

Die MLP Gruppe

Die MLP Gruppe ist mit den Marken Deutschland.Immobilien, DOMCURA, FERI, MLP, RVM und TPC der Finanzdienstleister für Privat-, Firmen- und institutionelle Kunden. Durch die Vernetzung der unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen entstehen besondere Mehrwerte – und Kunden können bessere Finanzentscheidungen treffen. Dabei verbindet die MLP Gruppe intelligent persönliche und digitale Angebote. Einige der Marken bieten zudem ausgewählte Produkte, Services und Technologie für andere Finanzdienstleister.

- Deutschland.Immobilien – Immobilienplattform für Finanzberater und Kunden
- DOMCURA – Assekuradeur für Finanzberater und -plattformen
- FERI – Investmentmanagement für institutionelle Kunden und vermögende Privatkunden
- MLP – Finanzberatung für anspruchsvolle Kunden
- RVM – Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen
- TPC – Betriebliches Vorsorgemanagement für Unternehmen

Kundenbedürfnisse im Fokus

Seit der Gründung im Jahr 1971 setzt MLP konsequent auf langfristige Beziehungen zu ihren Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis ihrer individuellen Bedürfnisse. Innerhalb des MLP Konzerns findet ein intensiver Know-how-Transfer statt. Die Spezialisten unterstützen sich in Research und Konzeptentwicklung sowie in der Kundenberatung. Durch diese gezielte Interaktion entstehen zusätzliche Werte für Kunden, im Unternehmen und für die Aktionäre. Der ökonomische Erfolg bildet auch die Grundlage, um gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen und Bedürfnisse unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, sodass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote der relevanten Produkthanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

MLP Mission

Unser Netzwerk liefert passende Lösungen
für alle Finanzfragen – immer unseren
Kunden verpflichtet.
Wir ermöglichen Menschen und Unternehmen
bessere Entscheidungen.

DAS IST DIE MLP GRUPPE.

Weitere Informationen zur MLP Konzernstruktur, zu unserem Geschäftsmodell, oder zu unserem Geschäftsverlauf sind in unserem MLP Geschäftsbericht zu finden.

Allgemeiner Hinweis

MLP ist als Holding organisiert; dabei übernimmt die MLP SE als Muttergesellschaft des Konzerns die zentralen Steuerungsaufgaben. Darunter sind die sieben wesentlichen Tochtergesellschaften DEUTSCHLAND.Immobilien AG, DOMCURA AG, FERI AG, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG, RVM GmbH und nordias GmbH angesiedelt. Gemäß den Anforderungen nach § 289b ff. und § 315b HGB gibt die MLP SE als Muttergesellschaft des MLP Konzerns diesen gesonderten, zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht ab.

Der MLP Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Bedingt durch unsere Wesentlichkeitsanalyse werden die DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI Standards) ergänzt.

Aspekte in diesem Bericht stellen wir aus Konzernsicht dar; einzelne Aspekte können sich jedoch auch auf bestimmte Teile der MLP Gruppe beziehen. Ziel dieses Berichts ist es, ein nachvollziehbares Bild unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und über unser Werteverständnis zu geben.

Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der MLP SE in seiner Sitzung im März 2022 geprüft und gebilligt; eine Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist nicht erfolgt.

MLP Nachhaltigkeitsangaben nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)

01 Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit heißt Verantwortung übernehmen

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen, haben wir Nachhaltigkeit ganzheitlich im Unternehmen verankert. Sie stellt damit einen wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung dar. Aufbauend auf den Schritten der vergangenen Jahre ist Nachhaltigkeit als wesentliches strategisches Thema im Konzern definiert. Das bedeutet: Nachhaltigkeit ist in unsere Geschäftsstrategie und -politik integriert und fließt damit programmatisch in alle Teile und Prozesse des Unternehmens ein.

Nachhaltigkeit ist das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt:

- Nachhaltigkeit ist Teil unseres Selbstverständnisses
- Nachhaltigkeit ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung

Darunter verstehen wir ökonomisch dauerhaft erfolgreich zu sein, und dabei gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis verdeutlichen und konkretisieren wir mit unserer MLP Nachhaltigkeits-Policy. Sie setzt den Rahmen der MLP Gruppe für Nachhaltigkeit: Sie vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und gibt Orientierung für entsprechendes Handeln.

Eine ganzheitlich im Konzern vertretene Sicht ist die Grundvoraussetzung für die Umsetzung gemeinsamer Nachhaltigkeitsziele. Die MLP Nachhaltigkeits-Policy vermittelt damit ein klares Verständnis von Nachhaltigkeit für die Unternehmen der MLP Gruppe, deren Aktivitäten auf die Nachhaltigkeitsstrategie einzahlen.

Für eine zielgerichtete Umsetzung und Weiterentwicklung der für MLP wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder definiert, die auf unserer Wesentlichkeitsanalyse basieren. Diese Handlungsfelder geben den Rahmen für unsere Nachhaltigkeits-Maßnahmen für die entsprechenden Fachbereiche vor.

MLP Nachhaltigkeitshandlungsfelder



Erfolgreiches
Geschäftsmodell



Vertrauensvolle
Kundenbeziehung



Attraktiver Arbeitgeber
& Partner



Bildung
& Beratungsqualität



Produkte



Digitalisierung



Compliance & Datenschutz



Effizientes Umwelt-
& Ressourcenmanagement

MLP Nachhaltigkeitsstandards

Unser Nachhaltigkeitsverständnis ergänzen wir mit den nachfolgenden Standards.

Grundsätze der Nachhaltigkeit in der MLP Gruppe

Unser Werteverständnis wird durch die folgenden Grundsätze der Nachhaltigkeit unterstrichen:

Grundsätze der Nachhaltigkeit in der MLP Gruppe

Wir stehen für Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wir fördern und fordern kontinuierliches Lernen.

Wir leisten als Teil der Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag zur generationenübergreifenden Finanzbildung.

Wir verbinden erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichen Engagement.

Nachhaltiges Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistungen und Aktivitäten.

Wir generieren Werte dadurch, dass unsere Kundengruppen durch die Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen bessere Finanzentscheidungen treffen können. Dabei berücksichtigen wir ökologische und gesellschaftliche Aspekte genauso wie die Grundsätze guter Unternehmensführung.

Wir pflegen einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern und berichten transparent über unser nachhaltiges Engagement.

Seit 2020 ist MLP klimaneutral und übernimmt damit Verantwortung für das Klima und unsere Umwelt. Wir möchten mit unseren Aktivitäten die Umwelt so wenig wie möglich belasten, für eine lebenswerte, nachhaltige Zukunft.

MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Mit dem MLP Verhaltens- und Ethikkodex haben wir interne, verbindliche Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er hat zum Ziel, das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beraterinnen und Berater im Hinblick auf ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie Aktionärinnen und Aktionären zu fördern und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen. Dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Sustainable Development Goals

Unser Nachhaltigkeitsverständnis orientiert sich an den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

2015 hat sich die Weltgemeinschaft auf 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung geeinigt, die der weltweiten Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Nationen, die Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und der öffentliche Sektor – alle können diese Ziele mit nachhaltigem Agieren unterstützen.

Die SDGs bilden eine zentrale Leitlinie für sämtliche Aktivitäten in der MLP Gruppe:

- Welche unserer Aktivitäten und Handlungen sind mit den SDGs verknüpfbar?
- Welchen Beitrag erzielen wir dadurch?
- Wie können wir unseren Beitrag zu den SDGs weiter ausbauen?

Fünf dieser Ziele sind für uns als Unternehmensverbund und mit Blick auf unser Kerngeschäft – basierend auf unserer heutigen Einschätzung und Bewertung – besonders relevant:



- SDG 4 – Hochwertige Bildung
- SDG 5 – Gleichstellung der Geschlechter
- SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

UN Global Compact

Der United Nations Global Compact ist die weltweite Nachhaltigkeitsinitiative der Vereinten Nationen. Sie ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, mit der MLP sich im Laufe des Geschäftsjahres 2022 verpflichten wird, auf Grundlage von deren zehn Prinzipien zu handeln und die 17 Ziele (SDGs) der Vereinten Nationen voranzutreiben.

Die FERI Gruppe ist seit 2014 „Signatory“ der Principles for Responsible Investments (UN PRI) der Vereinten Nationen und unterstützt damit die Prinzipien nachhaltiger Anlage- und Geschäftspraktiken, entsprechend der UN PRI. Dies ist eine Investoreninitiative in Partnerschaft mit der UNEP Finance Initiative und dem UN Global Compact.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) und Global Reporting Initiative (GRI)

Die Anforderungen an Nachhaltigkeit durch das Pariser Klimaabkommen und die internationalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs), die TCFD-Empfehlungen (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) des Financial Stability Boards und schließlich den EU-Aktionsplan – das Thema Nachhaltigkeit wird von vielen Seiten weiter vorangetrieben, immer einhergehend mit dem Ziel, Transparenz herzustellen. Das wesentliche Instrument für diese Transparenz ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der DNK ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen, in dem die gesetzlichen Anforderungen integriert sind.

Bei der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts orientieren wir uns seit 2017 an dem nationalen Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Diese Struktur werden wir nach und nach mit den SDGs verknüpfen, womit eine internationale, wie nationale Vergleichbarkeit hergestellt werden soll.

Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse werden diese DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) in diesem MLP Nachhaltigkeitsbericht ergänzt. Die Global Reporting Initiative bietet einen standardisierten Rahmen von Richtlinien zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, mit dem Ziel internationaler Standardisierung und Vergleichbarkeit.

02 Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Der Grundsatz der Wesentlichkeit ist die Basis unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, über die wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht – über die für MLP relevanten Nachhaltigkeitsthemen – informieren. Der Bericht umfasst Informationen über den Zeitraum des Geschäftsjahres 2021, stellt aber auch Themen dar, die grundsätzlich Auswirkungen auf und durch MLP haben, oder künftig für uns bedeutsam werden. Dies umfasst den Blick auf die MLP Gruppe, wobei die einzelnen Gesellschaften dies zukünftig noch fokussierter für das eigene Kerngeschäft herausstellen werden. Weiteren Angaben dazu sind in der MLP Nachhaltigkeits-Policy (Kapitel „Verantwortung und Steuerung der Gruppenebene“ nachzuvollziehen).

Die für MLP wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sind aus einer Wesentlichkeitsanalyse hervorgegangen, in der wir die Einflüsse und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit mit den Bereichen wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit – im Zusammenhang mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen – abgeglichen haben.

In diesen Prozess sind verschiedene Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche eingeflossen. Sollten sich gegenüber dem heutigen Stand unserer Wesentlichkeitsbewertung grundlegende Änderungen oder neue Anforderungen ergeben, werden diese von uns geprüft und in die entsprechenden Prozesse integriert.

Als wesentlich sind somit die Themen zu verstehen, die wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche oder ökologische Auswirkungen auf den Konzern haben oder Erwartungen unserer Stakeholder widerspiegeln.

Aus unserer Wesentlichkeitsanalyse sind acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder hervorgegangen, die uns den Rahmen für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten vorgeben. Das bedeutet, dass die Nachhaltigkeitsbeauftragte und das Nachhaltigkeitskomitee eng verknüpft mit den jeweiligen Fachbereichen zusammenarbeiten, um unsere Nachhaltigkeitsziele gemeinsam umzusetzen. Nachhaltigkeit wird also nicht losgelöst bearbeitet, sondern ist im Alltagsgeschäft aller relevanten Abteilungen im Unternehmen integriert.

MLP Nachhaltigkeitshandlungsfelder



Erfolgreiches
Geschäftsmodell



Vertrauensvolle
Kundenbeziehung



Attraktiver Arbeitgeber
& Partner



Bildung
& Beratungsqualität



Produkte



Digitalisierung



Compliance & Datenschutz



Effizientes Umwelt-
& Ressourcenmanagement

Ökologische, sozioökonomische und politische Besonderheiten des Umfelds, in dem MLP tätig ist

Die weltweiten Herausforderungen – sozial wie ökologisch, und damit auch wirtschaftlich – nehmen stetig zu. Damit ist Nachhaltigkeit eine gesellschaftliche wie auch gesellschaftspolitische Aufgabe, die inzwischen auch im politischen Fokus steht, um globales Handeln zu aktivieren. Infolgedessen nimmt die Regulierung zur Nachhaltigkeit stetig zu.

Auch MLP bewegt sich damit in einem stark regulierten, komplexen und sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld, verbunden mit unserem Anspruch als Partner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Kundenklientel dauerhaft zu überzeugen. Wesentlich für einen nachhaltigen Geschäftserfolg für MLP ist ein tiefes Verständnis der individuellen Bedürfnisse unserer verschiedenen Kundengruppen im Konzern. Dafür wenden wir verschiedene Methoden im Rahmen der weiteren Etablierung unserer MLP Digitalkultur an.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeit von MLP beeinflusst werden und auf die Geschäftstätigkeit von MLP einwirken

Das MLP Kerngeschäft ist die Beratung unserer Kunden. Unsere Mission besteht darin, Menschen und Unternehmen bessere Finanzentscheidungen zu ermöglichen. Wir begleiten sie langfristig und entwickeln nachhaltige Finanzkonzepte.

