäftsjahr 2009 hat die Öffentlichkeit unsere Beratungsqualität und Kundennähe ausgezeichnet: Im Mai erzielte MLP in einem Altersvorsorge-Beratungstest der Zeitschrift Wirtschaftswoche die höchste Gesamtpunktzahl aller 35 getesteten Institute. Im Juni 2009 belegte das Unternehmen im Baufinanzierungstest des Magazins Euro den dritten Gesamtrang.

Seit mehreren Jahren unterstützt MLP politische Reformvorhaben zur Erhöhung der Beratungsqualität im Markt, weil eine transparente und kundenorientierte Beratung seit jeher Kern des MLP-Geschäftsmodells ist. Im Rahmen der „Qualitätsoffensive Verbraucherfinanzen“ des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz hat MLP Vorschläge zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingebracht. Ein wesentlicher Punkt dabei ist, die Ausbildungsanforderungen für die Finanzberater im Markt weiter zu erhöhen und ein klar abgegrenztes Berufsbild des unabhängigen Finanzberaters einzuführen – ähnlich wie bei einem Rechtsanwalt oder Steuerberater.

Unter www.mlp-beratungsqualitaet.de hat MLP im November 2009 seine zehn Leitlinien zur Beratung und Betreuung von Privatkunden vorgelegt. Damit können sich Kunden, Interessenten und Öffentlichkeit einen Überblick über die zum Teil seit vielen Jahren geltenden Standards bei MLP verschaffen.

Im Bereich Datenschutz hat MLP 2009 die Instrumente zum Risikocontrolling für datenschutzrelevante Sachverhalte nochmals ausgebaut und weiterentwickelt.

Ausgezeichnete
Beratungsqualität



Mehr unter:
www.mlp-beratungsqualitaet.de

Nachhaltige Steigerung
des Unternehmenswertes

Investoren

Wir übernehmen Verantwortung gegenüber unseren Kapitalgebern, indem wir unser unternehmerisches Handeln auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ausrichten. Zudem stellen wir eine transparente, nachvollziehbare sowie zeitnahe Berichterstattung sicher. Auch im Geschäftsjahr 2009 haben Vorstand und Aufsichtsrat die MLP Corporate Governance konzernweit und fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Neben der selbstverständlichen Einhaltung aller relevanten Gesetze und internen Vorgaben zählt ein nachhaltiges Risikomanagement sowie die konzernweite Compliance Organisation zu den Grundsätzen unserer Unternehmensführung (siehe dazu den vorstehenden Teil „Unternehmensziele und Unternehmenssteuerung“, den Risiko- und Offenlegungsbericht sowie den Investor Relations- und den Corporate Governance-Bericht).

Berater und Mitarbeiter

Das größte Kapital unseres Unternehmens sind unsere Berater und Mitarbeiter. Ihr Engagement und ihre Leistungskraft bilden das Fundament unseres Erfolges. Höchste Priorität beim laufenden Effizienzprogramm hatte für das MLP-Management deshalb die Sicherung der Arbeitsplätze.

MLP erneut als
„Top Arbeitgeber“
ausgezeichnet

Das Magazin „Handelsblatt Junge Karriere“ und das Marktforschungsunternehmen CRI haben MLP 2009 erneut als „Top Arbeitgeber“ in Deutschland identifiziert. Entscheidende Erfolgsfaktoren dabei sind die Entwicklungsmöglichkeiten, die wir unseren Mitarbeitern unter anderem über umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

2009 hat MLP das Beteiligungsprogramm für Berater und Mitarbeiter fortgesetzt und sein Profil als familien- und kinderfreundliches Unternehmen weiter geschärft. Zu den Angeboten im Rahmen des MLP-Familienprogramms gehören unter anderem die Beteiligung an den Unterbringungs- und Betreuungskosten für noch nicht schulpflichtige Kinder, Ferien camps für Schulkinder sowie eine kostenlose Beratung bei Fragen der Kinderbetreuung oder der Versorgung älterer Menschen. Ein weiteres wichtiges Element ist die betriebliche Altersversorgung und die persönliche Gesundheitsvorsorge unserer Berater und Mitarbeiter, die wir umfangreich fördern und unterstützen (siehe dazu den Personal- und Sozialbericht).

Im Rahmen des Projekts „Werte und Führung“ hat MLP im Jahr 2009 unter Beteiligung aller Berater und Mitarbeiter die zentralen Werte des Unternehmens diskutiert. Auf dieser Grundlage haben wir das Selbstverständnis von MLP überarbeitet und unsere Führungsgrundsätze weiter konkretisiert. In diesem Zuge wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr auch ein „180 Grad Feedback zur Führungsperformance“ eingeführt, bei dem sämtliche Mitarbeiter ihren jeweiligen Vorgesetzten beurteilen.

Eine zentrale Funktion im Geschäftsmodell nimmt die MLP Corporate University ein, die als eine von wenigen Unternehmensakademien in Europa durch die European Foundation for Management Development akkreditiert ist. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben circa 50.000 Aus- und Weiterbildungstage stattgefunden – eine wichtige Basis für die ständige Weiterentwicklung unserer Berater und Mitarbeiter.