Gleichzeitig umfasst das Verständnis der Nachhaltigkeit unser Handeln und Wirken als Unternehmen. Neben sozialen Aspekten spielt hierbei auch eine wesentliche Rolle, ökologisch nachhaltig zu handeln. Wesentliches Ziel dabei ist es, im Sinne des Klimaschutzes zu agieren und hierfür den eigenen CO₂-Fußabdruck konsequent zu reduzieren.

Aber auch in unserem Marktumfeld spielen immer mehr ökologische und soziale Kriterien für Kunden, Investoren und andere Stakeholder eine Rolle. Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen sie zunehmend Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung bzw. den Produkten. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln.

Neben den steigenden Anforderungen der Stakeholder trägt auch die massive Regulierung zur Veränderung des Finanzsektors dynamisch bei. Wer sich rechtzeitig auf diese Entwicklungen einstellt, leistet nicht nur einen wichtigen Beitrag, internationale Klimaschutzziele zu erreichen, sondern erfüllt auch wesentliche Bedarfe seiner Kunden.

MLP richtet sich aktiv darauf aus, Nachhaltigkeit in der Finanzberatung weiter zu systematisieren und sich von anderen Marktteilnehmern zu differenzieren. Wir haben dafür das Programm „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im MLP Kerngeschäft“ aufgelegt, mit dem Nachhaltigkeit tiefer im Kerngeschäft der MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG bis zum Jahr 2025 verankert wird. Ziel ist, damit am Markt eine herausgehobene Stellung einzunehmen. Entwickelt werden insbesondere eine systematische Einbeziehung von Wirkungsweisen in die Beratungsgespräche in Bezug auf Nachhaltigkeit, ein Programm für die Qualifizierung der Beraterinnen und Berater sowie Mindestkriterien in der Partner- und Produktauswahl.

Dabei können wir auf einer guten Basis in der gesamten **MLP Gruppe** aufbauen:

- Bei FERI ist ein Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit, das FERI SDG Office etabliert. FERI beschäftigt sich auf verschiedenen Ebenen seit längerem mit Fragen der Nachhaltigkeit, des Klimawandels und wirkungsorientierter Investments („Impact Investment“). Zu diesen Themen hat das FERI Cognitive Finance Institute – als interner „Think Tank“ – seit 2016 verschiedene Studien und Analysen mit renommierten Forschungspartnern erstellt und publiziert.
- **DOMCURA** hat eine nachhaltige Wohngebäudeversicherung entwickelt und auf den Markt gebracht. Auch weitere Produkte, wie klassische (Sach-)Versicherungen, werden zunehmend um nachhaltige Aspekte, oder Bausteine angepasst werden müssen. Insbesondere werden Produkte und Konzepte zur Absicherung und Gewährleistung von Schäden durch zunehmende Naturereignisse eine immer größere Rolle spielen.
- Unser 2019 zur MLP Gruppe hinzugewonnenes Unternehmen **Deutschland.Immobilien (DI)** entwickelt mit Schwerpunkt im Bereich der Sozialimmobilien (Pflegeimmobilien) deutschlandweit Einrichtungen für betreutes Wohnen und der klassischen Pflege. In der Entwicklung der Projekte werden zunehmend nachhaltige Baustoffe eine wesentliche Rolle spielen sowie eine Planung und Umsetzung über die Mindestanforderungen, bspw. die der Energiesparverordnung, hinaus. Dabei wird bereits heute z.B. auf die Einhaltung von Dämmwerten zur Verbesserung und Reduzierung von

Energieressourcen nach den gängigen KfW- Standards geachtet. Weitere Nachhaltigkeitsaspekte werden derzeit geprüft.

- Im **MLP Privatkundengeschäft** legen unsere Kunden – gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen – immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit, insbesondere bei der Auswahl ihrer Produkte. Nachhaltige Anlagen berücksichtigen neben den Einflussgrößen Rendite, Risiko und Liquidität auch Faktoren wie Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. MLP hat für die Nachfrage ihrer Kundinnen und Kunden ein breites Produktangebot in den Beratungsfeldern Vermögensmanagement, Vorsorge, Sach- und Krankenversicherung, und wird dies – insbesondere durch das Programm „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im MLP Kerngeschäft“ – weiter vorantreiben.

Unser Ziel ist es, uns am Markt und in der Öffentlichkeit über Nachhaltigkeit – sowohl in der Kundenbetreuung, aber auch als Unternehmen – differenzieren zu können und damit unseren Anspruch an Qualität zu unterstreichen.

Unsere Nachhaltigkeitsarbeit wurde beim ersten Nachhaltigkeitsrating durch den „Prime“-Status von Institutional Shareholder Services (ISS) ausgezeichnet und damit zählt die MLP Aktie zu den ersten 10% der Top-Titel in diesem Bereich.

03 Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unser Ziel ist es, ein nachhaltiges Unternehmen zu sein. Grundvoraussetzung ist, Nachhaltigkeit als vielfältige Aufgabe im und für das Gesamtunternehmen zu reflektieren und sie Schritt für Schritt entschlossen umzusetzen.

Seit 2016 haben wir Nachhaltigkeit systematisch bei uns im Unternehmen etabliert und unsere Nachhaltigkeitsziele haben sich Jahr für Jahr aus den Handlungsfeldern unserer Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt. Ergänzend dazu fließen Hinweise und Anforderungen unserer Stakeholder, aber auch die der zunehmenden Regulatorik in unsere alljährliche Nachhaltigkeitszielplanung ein.

Zielplanung

Zum Jahresende werden die relevanten und zukünftig anstehenden Nachhaltigkeitsthemen von der Nachhaltigkeitsbeauftragten bewertet und zu Jahresbeginn in Abstimmung mit dem Vorstand in eine konkrete Jahresplanung übernommen. Daraufhin folgt die Ableitung entsprechender Maßnahmen in den regelmäßig stattfindenden Abstimmungsrunden und Gremien im Konzern.

Zielerreichung

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie integriert. Für das Geschäftsjahr 2022 hat MLP Nachhaltigkeit in seiner Weiterentwicklung als wesentliches strategisches Thema im Konzern definiert. Damit wird Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und -politik unterstrichen und fließt damit programmatisch in alle Teile des Unternehmens ein.

Auf der Ebene der einzelnen Gesellschaften sowie der Bereichsebene nutzen wir als zentrales strategisches Steuerungsinstrument die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung

aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess.

Darüber hinaus ist unser Nachhaltigkeitsmanagement durch eine eigene, dafür zuständige Rolle im Konzern etabliert. Die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sind der Konzern Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie im Hinblick auf Chancen und Risiken zu bewerten. Dies erfolgt mit Unterstützung durch ein im Jahr 2020 etabliertes, konzernweites Gremium, das Nachhaltigkeitskomitee. Hier treffen sich regelmäßig die Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften, deren gemeinsame Aufgabe es ist die Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der MLP Gruppe abzustimmen und Nachhaltigkeit für den Konzern weiterzuentwickeln.

Fokus 2021: Basis systematisch stärken und Grundlagen für nächste Schritte legen – Rückblick

Insbesondere im Geschäftsjahr 2021 haben wir Nachhaltigkeit innerhalb der MLP Gruppe wichtige Schritte vorangebracht. Übergeordnetes, operatives Ziel war, die Basis unserer Nachhaltigkeitsarbeit systematisch weiter zu stärken, und dies haben wir insbesondere durch folgende Themen geschafft:

- **Ziel „Klimaneutralität“**
Das im Jahr 2019 verabschiedete Ziel der „Klimaneutralität ab 2022“ haben wir im vergangenen Geschäftsjahr – in einem Zwischenschritt – bereits umgesetzt. MLP ist durch Reduktionsmaßnahmen und den Ausgleich der bis dahin erfassten CO₂- Emissionen aus dem Geschäftsjahr 2020 erstmalig klimaneutral.
- **Ziel „Fokus Mobilität“**
Reduzierung der CO₂- Emissionen, insbesondere im Bereich der eigenen Mobilität, der den größten Faktor unserer Emissionen darstellt.
- **Ziel „Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Policy“**
Unser Nachhaltigkeitsverständnis wird mit der MLP Nachhaltigkeits-Policy verdeutlicht und konkretisiert und setzt damit einen allgemeingültigen Rahmen der MLP Gruppe für Nachhaltigkeit: Sie vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und gibt Orientierung für entsprechendes Handeln.
- **Ziel „(Kontinuierliche) Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsberichts“**
Grundlage für eine transparente und nachvollziehbare Kommunikation sind vollständige und valide Daten aller wesentlichen Gesellschaften und Standorte der MLP Gruppe.

Fokus 2022: Weiterentwicklung Konzernnachhaltigkeit und systematische Umsetzung – Ausblick

Aufbauend auf dem bisher Erreichten stehen für das Jahr 2022 folgende Nachhaltigkeitsziele im Fokus:

- **Ziel „Weiterentwicklung Konzernnachhaltigkeit“**
Nachhaltigkeitsaspekte sollen weiter in die einzelnen Kerngeschäftsbereiche integriert und in ihnen verankert werden.
- **Ziel „Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung“**
Als ein weiterer wesentlicher Bestandteil zur Unternehmenssteuerung wird derzeit eine Nachhaltigkeitsvergütungskomponente des MLP SE Vorstands erwogen.
- **Ziel „Operative Integration der MLP Nachhaltigkeits-Policy“**
Umsetzung der Nachhaltigkeits-Policy. Dies betrifft insbesondere Themen wie den Beitritt zum UN Global Compact sowie die weitere Ausrichtung auf die Sustainable Development Goals im Konzern.

Ziele 2022 ff.

- **Ziel „Neue Ausrichtung und Steuerung durch globale Nachhaltigkeitsziele“**
(Siehe Kapitel 01 Strategische Analyse und Maßnahmen/MLP NH-Standards/Sustainable Development Goals)
- **Ziel „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im Kerngeschäft“**
Aufbauend auf den Vorbereitungen in den Jahren 2020 (Entwicklung der Kernthemen durch Workshops) und 2021 (Beschluss und Programmplanung) haben wir im vergangenen Geschäftsjahr dieses Ziel für das Privatkundengeschäft in ein internes Programm überführt. Es ist für den Zeitrahmen bis 2025 gesetzt, mit dem Fokus, Nachhaltigkeit vollumfänglich in unserer Beratung zu verankern.
- **Ziel „Bewertung der MLP Scope 3 Emissionen“**
Ein für Unternehmensaktivitäten ebenfalls relevanter CO₂-Fußabdruck ist der eines Produkts oder einer Dienstleistung, der sog. Product Carbon Footprint (PCF). Es handelt sich dabei um Emissionen, die außerhalb des originären Geschäftsbetriebs anfallen, und ist aufgrund nicht klar definierter Systemgrenzen schwieriger zu quantifizieren. Wir beschäftigen uns bereits intensiv und mit hoher Priorität mit Faktoren in unserer Wertschöpfungskette, die möglicherweise zusätzlich zu bewerten wären.

Ein grundsätzliches Ziel ist es, all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Beraterinnen und Berater, bei dieser großen gesellschaftlichen Aufgabe mitzunehmen. Daher ist es wichtig, unsere Vorhaben und Ziele für eine nachhaltige Entwicklung transparent zu kommunizieren und sie dafür zu sensibilisieren.

04 Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wertschöpfung erfolgt bei MLP im Wesentlichen durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen.

Breites Leistungsspektrum

Die MLP Gruppe ist mit den Marken Deutschland.Immobilien, DOMCURA, FERI, MLP, RVM und TPC der Finanzdienstleister für Privat-, Firmen- und institutionelle Kunden. Durch die Vernetzung der unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen entstehen besondere Mehrwerte – und Kunden können bessere Finanzentscheidungen treffen. Dabei verbindet die MLP Gruppe intelligent persönliche und digitale Angebote. Einige der Marken bieten zudem ausgewählte Produkte, Services und Technologie für andere Finanzdienstleister.

- Deutschland.Immobilien – Immobilienplattform für Finanzberater und Kunden
- DOMCURA – Assekuradeur für Finanzberater und -plattformen
- FERI – Investmentmanagement für institutionelle Kunden und vermögende Privatkunden
- MLP – Finanzberatung für anspruchsvolle Kunden
- RVM – Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen
- TPC – Betriebliches Vorsorgemanagement für Unternehmen

Kundenbedürfnisse im Fokus

Seit der Gründung im Jahr 1971 setzt MLP konsequent auf langfristige Beziehungen zu ihren Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis ihrer individuellen Bedürfnisse. Innerhalb des MLP Konzerns findet ein intensiver Know-how-Transfer statt. Die Spezialisten unterstützen sich in Research und Konzeptentwicklung sowie in der Kundenberatung. Durch diese gezielte Interaktion entstehen zusätzliche Werte für Kunden, im Unternehmen und für die Aktionäre. Der ökonomische Erfolg bildet auch die Grundlage, gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen und Bedürfnisse unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, sodass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote der relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

MLP Partner- und Produktauswahl

Ausgehend von den Bedürfnissen unserer Kunden werden bei unserem Auswahlprozess sowohl die Produktpartner als auch Merkmale der Produkte bewertet.

Für die Zusammenarbeit mit **Produktpartnern** sind hohe Qualitätsanforderungen die Voraussetzung, die wir durch einen etablierten Prozess und unter Einbezug externer Ratingunternehmen sicherstellen. Dabei legen wir großen Wert auf objektive und transparente Kriterien sowie einen regelmäßigen und offenen Austausch. Insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten stellen wir die Finanzstärke und die Servicequalität der Anbieter in den Mittelpunkt unserer Bewertung, um unseren Kunden so möglichst dauerhaft verlässliche Finanzlösungen anbieten zu können.

Auch die **Produktauswahl** unterliegt strengen Qualitätskontrollen, bei denen die Produkte der Anbieter objektiv und systematisch analysiert und für den Kunden vorgeprüft werden. Hier spielen beispielsweise Flexibilität wie die Anpassungsmöglichkeiten der Produkte an veränderte Lebenssituationen unserer Kunden eine große Rolle.

Der beschriebene Prüfprozess basiert auf Analysen von eigenen Fachspezialisten für die jeweilige Produktkategorie. MLP beauftragt zusätzlich Experten von externen Dienstleistern wie bspw. Ratingagenturen mit der Bewertung wesentlicher Komponenten im Rahmen eines MLP Bewertungsmodells. Außerdem fließen extern zugängliche Ratingergebnisse von Anbietern und Produkten in das Votum mit ein. Unser MLP Partner- und Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und Produkte unseres Angebotsportfolios.

Nachhaltige Produkte

Im Rahmen des Partner- und Produktauswahlprozesses gewinnt der Ausbau des Angebots an nachhaltigen Konzepten an Bedeutung. Für eine klare Definition von Nachhaltigkeit entwickeln wir diesen Prozess Schritt für Schritt weiter, und haben u. a. dafür das interne Programm „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im Kerngeschäft“ initiiert. Damit werden wir, über die gesetzlichen Anforderungen aus der Sustainable Finance-Regulatorik hinaus, den Ansprüchen unserer Kunden gerecht. Dies stellt für MLP die Chance dar, auch über die Expertise im Bereich Nachhaltigkeit wahrgenommen zu werden.

Eine nachhaltige Bewertung nach ESG-Kriterien (Environment, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) erfolgt in unseren vorausgewählten Nachhaltigkeitsfonds, die wir unseren Kunden anbieten. Auch in unseren anderen Beratungsfeldern, wie bspw. der Altersvorsorge, bieten wir im

Rahmen von Vorsorgeprodukten verschiedene ökologische bzw. nachhaltige Investments. Kunden können solche bei fondsorientierten Tarifen wählen.

Die FERI Gruppe unterstützt zudem insbesondere mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

DOMCURA hat eine nachhaltige Wohngebäudeversicherung entwickelt und auf den Markt gebracht. Auch weitere Produkte, wie klassische (Sach-)Versicherungen, werden zunehmend um nachhaltige Aspekte oder Bausteine angepasst werden müssen. Insbesondere werden Produkte und Konzepte zur Absicherung und Gewährleistung von Schäden durch zunehmende Naturereignisse eine immer größere Rolle spielen.

Die MLP Kundenberatung

Zur dauerhaften Sicherstellung unserer hohen Beratungsqualität haben wir im Jahr 2021 die Leitlinien für die MLP Beratung weiterentwickelt. Ziel ist eine einheitliche Beratungsphilosophie, mit der MLP Kundeninnen und Kunden befähigt werden, eigene Finanzentscheidungen zu treffen. Honorarfähige Dienstleistungen werden bei einem entsprechenden Kundenbedarf genauso im Beratungsgespräch angesprochen wie alle anderen Beratungsangebote.

Bildung und Beratungsqualität

Gleichermaßen trägt die nachhaltig hohe Beratungsqualität zu unserer Wertschöpfung bei, somit hat die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Beraterinnen und Berater eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Umsetzung erfolgt durch unsere MLP Corporate University an unserem Zentralstandort in Wiesloch. An der MLP Corporate University erhalten unsere Beraterinnen und Berater eine umfangreiche Qualifizierung. Dies bildet die Grundlage, um Kunden auf höchstem Niveau zu beraten.

MLP Backoffice

Wir unterstützen unsere Beraterinnen und Beratern mit einem hochqualifizierten Backoffice, das durch Spezialisten ein breites Kompetenzspektrum abdeckt. Darunter befinden sich unter anderem Fachexperten, qualifizierte Produktspezialisten und Aktuare, die MLP Beraterinnen und MLP Berater bei kundenbezogenen Fragestellungen unterstützen („Berater hinter Berater“).

05 Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortung und Steuerung

Die übergeordnete Verantwortung für Nachhaltigkeit im MLP Konzern obliegt dem Vorstandsvorsitzenden. Die fachliche Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sowie die entsprechende Berichtserstellung sind der Konzern- Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet, die seit Anfang 2022 organisatorisch in ihrer Zentralfunktion dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Ihre Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie im Hinblick auf Chancen und Risiken zu bewerten. Dies erfolgt in Abstimmung mit dem MLP SE Vorstand, und operativ mit Unterstützung durch ein im Jahr 2020 etabliertes, konzernweites

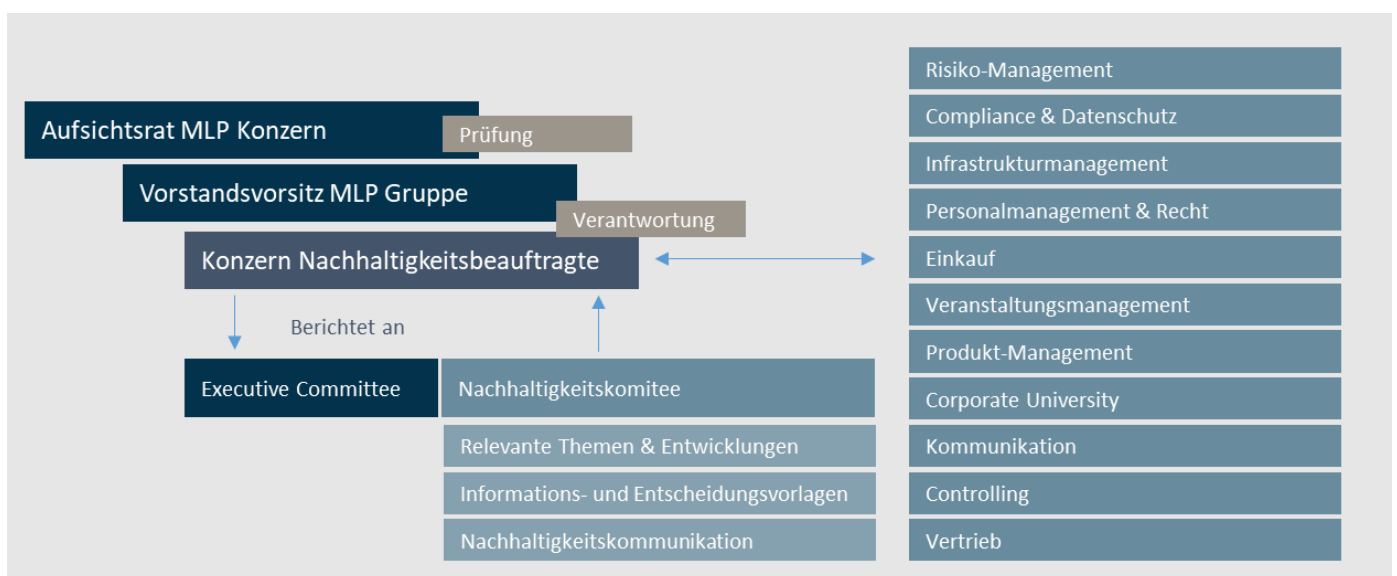
Gremium, das Nachhaltigkeitskomitee, das aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften besteht.

Der Austausch auf Konzernebene erfolgt in regelmäßig stattfindenden Sitzungen des MLP Executive Committee, um die gruppenweiten Nachhaltigkeitsthemen abzustimmen und in die jeweilige Gesellschaft zu überführen.

Nachhaltigkeit ist eine Team-Aufgabe

Nachhaltigkeit ist eine Team-Aufgabe. Das heißt bei uns, das Thema wird zentral durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte gesteuert und von zahlreichen Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Fachbereichen – insbesondere dem Nachhaltigkeitskomitee – mitgestaltet und umgesetzt. Dieses Gremium ist mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Konzerngesellschaften besetzt, deren gemeinsame Aufgabe es ist, die Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Organisation von Nachhaltigkeit bei MLP



Nachhaltigkeit ist in der MLP Gruppe als wesentliches strategisches Thema definiert. Das bedeutet: Nachhaltigkeit ist in unsere Geschäftsstrategie und -politik integriert und fließt damit programmatisch in alle Teile und Prozesse des Unternehmens ein.

Regulatorische Anforderungen – auch diejenigen mit Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsmanagement – werden von einem konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis überwacht.

06 Regeln und Prozesse

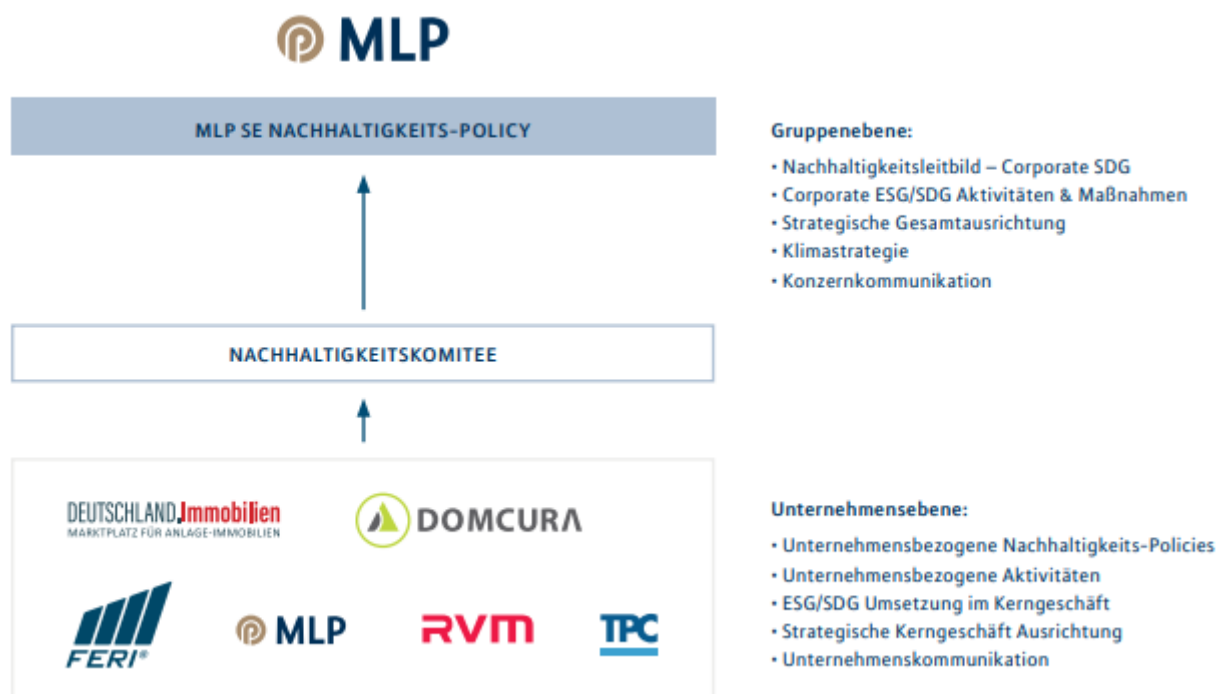
Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei uns in die konzernweite Geschäftsstrategie und -politik integriert und fließt damit programmatisch in alle Teile und Prozesse des Unternehmens ein.

Im Jahr 2021 haben wir mit der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeits-Policy einen konzernweiten Rahmen für Nachhaltigkeit in der MLP Gruppe geschaffen. Die Policy vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und gibt Orientierung für entsprechendes Handeln. Das damit im Konzern verankerte Nachhaltigkeitsverständnis ist die Grundvoraussetzung für die Umsetzung unserer gemeinsamer Nachhaltigkeitsziele. Daher wurde die Nachhaltigkeits-Policy von den entsprechenden Management-Gremien der MLP Gruppe (Vorstand der MLP SE und Executive Committee) verabschiedet, und wird durch Entsprechenserklärung der jeweiligen Gesellschaften bestätigt. Das MLP Executive Committee ist ein konzernweites Management-Gremium, das dem Austausch von Konzernthemen und Know-how sowie der Vernetzung untereinander dient.