Darüber hinaus hat MLP sein Engagement im Bereich der Beruflichen Bildung mit mehr als 100 Auszubildenden fortgesetzt. Neben den rechtlich vorgeschriebenen Inhalten bietet MLP seinen Auszubildenden von Anfang an zusätzliche Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung.

Partner

Eine weitere Zielgruppe unserer Corporate Responsibility sind unsere Geschäftspartner. Um unseren Kunden bedarfsgerecht die jeweils passenden Produkte zu vermitteln, führen wir einen sehr umfangreichen Partner- und Produktauswahlprozess durch. Hierbei bewerten wir Produkte aus dem Portfolio führender Banken, Versicherungs- und Investmentgesellschaften. Gleichzeitig erarbeiten wir Vorschläge für die Weiterentwicklung von Produkten im Sinne unserer Kunden.

Darüber hinaus ist eine hohe Servicequalität der Produktpartner eine entscheidende Grundlage für die Zufriedenheit unserer Kunden. Deshalb haben wir 2009 zum vierten Mal mit dem MLP Service Award die Partner mit der höchsten Servicequalität ausgezeichnet. Darüber hinaus hat MLP mit dem „Investment Award“ 2009 besondere Managementleistungen von Partnern im Rahmen der Vermögensanlage gewürdigt.

Umfangreicher Partner- und Produktauswahlprozess

Gesellschaft

Als Teil der sozialen Marktwirtschaft nimmt MLP seine gesellschaftliche Verantwortung wahr. Im Rahmen unserer „Corporate Social Responsibility“ (CSR) setzen wir uns deshalb seit Jahrzehnten für soziale Projekte und die Zukunft unseres Gemeinwesens ein. Die nachfolgenden Passagen geben einen Überblick über die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung des MLP-Konzerns in den fünf Bereichen Hochschulen, Sport, Kultur, Ökologie sowie Gesundheit und Soziales. Hinzu kommen das vielfältige gemeinnützige Engagement der MLP-Geschäftsstellen vor Ort, die Förderung des Stiftungswesens durch unsere Tochtergesellschaft Feri Finance AG sowie das breite Tätigkeitsspektrum der gemeinnützigen Stiftung des Unternehmensgründers und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. h. c. Manfred Lautenschläger.

Gesellschaftliche Verantwortung

Hochschulen

MLP sieht in der Hochschul- und Studierendenförderung einen der wichtigsten Schwerpunkte seines Engagements. Wir gehören zu den größten und zuverlässigsten Unternehmenspartnern der Hochschulen.

Im Geschäftsjahr 2009 haben wir unsere Kooperationen mit Hochschulen, Studienförderwerken, Studierenden- und Wissenschaftsorganisationen wie zum Beispiel der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausgebaut. Zur Förderung von Studentinnen und Studenten sowie zur Stärkung einer verbesserten Berufsweltorientierung während der Hochschulausbildung unterhält MLP inzwischen mit rund 60 Hochschulen und Einrichtungen Kooperationen, die zumeist aus Public Private Partnerships bestehen. Im Rahmen der Fortsetzung der gemeinsam mit dem Stifterverband getragenen Stiftungsprofessur für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement am Zentrum für Wissenschaftsmanagement in Speyer unterstützt MLP Grundlagenforschung für die weitere Professionalisierung der Hochschulführung. Mit dem Lautenschläger Forschungspreis der Universität Heidelberg, der mit 250.000 Euro der höchst dotierte private Preis dieser Art in Europa ist, hat die Manfred Lautenschläger Stiftung am 19. Dezember 2009 die Heidelberger Astrophysikerin Prof. Dr. Eva Grebel als „weltweit herausragende Forscherpersönlichkeit“ ausgezeichnet.

Hohes Engagement in der Hochschul- und Studierendenförderung

Im Bereich Hochschulpolitik war MLP am 3. Juli 2009 in der Deutschen Nationalbibliothek in Frankfurt am Main Mitveranstalter der ersten ZEIT Konferenz Hochschule und Bildung, an der hochrangige Vertreter aus der nationalen und internationalen Hochschulwelt teilnahmen. Diese Expertenkonferenz mit rund 220 Teilnehmern diskutierte über aktuelle Herausforderungen in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Darüber hinaus hat MLP gemeinsam mit dem Mediendienst kress das „Taschenbuch der Hochschulpresse“ herausgegeben, das neben einem Statistikeil die Kontaktdaten von über 1000 Kommunikatoren und Journalisten in der deutschen Hochschullandschaft zusammenfasst.

Auch im Geschäftsjahr 2009 richtete MLP die Initiative „Join the best“ aus: In einem gemeinsam mit karriere.de als Medienpartner ausgerichteten Wettbewerb von mehr als 3.740 Teilnehmern erhielten 15 Studierende nach mehreren Auswahlstufen hochwertige Auslandspraktika bei renommierten, international agierenden Unternehmen.