Aktivitäten der Konzernunternehmen zahlen auf die Nachhaltigkeitsstrategie ein und dürfen der Konzern-Policy nicht widersprechen. Dabei können die unterschiedlichen Konzerngesellschaften jedoch eigene Schwerpunkte setzen und den in der Policy vorgegebenen Rahmen konkretisieren.

Struktur zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in der MLP Gruppe



Somit erfolgt die konzernweite Umsetzung der übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen zum einen durch die jeweiligen Entsprechenserklärungen der Konzerngesellschaften, operativ werden diese auch durch die

Nachhaltigkeitsbeauftragte und das Nachhaltigkeitskomitee vorgebracht. Hierfür werden zwischen den einzelnen Gremien regelmäßig stattfindende Regeltermine eingerichtet.

Der Austausch mit den Fachbereichen finden in monatlichen Abstimmungsterminen mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten statt.

Regulatorische oder weitere Anforderungen, wie bspw. die Behandlung von Nachhaltigkeitsrisiken, werden unter anderem in unserem konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis verfolgt.

07 Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Prozessplanung und Kontrolle

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie integriert – damit ist Nachhaltigkeit integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und -politik und fließt programmatisch in alle Teile des Unternehmens ein. Die Umsetzung und die Kontrolle der Nachhaltigkeitsstrategie und der Nachhaltigkeitsziele folgt der Struktur unserer Verantwortungsebenen:

Auf der Ebene der einzelnen Gesellschaften sowie der Bereichsebene nutzen wir als zentrales strategisches Steuerungsinstrument die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess.

Darüber hinaus ist unser Nachhaltigkeitsmanagement durch eine eigene, dafür zuständige Rolle im Konzern etabliert. Die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sind der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie im Hinblick auf Chancen und Risiken zu bewerten. Dies erfolgt mit Unterstützung durch ein im Jahr 2020 etabliertes, konzernweites Gremium, das Nachhaltigkeitskomitee. Hier treffen sich regelmäßig die Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften, deren gemeinsame Aufgabe es ist, die Nachhaltigkeitsziele umzusetzen und zu erreichen.

MLP Nachhaltigkeitsindikatoren

Wichtige Nachhaltigkeitsindikatoren für MLP sind die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden, die wir regelmäßig über den Net Promoter Score erheben. Aber auch die Zufriedenheit unserer Beraterinnen und Berater sowie unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stimmungsbild wir durch regelmäßige Befragungen einholen.

Aber auch – wie bereits in Kapitel 04 Tiefe der Wertschöpfungskette beschrieben – die zuverlässige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Produktpartnern ist für unseren Geschäftserfolg wesentlich. Ebenso die Qualifizierung und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Beraterinnen und Berater. Daher liegt ein wichtiger Fokus einerseits auf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der

Personalarbeit für die Mitarbeiter sowie andererseits auf der Gewinnung neuer Berater sowie deren Qualifizierung.

Hierzu veröffentlichen wir regelmäßig beispielsweise die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen nach Segmenten, die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer Mitarbeiter sowie die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer selbstständigen Kundenberater wie auch Angaben zu unserem Bildungsangebot. Um eine nachhaltig hohe Beratungsqualität darstellen zu können, nutzen wir stetig Ergebnisse aus den Dialogen unserer Kunden und marktrelevanten Studien.

Für unser Ziel der Klimaneutralität ist der wesentliche Indikator unser CO₂-Fußabdruck. Diesen erfassen wir jährlich, verbunden mit der Maßgabe möglichst viele Emissionen vorgelagert zu vermeiden oder zu reduzieren.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten ist zum einen durch die Vergleichbarkeit unserer jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung gegeben, ebenso erfolgt die Datenerfassung der Nachhaltigkeitsaspekte (CO₂-Emissionen) mithilfe einer Softwarelösung.

Die Nachhaltigkeitsaspekte der MLP Gruppe sind dem MLP Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen, der seit 2017 alljährlich über die Nachhaltigkeits-Internetseite sowie in der Datenbank des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht wird. Der Bericht orientiert sich von Beginn an an der Struktur des DNK, was die Konsistenz der Daten sowie die Vergleichbarkeit gewährleistet. Neben den DNK-Kriterien sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren werden einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) berichtet, die ihren Ursprung in unserer Wesentlichkeitsanalyse haben.

Der Bericht durchläuft alljährlich den Prüfprozess des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der MLP SE. Eine Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer erfolgt darüber hinaus nicht.

Wesentliche Zahlen unserer Leistungsindikatoren sind zudem unserem Geschäftsbericht bzw. diesem Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

→ MLP Nachhaltigkeits-Policy

→ MLP Nachhaltigkeitsstandards: 01 „Strategische Analyse und Maßnahmen“

08 Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP – somit auch die unseres Nachhaltigkeitsmanagements – aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten. Dies erfolgt zum einen durch die kontinuierliche Information über

unsere Nachhaltigkeitsthemen, zum anderen mithilfe der nachfolgenden, im Unternehmen implementierten Strukturen und Prozesse.

Die Ziele des MLP Nachhaltigkeitsmanagements sind nicht explizit im Vergütungssystem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter implementiert.

Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung

Die Vergütungsstruktur des Vorstands bei MLP ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet. Nachhaltigkeit hat als Begriff, neben der Langfristigkeit, inzwischen eine eigenständige Bedeutung erhalten. Damit entwickelt sich zunehmend die Anforderung, ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) an Vergütungskomponenten zu knüpfen.

Die MLP Vorstandsvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Höhe der fixen Vergütungsbestandteile ist so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Zielgröße und Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile sind so festzulegen, dass das Ergreifen von Chancen gefördert, zugleich aber auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird. Zudem ist ein überwiegender Teil der variablen Vergütung mehrjährig ausgestaltet.

Ein wesentliches Ziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT (Earnings before Interest and Taxes, Gewinn vor Zinsen und Steuern), welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus dem Zusammenspiel von Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine am EBIT orientierte variable Vergütung ist daher die geeignete Kenngröße, um diese Strategie zu unterstützen. Durch die Aufteilung der variablen Vergütung in eine Sofortauszahlung und eine aufgeschobene Auszahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Fokus steht.

Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der variablen Vorstandsvergütung auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum sowie der Verknüpfung mit dem EBIT ist die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet. Zur Ergänzung konkreter Nachhaltigkeitskomponenten für den Vorstand der MLP SE – im Sinne von messbaren, unternehmensspezifischen und relevanten ESG-Kriterien – setzt sich MLP aktuell intensiv mit der Bewertung und Ausarbeitung passender Ziele auseinander. Voraussetzung für eine mögliche Umsetzung ist es, Lösungen zu erarbeiten, die nachvollziehbar sind und einen direkten Bezug zur Strategie haben.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die Vergütung der Vorstände, wird jährlich durch den Aufsichtsrat der MLP SE und der MLP Banking AG kontrolliert. Zudem wird dies aufgrund der gesellschaftsrechtlichen und bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen auch von den Jahresabschlussprüfern geprüft.

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises innerhalb der MLP Gruppe sowie das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft. Dies gilt sowohl für die durchschnittliche Vergütung innerhalb eines Jahres als auch für die Entwicklung der Vergütung über mehrere Jahre. Es wird darauf geachtet, dass die Vergütung der Vorstände in angemessenem Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft steht.

Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht zu entnehmen.

Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe

Grundsätzlich gelten für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die Gesellschaften der MLP Gruppe innerhalb des MaRisk-Konsolidierungskreises orientiert sich an der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Die IVV verlangt einen mehrjährigen Bemessungszeitraum der variablen Vergütung von Geschäftsleitern (Organe der Gesellschaften). Vor dem Hintergrund dieser Anforderung fördert die EBIT-basierte variable Vergütung eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Im Übrigen gibt es auf Ebene des obersten Führungskreises durchgängig variable Vergütungsbestandteile, welche entweder ebenfalls eine mehrjährige Bemessungsgrundlage enthalten oder sich an der Erreichung persönlicher Ziele bemessen. Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht entnommen werden.

Führungsfeedback und Mitarbeitergespräche

Als Instrument auf **Mitarbeiterbene** dient hierzu das alljährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten. Um individuell erbrachte Arbeitsleistungen zu ermitteln und Entwicklungspotentiale zu identifizieren, gibt es bei MLP das in einer Betriebsvereinbarung festgeschriebene Beurteilungsgespräch. Es besteht aus zwei Elementen: dem Führungsfeedback und dem Mitarbeitergespräch.

Ziel für das Jahr 2022 ist es, die vorhandenen Beurteilungsinstrumente weiterzuentwickeln und an den Werterahmen, wie beispielsweise das MLP Leitbild und die Führungsleitlinien, anzupassen. Derzeit werden für die MLP Finanzberatung SE neue, aktuelle Führungsleitlinien entwickelt, die maßgeblich ab 2022 wirken sollen.

Individuelle Zielvereinbarungen, die zur Erreichung der individuellen sowie der Bereichs- bzw. Unternehmensziele führen, können formuliert werden. Auch variable Vergütungskomponenten können daran geknüpft werden.

Auf der Ebene der einzelnen **Gesellschaften** sowie der **Bereichsebene** nutzen wir als zentrales strategisches Steuerungsinstrument die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess. Die ISA eröffnet allen Unternehmensbereichen die Gelegenheit, sich umfangreich in die Zielplanung einzubringen. Dies fördert die Eigenmotivation aller Beteiligten und erhöht die Planungsqualität im Unternehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik bei MLP kann ausführlich in Kapitel 08 „Anreizsysteme“ nachvollzogen werden.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die am höchsten bezahlte Person bei MLP ist der Vorstandsvorsitzende, dessen Direktvergütung belief sich im Jahr 2021 auf das 27,8-fache des Medians der Jahresgesamtvergütung der Angestellten im Konzern. Angaben zur Vergütung des MLP Vorstands sind im Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht offengelegt.

Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Vergütungssysteme in Teilen der MLP Gruppe spezielle bankenaufsichtsrechtliche Anforderungen (insbesondere Kreditwesengesetz und Institutsvergütungsverordnung) erfüllen müssen, ist sichergestellt, dass die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe auch über Hierarchieebenen hinweg angemessen ausgestaltet sind.

Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird jährlich gemäß den Anforderungen der einschlägigen bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen überprüft. Dies stellt auch sicher, dass die Vergütungssysteme nachhaltig ausgestaltet sind und kurzfristige Erfolge nicht unangemessen belohnt werden.

Die Vergütung bei MLP ist generell leistungsgerecht, marktangemessen und fair ausgestaltet.

09 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Für den Erfolg des MLP Konzerns ist das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Öffentlichkeit in unsere Leistung und Integrität von hoher Bedeutung. Als Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren – sind diese genannten Anspruchsgruppen, neben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und selbstständigen Kundenberaterinnen und Kundenberatern, besonders relevant für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Hierzu zählen auch unsere Produktpartner. Mit diesen Anspruchsgruppen stehen wir im kontinuierlichen Dialog.

Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse

Als wir im Jahr 2016 unsere Nachhaltigkeitsarbeit strategisch und organisatorisch neu aufgestellt haben, haben wir im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse auch eine interne Stakeholder-Analyse durchgeführt. Dabei sind verschiedene Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen, die wir weiterhin als aktuell bewerten.

Aufgabe des Nachhaltigkeitskomitees ist es unter anderem, diese Gültigkeit kontinuierlich zu reflektieren und bei Bedarf neu zu bewerten.

Wir entwickeln den Dialog mit unseren Stakeholdergruppen im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements stetig weiter. Nachfolgend sind hierzu einige Beispiele aufgeführt.

Privatkunden

Unser Ziel ist es, unseren Kundinnen und Kunden zu helfen, selbstständig bessere Finanzentscheidungen zu

treffen. Um unseren Kundengruppen eine nachhaltig hohe Beratungsqualität anbieten zu können, ist es wichtig ihre Bedürfnisse und Wünsche zu kennen, und dafür mit ihnen im regelmäßigen Dialog zu stehen. Neben dem direkten Austausch in ihren MLP Beratungsgesprächen fließen weiteres Kundenfeedback, Ergebnisse von Studien sowie gezielte Befragungen unserer Kundengruppen in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein. Als Ansatz für die gezielte Einbindung von Interessen unserer Kunden haben wir im Zuge unserer MLP Digitalkultur weitere Leitplanken etabliert. Die Orientierung am Kunden ist ein zentrales Element der MLP Digitalkultur.

Bestätigt bekommen wir die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden durch deren Bewertungen, bspw. im unabhängigen Portal WhoFinance: Die dort bewerteten MLP Beraterinnen und MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,7 von 5 möglichen Sternen ab. Weitere Erfahrungsberichte unserer Kunden und weitere Tests sind auf unserer Internetseite www.mlp-erfahrungen.de zu finden.

Aktionäre und Investoren

Seitens des Kapitalmarktes ist weiter zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu sehen. Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten stehen wir im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen – im vergangenen Jahr als digitale Veranstaltungen – im regelmäßigen Austausch. Auch im Zuge der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit dem Vorstand und mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

MLP ist ein Unternehmen mit flachen Hierarchien, wir pflegen einen offenen und kontinuierlichen Dialog miteinander und fördern moderne Arbeitsformen. MLP Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über diverse Formate in Unternehmensthemen aktiv einzubringen. Ein Dialogformat besteht in Form von „MLP.net“, unserem Intranet der Konzernzentrale, aber auch durch diverse andere Austauschformate, Veranstaltungen, Mitarbeiterbefragungen sowie durch die Möglichkeit, sich aktiv an zahlreichen Projekten zu beteiligen, die in agiler Arbeitsweise stattfinden. Auch immer mehr Themen setzen wir interdisziplinär und über Unternehmensgrenzen hinaus um, was uns als MLP Gruppe neben fachlichen Themen auch auf der persönlichen Ebene weiter zusammenwachsen lässt.

MLP Betriebsrat

Die Belange und Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den meisten MLP Gruppengesellschaften von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-44 „Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen“ nachgelesen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Wir haben diverse Dialogformate etabliert, mit denen wir mit unseren Anspruchsgruppen im Austausch stehen. Diesen Dialog möchten wir stetig weiterentwickeln und haben hierfür eigens die E-Mail-Adresse

„nachhaltigkeit@mlp.de“ eingerichtet. Hierüber können uns alle Interessierten mit ihren Fragen und Anregungen kontaktieren.

Nachfolgend nennen wir einige Beispiele unserer Austauschformate.

Interne Stakeholder

In der Betrachtung unserer internen Stakeholder, z. B. unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, stehen Themen wie unsere Unternehmenskultur, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch eine angemessene Vergütung im Vordergrund. Diese Aspekte sind bereits Teil gelebter MLP Kultur. Sie werden durch Mitarbeiteranregungen und -wünsche, Austausch mit dem Management oder in weiteren Dialogformaten fortlaufend weiterentwickelt. Zudem führen wir regelmäßig Mitarbeiter- und Beraterbefragungen durch, um weitere Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen daraus abzuleiten.

Externe Stakeholder

In der Betrachtung externer Stakeholder von MLP sind Aspekte unseres Kerngeschäfts von großer Bedeutung. Die Produkt- und Beratungsqualität stehen hier besonders im Vordergrund. So stellen wir auch ein weiter zunehmendes Interesse an Nachhaltigkeit seitens unserer Kundinnen und Kunden fest. Zum einen sind dies Anfragen zur grundsätzlichen Ausrichtung des Unternehmens in Nachhaltigkeitsaspekten, zum anderen zu konkreten Produkten. Dies lassen wir in die Weiterentwicklung unserer Produkte und Beratungssystematik, aber auch in die Weiterbildung unserer Berater einfließen.

Seitens des Kapitalmarktes ist weiterhin zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu beobachten. Somit nutzen wir Nachhaltigkeitsratings dazu, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu reflektieren und daraus weiterzuentwickeln. Damit unterstützen wir die Entscheidungsprozesse von Investoren, die ihren Aktivitäten, neben ökonomischen Kriterien, verstärkt auch soziale und umweltbezogene Nachhaltigkeitskriterien zugrunde legen.

Ende 2020 hat die MLP SE zum ersten Mal den „Prime“ Status beim Nachhaltigkeitsrating der Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) erreicht und zählt damit nun zum ersten Dezil der Vergleichsgruppe. Im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung konnte MLP das ESG-Rating auf „C“ verbessern.

Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten stehen wir im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit dem Vorstand und mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen. Darüber hinaus stehen wir jederzeit für den bilateralen Austausch zur Verfügung.

Konkrete Nachhaltigkeitsbelange werden über unser Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen und bearbeitet.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Aspekt 09 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ nachgelesen werden.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-102-43
Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

- 09 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“
- Leistungsindikator GRI SRS-102-44 „Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen“

Wesentlicher Indikator GRI SRS-418-1
Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtszeitraum sind in der MLP Gruppe insgesamt 28 Datenschutzbeschwerden Betroffener als begründet ermittelt worden. Über Aufsichtsbehörden wurden keine begründeten Beschwerden an die Unternehmen der MLP Gruppe adressiert. MLP-weit liegen keine Fälle von Datenlecks, -verlust oder -diebstahl vor.

10 Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die wesentlichen Angaben zu unserem Innovations- und Produktmanagement wurden im Aspekt 02 „Wesentlichkeit“ bereits ausführlich genannt. Ergänzend konkretisieren wir nachfolgend das Programm „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im MLP Kerngeschäft“.

Die wesentlichen Dienstleistungen bei MLP bestehen aus der Beratung unserer Kundengruppen, verbunden mit der Vermittlung von passgenauen Produkten und deren nachhaltiger und lebensbegleitender Betreuung. Unser Produkt ist damit primär die Kundenberatung, und diese richten wir systematisch auf Nachhaltigkeit aus.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld. Mit unserer Dienstleistung tragen wir eine hohe Verantwortung für die gute Absicherung unserer Kunden in allen Lebensphasen und Lebensbereichen. Um dies zu gewährleisten, haben wir hohe Qualitätsstandards an unsere Beratung und legen bei der Auswahl unserer Produktpartner und Produkte großen Wert auf objektive und transparente Kriterien.

MLP Privatkunden

Anhand eines etablierten Prozesses überprüfen wir regelmäßig die Anbieter sowie die Produkte am Markt sowie die Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier stellen wir insbesondere bei Anbietern von langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung.

Durch unsere Aufstellung haben wir schon heute die Möglichkeit, die sich daraus ergebenden Chancen – die steigende Kundennachfrage nach nachhaltigen Lösungen – zu nutzen. Entsprechende Produktangebote haben wir in den Beratungsfeldern Vermögensmanagement, Vorsorge, Sach- und Krankenversicherung.

Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen Kunden immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung von Anbietern bzw. den Produkten nach objektiven und glaubwürdigen Maßstäben. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln.

So haben wir im Jahr 2021 im Zuge der Produkt-Eingruppierung gemäß der EU-Offenlegungsverordnung neben den gesetzlich vorgeschriebenen Informationen zusätzlich weitere, optionale Selektionsmerkmale wie bspw. Ausschlusskriterien bei Fonds eingeführt. Wir befinden uns im kontinuierlichen aktiven Austausch mit den Produktherstellern wie Versicherern und Fondsgesellschaften sowie weiteren Marktteilnehmern wie Dienstleistern oder Ratingunternehmen, um die Informations- und Datenlage als objektive Bewertungsgrundlage weiter auszubauen.

Es ist unser Ziel für alle Finanz- und Absicherungskonzepte sowie für die Produkthersteller eigene Mindeststandards bzw. Bewertungskriterien zu Nachhaltigkeitsaspekten zu entwickeln. Damit wollen wir zusätzlich größtmögliche Transparenz für unsere Privat-, Firmen- und institutionelle Kunden herstellen.

In der Beratung werden wir zukünftig die Auswirkungen von Finanz- und Vorsorgeprodukten auf Nachhaltigkeitsaspekte noch klarer abbilden und durch Weiterentwicklung des Beratungsprozesses die Erhebung der Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kunden systematisieren. Dies erfolgt unter Einbeziehung der regulatorischen Anforderungen. Durch deren Komplexität und die daraus entstehende Marktdynamik gehen wir dabei schrittweise vor und werden unseren Beratungsprozess regelmäßig auf Aktualität überprüfen.

FERI SDG Office

Die FERI Gruppe verstärkt und erweitert seit 2019 die Aktivitäten im Bereich nachhaltiger Investmentlösungen und errichtete dafür ein eigenes Kompetenzzentrum, das FERI SDG Office. Darin werden bei FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit koordiniert und die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen vorangetrieben. Das FERI SDG Office hat einen fokussierten Ansatz unter besonderer Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

FERI Cognitive Finance Institute

Das FERI Cognitive Finance Institute ist das strategische Forschungszentrum der FERI AG in Bad Homburg. Das FERI Institut dient dem systematischen Erkenntnisgewinn im Bereich von Wirtschaft, Kapitalmärkten und Finanzsystemen. Dazu verwendet das FERI Institut einen proprietären Research-Ansatz („FERI Cognitive Finance“), der auf der vernetzten Analyse von sechs zentralen Erkenntnisräumen basiert und sich am neuesten Stand wissenschaftlicher und interdisziplinärer Forschung orientiert.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

MLP Assets under Management (AuM)

Der Prozentsatz der von uns verwalteten Anlagen, die nach Nachhaltigkeitskriterien gemanagt werden und eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, liegt bei FERI derzeit bei 12,5 % der AuM.

Auf der eigenen Bilanz investiert MLP sehr konservativ und tätigt seit jeher keine Investitionen in Geschäftsmodelle, die mit den Werten des Konzerns nicht vereinbar wären, wie z.B. originäre Waffenhersteller. Weitere explizite Auswahlprüfungen durchlaufen die Geschäfte aktuell noch nicht.

Unsere Anlagen erfolgen primär auf dem Hintergrund einer langen Halteabsicht (buy and hold).

Im Bereich der Geldanlage können unsere Kunden unter anderem Fonds verschiedener Anbieter auswählen, die den Artikeln 8 und 9 der Offenlegungsverordnung entsprechen. Diese Mandate unterliegen ethischen, ökologischen oder governance-bezogenen Ausschlusskriterien oder streben eine direkte positive Wirkung (impact) mit ihren Investments an. In diesem Rahmen bietet die MLP Banking AG aktuell 35 (von 89) offene Investmentfonds an, die diesen Kriterien entsprechen und damit eine explizit nachhaltige Anlagestrategie verfolgen. Für diese Fonds erstellen wir ein proprietäres ESG-Factsheet, mit dem die konkrete Nachhaltigkeitsausprägung nachvollzogen werden kann.

Der Nettozufluss in nachhaltige Fonds lag im Jahr 2021 bei rund 47 % der Gesamtnettozuflüsse. Wir planen, unser Portfolio an Nachhaltigkeitsfonds weiter auszubauen. Insbesondere in der verpflichtenden Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen in der Anlageberatung ab August 2022 sehen wir einen Faktor, der die Nachfrage nach nachhaltigen Fonds weiter verstärken dürfte.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-417-1

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen

MLP unterliegt zahlreichen regulatorischen Anforderungen – unter anderem in den Bereichen Dokumentation, Qualifikation und Transparenz.

Produkt- und Dienstleistungsinformationen werden – neben unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Kundinnen und Kunden – auch per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt. Dazu gehören beispielsweise Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien. Auf Basis der Kundenbedürfnisse erfolgt eine Analyse und Qualitätsprüfung der Anbieter am Markt sowie ihrer jeweiligen Produkte. Unser Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und die Produkte bzw. Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir u. a. auf Nachhaltigkeit, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Unsere selbstständigen Kundenberaterinnen und Kundenberater können die Ergebnisse des Auswahlprozesses für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen.

Die Qualität unserer Kundenberatung befördern wir insbesondere durch eine regelmäßige Weiterbildung der MLP Beraterinnen und MLP Berater an unserer MLP Corporate University – auch in Bezug auf Nachhaltigkeit. Hinzu kommt die Unterstützung im Beratungsgespräch durch IT-gestützte Beratungstools. Außerdem erfolgt eine Dokumentation von Beratungsgesprächen.

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Auch wenn wir durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister natürliche Ressourcen in nur einem geringen Umfang beanspruchen, verantworten und hinterlassen wir unseren CO₂-Fußabdruck. Um unseren Beitrag zum Schutz des Klimas zu leisten, arbeiten wir daran, möglichst ressourcenschonend zu handeln. Hierfür ermitteln und erfassen wir die Emissionen, die durch uns im vorangegangenen Jahr entstanden sind, und leiten daraus in den wesentlichen Aspekten Maßnahmen ab, um sie zukünftig nach Möglichkeit zu reduzieren oder zu vermeiden.

Die CO₂-Bilanz als Grundlage für (weitere) Maßnahmen zum Klimaschutz

Die Erfassung der MLP CO₂-Bilanz basiert auf den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG) Corporate Standard und erfasst folgende Bereiche, sogenannte Scopes:

Scope 1 – Direkte Emissionen

Erfassung aller Treibhausgasemissionen (THG), die direkt in der Organisation anfallen

Scope 2 – Indirekte Emissionen durch Energie

Erfassung aller indirekten Treibhausgasemissionen (THG), die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation entstehen

Scope 3 – Andere indirekte Emissionen

Erfassung aller übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden

Die größte Ressourcennutzung unserer Geschäftstätigkeit entsteht durch den Verbrauch von Strom sowie durch Mobilität, hierbei insbesondere durch Reisetätigkeiten (inklusive Veranstaltungen) und Anfahrten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Um diesen Aspekt vollumfänglich (über die geforderte Erfassung nach GHG hinaus) abzubilden, haben wir für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig auch die Mobilität unserer mehr als 2.000 selbständigen MLP Beraterinnen und Berater zusätzlich miterfasst und ausgewiesen. Hierfür beziehen wir einen Pauschalwert von 7.000 t CO₂ ein, den wir anhand einer im Jahr 2021 durchgeführten internen Datenerhebung ermittelt haben.