Medizin-Studierende unterstützte MLP 2009 im Rahmen des Stipendienprogramms „Medical Excellence“, das in Kooperation mit der Ärzte Zeitung pro Jahr zwölf angehende Human- und drei Zahnmediziner fördert. Im Bewerbungsprozess des Förderprogramms spielt nicht nur hohes wissenschaftliches, sondern auch soziales Engagement eine wichtige Rolle.

Sport

Sport und Bewegung sind nicht nur für die Gesundheit, sondern auch für den sozialen Zusammenhalt wichtig. Deshalb setzt sich MLP für den Breiten- und Spitzensport ein und ist förderndes Mitglied der „Sportregion Rhein-Neckar“.

Sport-Sponsoring

Seit 2004 ist das Unternehmen Sponsor bei den Deutschen Hochschulsportmeisterschaften und trägt dazu bei, dass jährlich mehr als 2.500 Studenten in den verschiedenen Sportarten und an zahlreichen Hochschulstandorten ihre Wettbewerbe austragen. Ein Höhepunkt im Breiten-sport war auch im Jahr 2009 der MLP Marathon in Mannheim, der erst nach Anbruch der Dämmerung an den Start geht. An der größten Laufveranstaltung in Nordbaden nahmen am 9. Mai 2009 rund 11.000 Aktive und etwa 130.000 Besucher teil.

In der Sportregion Rhein-Neckar engagiert sich MLP in vielfältiger Weise. Neben dem Hauptsponsoring bei den ProA-Basketballern des USC Heidelberg ist MLP Titelsponsor des MLP-Radteams in der U23-Bundesliga und dem Herrentennis-Weltranglistenturnier MLP-Cup in Nussloch.

Kultur

Im Bereich Kulturförderung konzentriert sich MLP weiterhin auf die Förderung des internationalen Musikfestivals „Heidelberger Frühling“ als Prime Partner. Mit mehr als 25.000 Besuchern war das Festival, das klassische und zeitgenössische Musik mit international renommierten Künstlern verbindet, auch im Jahr 2009 ausverkauft.

Ökologie

Auch wenn MLP als Finanz- und Vermögensberater nur sehr begrenzt Einfluss auf die Umwelt ausübt, sind wir in den relevanten Bereichen auf ein umweltfreundliches Verhalten bedacht.

Seit ihrem Bau werden die Gebäude von MLP in Wiesloch über den Nahwärmeverbund des Biomasse-Heizwerks Wiesloch mit Wärme aus regenerativer Energie versorgt. Die umweltfreundliche Wärmeerzeugung erfolgt durch die Verbrennung naturbelassener Hölzer aus land- und forstwirtschaftlichen Pflegemaßnahmen in der Region. Vorteil: MLP spart jährlich mehr als 620 Tonnen Kohlendioxid gegenüber einer konventionellen Ölheizung ein. Darüber hinaus haben das MLP Facility Management und der Konzerneinkauf ihre Maßnahmen zur Energieeffizienz und Energieoptimierung sowie zum umweltschonenden Ressourceneinsatz weiter verstärkt.

Am 29. Januar 2009 wurde die 1995 gegründete Manfred Görnitz Stiftung mit dem Feri-Stiftungspreis ausgezeichnet, der mit 25.000 Euro dotiert ist und den die Feri Finance Group seit 2005 jährlich vergibt. Die Stiftung initiiert und fördert innovative Projekte und Kurse, die Kinder und Jugendliche an sinnvolle, nachhaltige Energienutzung und Energiegewinnung heranführt.

Energieeffizienz
und -optimierung

Gesundheit & Soziales

MLP unterstützt eine nachhaltige Entwicklung des deutschen Gesundheitssystems. Auch im Geschäftsjahr 2009 haben wir gemeinsam mit dem Institut für Demoskopie Allensbach und der Bundesärztekammer den MLP Gesundheitsreport veröffentlicht. In der repräsentativen Studie geben Bevölkerung und Ärzte ihre Einschätzung über den Status quo und die weitere Entwicklung des Gesundheitssystems ab.

Im Mittelpunkt der Spendentätigkeit von MLP steht weiterhin die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Beispiele sind die Unterstützung des Vereins „Postillion“, der sich für Jugendliche und Kinder im Rhein-Neckar-Kreis engagiert, der Arbeitsgemeinschaft Soziale Nothilfe e. V., der „Waldpiraten“ in Heidelberg als eine Einrichtung der Deutschen Kinderkrebsstiftung sowie der Stiftung Erlanger Kinderhilfe. Darüber hinaus haben die MLP-Zentrale in Wiesloch sowie mehrere MLP-Geschäftsstellen, beispielsweise in Hamburg und Pforzheim, 2009 Weihnachtsspenden in einer Gesamthöhe von rund 25.000 Euro eingesammelt und an gemeinnützige Institutionen und Vereine weitergereicht.

MLP - Spendentätigkeit