Mobilität

Der Anstieg der Geschäftsreisen im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr liegt darin, dass pandemiebedingt im Jahr 2020 kaum Reisen und Veranstaltungen möglich waren. Diese wurden teilweise im Sommer 2021 nachgeholt.

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]	in t CO ₂	[%]*	
Scope 1					
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.287,2	16,6	1.331,9	14,2	3,5%
Scope 3					
Geschäftsreisen	416,0		1.018,7	10,8	144,9%
Miet- und Privatfahrzeuge	109,4	1,4	127,6	1,4	16,6%
Flüge	291,3	3,8	855,4	9,1	193,6%
Bahn	15,3	0,2	11,9	0,1	-22,2%
Hotelübernachtungen	-	-	23,9	0,3	-
Anfahrt Mitarbeitende	2.550,8	33,5	2.419,2	25,8	-5,2%
Home Office	42,1	0,4	480,4	2,9	1041,2%
Ergebnis Mobilität	4.296,1		5.250,3		22,2%
Mobilität MLP Berater und Beraterinnen (Individuelle, freiwillige Scope 3-Ergänzung)	-		~ 7.000	-	-

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

Strom

Wir beziehen seit dem Jahr 2020 konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien, der bis zur Umstellung auf Grünstrom rund 20 % unserer Gesamtemissionen im Konzern ausgemacht hat. Ein sehr geringer Anteil (< als 1 % unserer Gesamtemissionen) an Strom ist weiterhin in unserer CO₂-Bilanz zu finden, der durch angemietete Bürogebäude entsteht, auf deren Strombezug MLP keinen Einfluss hat.

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]*	in t CO ₂	[%]*	
Scope 2					
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf	25,7	0,3	150,8	1,6	486,8%

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

Nachfolgend ein Überblick unserer Gesamtemissionen im Konzern

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]	in t CO ₂	[%]	
Scope 1	2.915,8	37,9	2.968,7	31,6	1,8%
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.628,6	21,3	1.636,9	17,4	0,5%
Wärme (eigenerzeugt)	1.610,2	21,1	1.188,0	11,5	-26,2%
Kältemittelleckagen	18,4	0,2	448,9	4,8	2339,6%
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.287,2	16,6	1.331,9	14,2	3,5%
Fuhrpark	1.287,2	16,6	1.331,9	8,1	3,5%
Scope 2	424,5	5,6	1.221,0	13,0	187,6%
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf ¹	25,7	0,3	150,8	1,6	486,8%
Strom (stationär)	25,7	0,3	96,5	1,0	275,3%
Strom (Fuhrpark)	-	-	54,4	0,6	
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	398,8		1.070,2	11,4	168,4%
Wärme (eingekauft)	398,8	5,2	1.070,2	6,5	168,4%
Scope 3	4.269,6		5.201,6	55,4	21,8%
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	513,8		346,2	3,7	-32,6%
Externes Rechenzentrum	287,5	3,8	198,7	2,1	-30,9%
Gastronomie	179,5	2,4	109,2	1,2	-39,1%
Wasser	13,4	0,2	10,9	0,1	-18,7%
Büropapier	33,4	0,4	27,3	0,3	-18,2%
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	738,7		851,7	9,1	15,3%
Vorkette Wärme	536,1	7	500,0	5,3	-6,7%
Vorkette Strom	202,6	2,7	221,7	2,4	9,4%
Vorkette Fuhrpark			129,9	1,4	
Abfälle aus dem Betrieb	8,2		85,4	0,5	941,7%
Betriebsabfall	8,2	0,1	85,4	0,9	941,7%
Geschäftsreisen	416,0		1.018,7	10,8	144,9%
Miet- und Privatfahrzeuge	109,4	1,4	127,6	1,4	16,6%
Flüge	291,3	3,8	855,3	9,1	193,6%
Bahn	15,3	0,2	11,9	0,1	-22,3%
Hotelübernachtungen	-	-	23,9	0,3	-
Anfahrt Mitarbeitende	2.592,9		2.899,7	17,6	11,8%
Anfahrt Mitarbeitende	2.550,8	33,5	2.419,2	25,8	-5,2%
Home Office	42,1	0,4	480,4	5,1	1041,2%
Externe Dienstleister (in 2021 nicht mehr enthalten)	41,0	0,5	-	-	-
Ergebnis	7.651,0		9.391,4	100	22,7%
Sicherheitsaufschlag (10 %)	765,1		939,1		22,7%
Gesamtergebnis	8.416,1		10.330,5		22,7%
Mobilität MLP Berater und Beraterinnen (Individuelle, freiwillige Scope 3-Ergänzung)	-		~ 7.000	-	-

Hinweis: Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

¹ Die Emissionen für den Strom wurden gemäß der market-based Methode berechnet. Das heißt es wurde der eingekaufte Strom und seine spezifischen Emissionsfaktoren sowie ggf. die landesbezogenen Residualfaktoren für die Berechnung verwendet. Unter der Verwendung der location-based Methode, bei der mit nationalen Durchschnittsfaktoren gerechnet wird, ergeben sich Emissionen in Höhe von insgesamt

1.908.897,54 kg CO₂. Weitere Informationen zur dualen Berichterstattung finden Sie unter https://ghgprotocol.org/scope_2_guidance.

12 Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen, und wo es Risiken sieht.

Bereits seit dem Jahr 2016 ist das Thema Nachhaltigkeit bei MLP etabliert und wir entwickeln innerhalb des Nachhaltigkeitsmanagements kontinuierlich schrittweise Zielsetzungen und daraus abgeleitete Maßnahmen, auch im Hinblick auf Ressourcen- und Umweltaspekte. Dies erfolgt durch einen regelmäßigen Austausch zwischen den relevanten Fachbereichen (Infrastruktur- und Gebäudemanagement, Einkauf, Controlling und Veranstaltungsmanagement) und der Nachhaltigkeitsbeauftragten; auf Konzernebene im Rahmen des Nachhaltigkeitskomitees.

Bereiche, in denen wir bspw. Einfluss auf die Ressourcennutzung nehmen können, sind:

- Im Infrastrukturmanagement (energieeffizientere und stromsparendere Anlagen)
- Ausbau der Photovoltaik-Anlagen auf den eigenen Grundstücksflächen
- Durch umweltbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie in den MLP Geschäftsstellen
- Durch verstärkte Nachhaltigkeit in unseren Einkaufsprozessen sowie bei unseren Dienstleistern

Die wesentlichen Emissionen werden bei MLP durch die Nutzung von Strom sowie durch unsere Mobilität verursacht, was bereits in Kapitel 11 ausführlich beschrieben ist.

Maßnahmen zur Reduktion unserer wesentlichen Emissionen sind:

Stromverbrauch

MLP setzt sich mit dem Ziel der CO₂-Neutralität für bezahlbare und saubere Energie ein. Wir nutzen konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien, der bis zur Umstellung auf Grünstrom rund 20 % unserer Gesamtemissionen im Konzern ausgemacht hat. Auch unsere externen Rechenzentren haben wir im vergangenen Geschäftsjahr auf die Nutzung von Grünstrom umstellen können.

Im Rahmen des regelmäßig durchgeführten Energieaudits (nach DIN EN 16247-1) werden systematisch der Energieeinsatz und Energieverbrauch unserer Standorte analysiert und effizienzsteigernde Empfehlungen identifiziert. Diese werden durch unser Infrastrukturmanagement kontinuierlich bewertet und möglichst umgesetzt.

Unsere Konzernzentrale ist seit 2015 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung unserer Heizanlage werden Strom und Wärme produziert. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung, durch Installation einer Absorptionskälteanlage, kann

die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

Mobilität

Die größte Ressourcennutzung unserer Geschäftstätigkeit entsteht (nach der Umstellung im Jahr 2020 auf Grünstrom) durch Mobilität, hierbei insbesondere durch Reisetätigkeiten (inklusive Veranstaltungen) und Anfahrten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Maßnahmen unseres betrieblichen Mobilitätsmanagements (BMM)

Für die MLP Konzernzentrale in Wiesloch haben wir ein Handlungsportfolio mit Maßnahmen unseres BMMs erstellt. Das betriebliche Mobilitätsmanagement zählt insbesondere auf unser Ziel der Klimaneutralität ein, aber auch auf Aspekte unseres Gesundheitsmanagements sowie auf die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber.

Ausgangspunkt unseres Handlungsportfolios waren die Analyse unserer CO₂-Bilanz, Ergebnisse unserer Umfrage zum Mobilitätsverhalten im Unternehmen, wie auch die Kooperation im Zuge des Mobilitätspakts Rhein-Neckar, die wir 2018 unterzeichnet haben. Ein weiterer Faktor ist die zunehmende Homeoffice-Nutzung, die sich in der Corona-Pandemie etabliert hat, und die auch nach der Pandemie ein Bestandteil des mobilen Arbeitens bei MLP bleiben wird. Dennoch sind uns der MLP Campus der Konzernzentrale in Wiesloch und alle anderen MLP Standorte als Orte der Zusammenkunft – für den persönlichen Austausch – sehr wichtig. Um diese Veränderung in gute Arbeitsmodelle für uns und für die Zukunft unserer Arbeit überführen zu können, ist die Arbeitsgruppe „Gestaltung neuer Arbeitswelten“ entstanden, die im Jahr 2021 konzernweit in ersten Phasen zur Umsetzung kommen.

Nachfolgend nun einige unserer umgesetzten bzw. initiierten Maßnahmen:

- Ausbau der E-Ladeinfrastruktur: Erweiterung der E-Ladesäulen auf dem MLP Campus und Unterstützung bei der Installation an anderen MLP Standorten
- MLP ist fahrradfreundlicher Arbeitgeber:
 - Arbeitnehmerfinanziertes Leasing von Fahrrädern / E-Bikes
 - Erweiterung von Umkleidemöglichkeiten (Spinde)
 - Erweiterung der Fahrradabstellanlagen auf dem MLP Campus und anderen Standorten
 - Einführung eines kleinen Zweiradpools (Campus Zentrale)
- MLP Vortragsreihe zum Thema Mobilität
Welche alternativen Antriebstechnologien gibt es und was gilt es beim Kauf eines E-Autos zu beachten? Im September 2021 startete eine fünfteilige Webinar-Reihe zu Themen der Mobilität in Kooperation mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Centrum für Europäische Politik (cep)
- Intensivere Kommunikation über unsere Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen
- Mobilitätsumfrage 2021 (wiederkehrende Umfrage zur Validierung unserer Datenlage)
- ÖPNV-Attraktivität: Durch den Mobilitätspakt Walldorf-Wiesloch werden der Ausbau der ÖPNV unterstützt und attraktivere Ticket-Modelle gefördert
- Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität sowie Anpassung von Dienstwagenregelungen

Durch die systematische Weiterentwicklung bzw. Konkretisierung unserer Ziele und die daraus entstandenen Maßnahmenpakete werden wir auch die damit verbundenen Emissionseinsparungen bzw. Effekte – auch die Kosten betreffend – zukünftig qualitativ noch zielgenauer planen, auswerten und überprüfen können.

Das Risiko, das für MLP in diesem Zusammenhang aus heutiger Sicht zu bewerten ist, sind steigende CO₂-

Preise, die wir in den Kauf von Klimaschutzzertifikaten investieren, sowie regulatorische Verschärfungen in der Berichts- und CO₂-Bilanzierungspflicht.

Weitere Informationen zu unserer Risikobewertung sind unserem Risikobericht im Geschäftsbericht zu entnehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Eingesetzte Materialien

Eingesetzte Materialien sind für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen im Wesentlichen Papier, das im Berichtszeitraum 2021 im Konzern mit 27,3 t CO₂e (2020: 33,4 t CO₂e) weiter um rund 20 % verringert werden konnte, jedoch insgesamt nur 0,2 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht (2020: 0,4 %).

Die von uns eingesetzten Papierarten entsprechen mindestens dem ECF-Standard (EU Ecolabel certified product, chlorarm gebleicht).

Einzelne Maßnahmen, bspw. zunehmend digitalisierte und dadurch auch papierlose Prozesse, wurden gruppenweit initiiert bzw. umgesetzt. Ein großer Teil unserer Kundenkommunikation erfolgt über unseren Finance Pilot, der sukzessive in das moderne MLP Kundenportal integriert wird, wodurch viele papier-lastige Prozesse inzwischen auf elektronischem Wege erfolgen.

Auch ein großer Teil der Prozesse mit Versicherern wird über elektronische Schnittstellen abgewickelt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Als Finanzdienstleistungsunternehmen ist die Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Geschäftsräumlichkeiten und -tätigkeiten beschränkt. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch Stromverbrauch sowie durch Emissionen aus Reisetätigkeiten (inklusive Veranstaltungen) und Anfahrten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Im Rahmen unserer Zielsetzung, den MLP Konzern klimaneutral zu stellen, wurde die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt. Darüber hinaus verfügt die Konzernzentrale seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

Konkrete Angaben zu den dazugehörigen Werten sind Kapitel 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ zu entnehmen.

Energieverbrauch durch Strom

Der Energieverbrauch durch Strom entsprach im Berichtszeitraum 2021 72,7 CO₂-Äquivalent (2020: 25,7 t CO₂-Äquivalent), was einem Anteil an unseren Gesamtemissionen von 0,5 % (2020: 0,3 %) entspricht. Die

Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2021 185.407,34 kWh (2020: 214.148,00 kWh) für den Eigengebrauch. Die geringere Stromerzeugung im Jahr 2021 war im Wesentlichen durch den Defekt eines Wechselrichters bedingt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Die wesentlichen Angaben hierzu sind bereits in Kapitel 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ ausgeführt. Wir beziehen seit dem Jahr 2020 konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien, der bis zur Umstellung auf Grünstrom rund 20 % unserer Gesamtemissionen im Konzern ausgemacht hat. Ein sehr geringer Anteil (< als 1 % unserer Gesamtemissionen) an Strom ist weiterhin in unserer CO₂-Bilanz zu finden, der durch angemietete Bürogebäude entsteht, auf deren Strombezug MLP keinen Einfluss hat.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

Die Inanspruchnahme von Wasser ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Bedarf unserer Geschäftsräume beschränkt und für und durch unsere Unternehmenstätigkeit nicht wesentlich. Dennoch achten wir auf einen angemessenen und effizienten Einsatz des benötigten Wassers. Hier wurde beispielsweise die automatische Bewässerung der Außenanlagen unserer Konzernzentrale so eingestellt, dass nur noch niederschlagsabhängig nach Bedarf bewässert wird.

Scope 3	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]	in t CO ₂	[%]	
Wasser	13,4	0,2	10,9	0,1	-18,7%

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Leistungsindikator GRI SRS-306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Das Aufkommen und Recycling von Abfall ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen für und durch unsere Unternehmenstätigkeit als nicht wesentlich anzusehen.

13 Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgasemissionen (THG) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Angaben zu den von uns verursachten Treibhausgasemissionen, die wir anhand des Greenhouse Gas Protocol (GHG) ermitteln und erfassen, sowie unserer Ziele und Vorhaben zur Reduktion dieser Emissionen sind bereits in den Kapiteln 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ und 12 „Ressourcenmanagement“ ausführlich dargestellt.

Nachfolgend ein Überblick unserer Gesamtemissionen im Konzern

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]	in t CO ₂	[%]	
Scope 1	2.915,8	37,9	2.968,7	31,6	1,8%
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.628,6	21,3	1.636,9	17,4	0,5%
Wärme (eigenerzeugt)	1.610,2	21,1	1.188,0	11,5	-26,2%
Kältemittelleckagen	18,4	0,2	448,9	4,8	2339,6%
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.287,2	16,6	1.331,9	14,2	3,5%
Fuhrpark	1.287,2	16,6	1.331,9	8,1	3,5%
Scope 2	424,5	5,6	1.221,0	13,0	187,6%
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf ¹	25,7	0,3	150,8	1,6	486,8%
Strom (stationär)	25,7	0,3	96,5	1,0	275,3%
Strom (Fuhrpark)	-	-	54,4	0,6	
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	398,8		1.070,2	11,4	168,4%
Wärme (eingekauft)	398,8	5,2	1.070,2	6,5	168,4%
Scope 3	4.269,6		5.201,6	55,4	21,8%
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	513,8		346,2	3,7	-32,6%
Externes Rechenzentrum	287,5	3,8	198,7	2,1	-30,9%
Gastronomie	179,5	2,4	109,2	1,2	-39,1%
Wasser	13,4	0,2	10,9	0,1	-18,7%
Büropapier	33,4	0,4	27,3	0,3	-18,2%
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	738,7		851,7	9,1	15,3%
Vorkette Wärme	536,1	7	500,0	5,3	-6,7%
Vorkette Strom	202,6	2,7	221,7	2,4	9,4%
Vorkette Fuhrpark			129,9	1,4	
Abfälle aus dem Betrieb	8,2		85,4	0,5	941,7%
Betriebsabfall	8,2	0,1	85,4	0,9	941,7%
Geschäftsreisen	416,0		1.018,7	10,8	144,9%
Miet- und Privatfahrzeuge	109,4	1,4	127,6	1,4	16,6%
Flüge	291,3	3,8	855,3	9,1	193,6%
Bahn	15,3	0,2	11,9	0,1	-22,3%
Hotelübernachtungen	-	-	23,9	0,3	-
Anfahrt Mitarbeitende	2.592,9		2.899,7	17,6	11,8%
Anfahrt Mitarbeitende	2.550,8	33,5	2.419,2	25,8	-5,2%
Home Office	42,1	0,4	480,4	5,1	1041,2%
Externe Dienstleister (in 2021 nicht mehr enthalten)	41,0	0,5	-	-	-
Ergebnis	7.651,0		9.391,4	100	22,7%
Sicherheitsaufschlag (10 %)	765,1		939,1		22,7%
Gesamtergebnis	8.416,1		10.330,5		22,7%
Mobilität MLP Berater und Beraterinnen (Individuelle, freiwillige Scope 3-Ergänzung)	-		~ 7.000	-	-

Hinweis: Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

¹ Die Emissionen für den Strom wurden gemäß der market-based Methode berechnet. Das heißt es wurde der eingekaufte Strom und seine spezifischen Emissionsfaktoren sowie ggf. die landesbezogenen Residualfaktoren für die Berechnung verwendet. Unter der Verwendung der location-based Methode, bei der mit nationalen Durchschnittsfaktoren gerechnet wird, ergeben sich Emissionen in Höhe von insgesamt 1.908.897,54 kg CO₂. Weitere Informationen zur dualen Berichterstattung finden Sie unter https://ghgprotocol.org/scope_2_guidance.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Scope 1 umfasst alle Treibhausgasemissionen (THG), die direkt **in der Organisation** anfallen, zum Beispiel THG-Emissionen, verursacht durch den unternehmenseigenen Fuhrpark oder durch Klimaanlage.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]*	in t CO ₂	[%]*	
Scope 1	2.915,8	37,9	2.968,7	31,6	1,8%
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.628,6	21,3	1.636,9	17,4	0,5%
Wärme (eigenerzeugt)	1.610,2	21,1	1.188,0	11,5	-26,2%
Kältemittelleckagen	18,4	0,2	448,9	4,8	2339,6%
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.287,2	16,6	1.331,9	14,2	3,5%
Fuhrpark	1.287,2	16,6	1.331,9	8,1	3,5%

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Hinweis: Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Scope 2 umfasst alle indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Bereitstellung von Energie **außerhalb der Organisation** durch ein Energieversorgungsunternehmen entstehen. Dazu gehören Strom, Fernwärme und Fernkälte.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]*	in t CO ₂	[%]*	
Scope 2	424,5	5,6	1.221,0	13,0	187,6%
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf	25,7	0,3	150,8	1,6	486,8%
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	398,8	5,2	1.070,2	11,4	168,4%

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Hinweis: Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Scope 3 umfasst alle übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die **durch Tätigkeiten der Organisation** verursacht werden. Dazu zählen THG-Emissionen durch die Inanspruchnahme von Produkten und Dienstleistungen wie auch Emissionen der Mobilität.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

	Gesamt 2020		Gesamt 2021		Veränderung
	in t CO ₂	[%]	in t CO ₂	[%]	
Scope 3	4.269,6		5.201,6	55,4	21,8%
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	513,8		346,2	3,7	-32,6%
Externes Rechenzentrum	287,5	3,8	198,7	2,1	-30,9%
Gastronomie	179,5	2,4	109,2	1,2	-39,1%
Wasser	13,4	0,2	10,9	0,1	-18,7%
Büropapier	33,4	0,4	27,3	0,3	-18,2%
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	738,7		851,7	9,1	15,3%
Vorkette Wärme	536,1	7	500,0	5,3	-6,7%
Vorkette Strom	202,6	2,7	221,7	2,4	9,4%
Vorkette Fuhrpark			129,9	1,4	
Abfälle aus dem Betrieb	8,2		85,4	0,5	941,7%
Betriebsabfall	8,2	0,1	85,4	0,9	941,7%
Geschäftsreisen	416,0		1.018,7	10,8	144,9%
Miet- und Privatfahrzeuge	109,4	1,4	127,6	1,4	16,6%
Flüge	291,3	3,8	855,3	9,1	193,6%
Bahn	15,3	0,2	11,9	0,1	-22,3%
Hotelübernachtungen	-	-	23,9	0,3	-
Anfahrt Mitarbeitende	2.592,9		2.899,7	17,6	11,8%
Anfahrt Mitarbeitende	2.550,8	33,5	2.419,2	25,8	-5,2%
Home Office	42,1	0,4	480,4	5,1	1041,2%
Externe Dienstleister (in 2021 nicht mehr enthalten)	41,0	0,5	-	-	-
Mobilität MLP Berater und Beraterinnen (Individuelle, freiwillige Scope 3-Ergänzung)	-		~ 7.000	-	-

*Anteil an den Gesamtemissionen im Konzern

Hinweis: Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Senkung der THG-Emissionen

Die wesentlichen Angaben hierzu sind bereits im Leistungsindikator GRI SRS-302-1 „Energieverbrauch innerhalb der Organisation“ ausgeführt.

Die wesentliche Senkung (97,5 %) erfolgte im Jahr 2020 durch die Umstellung unseres Stroms: wir nutzen konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien, der bis zur Umstellung auf Grünstrom rund 20 % unserer Gesamtemissionen im Konzern ausgemacht hat. Im Jahr 2021 wurden auch unsere externen Rechenzentren auf Grünstrom umgestellt.

Strom 2019: 1.028,2 t CO₂ (Anteil von 19,2 % der Gesamtemissionen, Scope 2)

Strom 2020: 25,7 t CO₂ (Anteil von 0,3 % der Gesamtemissionen, Scope 2, Senkung um 97,5 %)

Der Stromanteil ist im Jahr 2021 gestiegen und belief sich mit 150,8 t CO₂ auf einen weiterhin geringen

Anteil von 0,9 % der Gesamtemissionen, der durch die Nutzung von angemieteten Gebäuden entsteht, auf deren Stromlieferung MLP keinen Einfluss hat.

Die angegebenen Emissionen werden durch unser CO₂-Bilanzierungstool als CO₂-Äquivalente ausgewiesen. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Grundsätzliche Information zu unserer Datenerfassung

Der Erfassungsrahmen unserer Emissionen wurde auch im Geschäftsjahr 2021 um eine weitere Einzelgesellschaft der MLP Gruppe (RVM, Versicherungsmakler für mittelständische Unternehmen) erweitert. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar.

EU-Taxonomie Berichterstattung

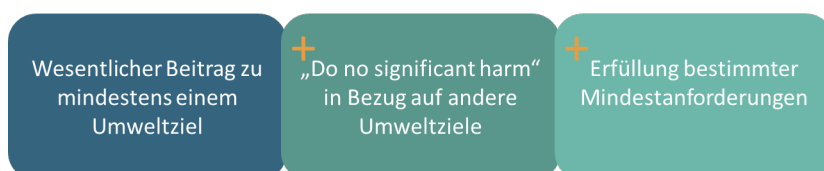
Die EU-Taxonomie-Verordnung (EU Tax-VO)

Die EU-Tax-VO ist ein zentrales Instrument der EU im Rahmen des Green Deals und des Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum. Sie ist Teil des umfassenden Wandels zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und soll dabei helfen, dass Anleger ihr Geld eher in umwelt- und klimafreundliche Wirtschaftsbereiche investieren.

Der EU-Aktionsplan sieht zunächst ein Klassifikationssystem (Taxonomie) vor, das Kriterien für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten definiert und Investoren Transparenz für ihre Entscheidungen geben soll. Als nachhaltig ist eine wirtschaftliche Tätigkeit dann einzustufen, wenn sie zu einem von sechs Umweltzielen beiträgt:

- Klimaschutz
- Anpassungen an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Abfallvermeidung und Recycling
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie
- Schutz gesunder Ökosysteme.

Die Förderung eines Ziels darf dabei keinen negativen Effekt auf andere Umweltziele haben und muss die Einhaltung von Sozialstandards und fairen Arbeitsbedingungen sicherstellen.



Die ersten beiden Ziele, **Klimaschutz** und **Anpassungen an den Klimawandel** sind ab dem 1. Januar 2022 anzuwenden, die übrigen Umweltziele ab dem 1. Januar 2023.

Erläuterung zum Vorgehen

Für die MLP SE, die gem. § 289b und § 315 b HGB eine nichtfinanzielle Konzernerklärung zu veröffentlichen hat, gelten seit dem 1. Januar 2022 auch die Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852).

Art. 8 Abs. 1 EU-Tax-VO fordert von den berichtspflichtigen Unternehmen, ihre nichtfinanzielle Erklärung um Angaben darüber zu erweitern, wie und in welchem Umfang die Tätigkeit des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig zu klassifizieren sind. Die Offenlegung erfolgt dabei zunächst nur bezogen auf die ersten beiden Ziele:

- Klimaschutz und
- Anpassungen an den Klimawandel.

Taxonomiefähig ist eine Wirtschaftstätigkeit dann, wenn sie in den von der EU-Tax-VO beschriebenen Anwendungsbereich der einzelnen Umweltziele fällt. Die Identifizierung erfolgt durch technische Bewertungskriterien, anhand deren bestimmt wird, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leistet, und anhand deren bestimmt wird, ob diese Wirtschaftstätigkeit erhebliche Beeinträchtigungen eines der übrigen Umweltziele vermeidet.

Wir berichten diese für das Geschäftsjahr 2021, anhand der Anforderungen an Nicht-Finanzunternehmen für den MLP Konzern. Damit erfolgt die Ermittlung der Kennzahlen auf Basis der für den MLP Konzernabschluss anzuwendenden International Financial Reporting Standards (IFRS) und umfasst die darin konsolidierten Konzerngesellschaften. Weitere KPIs weisen wir im Zusammenhang mit der EU-Tax-VO darüber hinaus nicht aus.

Taxonomiepflichtige MLP Wirtschaftstätigkeiten nach EU-Tax-VO

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten weisen wir nachfolgend erstmalig den Anteil unserer taxonomiefähigen Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (Capex) und Betriebsausgaben (Opex) für das Geschäftsjahr 2021 bezogen auf die derzeit in der EU-Taxonomie ausgearbeiteten Umweltziele **Beitrag zum Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel** aus.

Für die Ableitung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten haben wir zunächst die für MLP relevanten Tätigkeiten („Top-down“) anhand der Beschreibungen (Annex 1 „Beitrag zum Klimaschutz“ und Annex 2 „Anpassung an den Klimawandel“) identifiziert. Danach erfolgte („Bottom-up“) die Gegenprüfung auf Taxonomiefähigkeit sowie die Ermittlung der angabepflichtigen Werte auf Basis der im Konzernabschluss der MLP SE zum 31. Dezember 2021 erfassten Beträge. Es kam dabei zu keinen Doppelzählungen.

Taxonomiepflichtige MLP Wirtschaftstätigkeiten nach EU-Tax-VO

2021

	Taxonomiefähig	Nicht taxonomiefähig
Umsatzerlöse	2,0%	98,0%
Investitionen (Capex)	27,2%	72,8%
Betriebsausgaben (Opex)	80,1%	19,9%

Der Anteil des **taxonomiefähigen Umsatzes** bei MLP beträgt 2,0 %. Die Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten betreffen ausschließlich Umsätze aus dem Neubau von Immobilien (Wirtschaftstätigkeit 7.1. Annex I). Basis sind die Umsatzerlöse, entsprechend den in der Konzern Gewinn- und Verlustrechnung der MLP SE 2021 ausgewiesenen Umsatzerlösen (siehe Seite 122 im Geschäftsbericht 2021 der MLP SE).

Der Anteil der **taxonomiefähigen Investitionsausgaben** des Geschäftsjahres 2021 beträgt 27,2 %. Die Investitionsausgaben (CapEx) der MLP Gruppe setzen sich zusammen aus den Zugängen zu immateriellen Vermögenswerten und zu Sachanlagen gem. Seite 167 sowie 172 des Geschäftsberichts 2021. Weiterhin sind Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 enthalten, siehe Seite 173 des Geschäftsberichts 2021. In den Zugängen des Geschäftsjahres 2021 sind 42.977 T € aus Unternehmenszusammenschlüssen enthalten (Zugänge Konsolidierungskreis). Die taxonomiefähigen Investitionsausgaben lassen sich hauptsächlich der Wirtschaftstätigkeit 7.7. „Erwerb von Eigentum an Gebäuden“ zuordnen. Darüber hinaus wurden Investitionen in die Tätigkeiten 6.5. und 7.4. identifiziert. Alle Tätigkeiten beziehen sich auf den Annex I (Beitrag zum Klimaschutz).

Der Anteil **taxonomiefähiger Betriebsausgaben** (OpEx) für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 80,1 % und beinhaltet gemäß der Definition der EU-Taxonomie Ausgaben für Wartung und Instandhaltung sowie kurzfristiges Leasing. Der Großteil unserer taxonomiefähigen Aufwendungen bezieht sich auf die Instandhaltung von Immobilien und Kraftfahrzeugen (Wirtschaftstätigkeiten 6.5., 7.3. und 7.7. Annex I). Weitere Ausgaben sind beispielsweise durch den Ausbau der e-Ladeinfrastruktur entstanden (Wirtschaftstätigkeit 7.4. Annex I).

14 Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

In Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um.

„MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ist daher ein strategisches Handlungsfeld unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

MLP ist ausschließlich in Europa, im Wesentlichen jedoch in Deutschland tätig und beschäftigt somit seine Mitarbeiter innerhalb dieses Rechtsrahmens. Damit gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MLP die deutschen bzw. europäischen Arbeitnehmerrechte wie auch die Menschenrechtsstandards der UN sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

Die Belange und Rechte der überwiegenden Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MLP Gruppe werden von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

International anerkannte Standards

Unser Nachhaltigkeitsverständnis orientiert sich am Leitbild für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen:

MLP bekennt sich grundsätzlich zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für eine weltweite nachhaltige Entwicklung. Dazu gleichen wir unsere Aktivitäten mit den Sustainable Development Goals ab; fünf dieser Ziele sind für uns als Unternehmensverbund – und mit Blick auf unser Kerngeschäft – besonders relevant:

- SDG 4 – Hochwertige Bildung
- SDG 5 – Gleichstellung der Geschlechter
- SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz



Damit bilden die SDGs eine zentrale Leitlinie für sämtliche Aktivitäten in der MLP Gruppe, was wir mit einer konzernweiten Nachhaltigkeits-Policy im vergangenen Geschäftsjahr dokumentiert haben.

Darüber hinaus werden wir den Anforderungen der Sustainable Development Goals durch die Teilnahme am UN Global Compact sowie durch Ableitung konformer Handlungsweisen entsprechen.

Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens

Wie wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmensthemen, aber auch in unsere Nachhaltigkeitsthemen einbinden, ist in den beiden folgenden Kapiteln beschrieben:

→ 05 „Verantwortung“ / Nachhaltigkeit ist eine Team-Aufgabe

→ 09 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“

Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-1

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MLP Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2021 waren durchschnittlich 2.058 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2020: 1.850 Mitarbeiter) für MLP tätig. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt derzeit 43,6 Jahre.

Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus dem Zugang durch die Akquisition der RVM Gruppe sowie aus Neueinstellungen und Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns ist 2021 leicht gestiegen, liegt aber mit 7,3 % weiter auf einem sehr niedrigen Niveau (2020: 6,7 %).

Bei unseren selbstständigen MLP Beraterinnen und Beratern lag die Fluktuation mit 9,6 % weiterhin unter der Zielgröße von rund 10 %.

Neueinstellungen und Austritte (nach Alter und Geschlecht)

Neueinstellungen	Gesamt	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
	2020	289	113	125	51	159
2021	253	124	98	31	132	121
Austritte	Gesamt	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
	2020	212	62	103	47	101
2021	190	73	65	52	84	106

Angaben der MLP Gruppe (ohne Auszubildende und dual Studierende)

Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-3

Elternzeit

Wir möchten mit unserer Personalarbeit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Konzepte ermöglichen, die in ihre individuelle Lebens- und Familienplanung passen – und mit ihrem Berufsleben vereinbar sind. Verbunden mit dem Wunsch und Ziel, damit auch die Weiterentwicklung der Gleichberechtigung zu unterstützen. Hierzu haben wir in unserer Übersicht zur Elternzeit die Kategorie der Dauer der Elternzeit nach Geschlecht ergänzt.

Elternzeit Konzern	2020			2021		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit in Anspruch genommen	92	17	75	102	20	82
Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit	-	-	-	14,09 Monate	2,48 Monate	17,36 Monate
Nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt	43	17	26	65	19	46
Nach Rückkehr mind. 12 Monate beschäftigt	42	16	26	65	19	46
Rückkehrtrate	93,5%	100,0%	89,7%	98,5%	100,0%	97,9%
Verbleibsrate	95,3%	88,2%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wesentlicher Indikator GRI SRS-405-2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die Vergütung bei MLP ist generell leistungsgerecht, marktangemessen und fair ausgestaltet, somit werden bei vergleichbaren Tätigkeiten und Anforderungen an eine Stelle kein Unterschied bei der Vergütung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern gemacht.

Mit der aktiven Unterstützung des SDG 5, das für die Entwicklung der „Geschlechtergleichheit“ steht, setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Zusätzlich werden Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, durch das Entgelttransparenzgesetz aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu untersuchen. Die Durchführung solcher Prüfverfahren erfolgt nach dem Willen des Gesetzgebers auf freiwilliger Basis und in eigener Verantwortung des jeweiligen Arbeitgebers. Das Ziel des innerbetrieblichen Prüfverfahrens besteht darin, individuell nicht geschlechtergerecht vergütete Frauen zu identifizieren. Einer dabei festgestellten

Benachteiligung einzelner identifizierter Mitarbeiterinnen soll dann mit geeigneten Maßnahmen des Arbeitgebers begegnet werden.

Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, wurde ein solches freiwilliges Prüfverfahren im Jahr 2018 durchgeführt. Im Ergebnis waren die Gehälter von 19 Arbeitnehmerinnen um durchschnittlich 11,0 % anzuheben.

Weitere Informationen hierzu können unserem Bericht zur Entgelttransparenz in unserem Geschäftsbericht des Jahres 2018 entnommen werden, der im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse entsprechend den Anforderungen des § 22 Entgelttransparenzgesetzes, im Geschäftsbericht für das Jahr 2020 aktualisiert wurde.

15 Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

MLP Unternehmenskultur

MLP wird von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und seinen Beraterinnen und Beratern für seine Unternehmenskultur und Werte geschätzt, dies bestätigen uns regelmäßig durchgeführte Befragungen:

Im Mai 2021 haben wir mit einer „Pulsmessung“ die Meinung und Stimmung von 2.300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Unternehmen (Konzernzentrale und MLP Beraterinnen und Berater) ermittelt. Gerade in so herausfordernden Zeiten wie der Corona-Pandemie war dies für uns ein wichtiges Instrument, um zu sehen, wie es unseren Mitarbeitern geht und wo wir stehen. „MLPler zeigen hohe Verbundenheit und Identifikation“ war das Ergebnis, worauf wir besonders stolz sind. Denn es ist nicht selbstverständlich, in Phasen der Distanz die Gemeinschaft und das gegenseitige Vertrauen zu bewahren.

Die „Pulsmessung“ hat die wichtigsten und bei der letzten Befragung 2018 die am schlechtesten bewerteten Themen aufgegriffen. Sie hatte das Ziel, wesentliche Themen aus der letzten Umfrage im Blick zu behalten – also Fortschritte zu messen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Die wichtigste Messgröße stellte damals wie heute die Messung des Mitarbeiter-/Beraterengagements dar, das im Vergleich zu 2018 noch weiter gestiegen ist, und deckte Themen wie die „Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld“, oder „berufliche Entwicklungsperspektiven“ ab.

Aspekte, die einen Handlungsbedarf für Verbesserung aufzeigten, werden weiterhin von verschiedenen Arbeitsgruppen unter die Lupe genommen und es werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Ein für uns konstantes Indiz für ein gutes Arbeitsklima bei MLP ist die geringe Fluktuation, die innerhalb des Konzerns auch in 2021 mit 7,3 %¹ weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt (2020: 6,7 %). Bei MLP Beraterinnen und Beratern lag die Fluktuation mit 9,6 % weiterhin unter der Zielgröße von rund 10 %. Darüber hinaus wird die Mitarbeiterzufriedenheit durch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren bestätigt.

¹ Ohne RVM, siehe auch MLP Geschäftsbericht 2021, Veränderung in der Unternehmensstruktur

Vielfalt & Gleichberechtigung

MLP profitiert von der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daher setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. Nur so – mit vielen Talenten, unterschiedlichen Hintergründen und Stärken – können wir in einem herausfordernden und zukunftsorientierten Umfeld gemeinsam profitieren.

Der Kern unserer Unternehmenskultur ist stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um.

Die MLP Konzernzentrale ist seit 2014 Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Damit haben wir uns die Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter geschaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.



Insbesondere das Thema Geschlechtergleichheit wurde unter dem Titel „Frauen in Führung @ MLP – Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte“ in einem eigens dafür erarbeiteten Konzept entwickelt, um damit Maßnahmen voranzutreiben, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen führen sollen.

Im Jahr 2021 beschäftigte MLP:

61 %² weibliche Angestellte (2020: 61 %) und 39 % männliche Angestellte (2020: 39 %)

Auch der Aufsichtsrat der MLP SE strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. So wurde im Jahr 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von mindestens 25 % definiert und dafür eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 gesetzt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Zeichen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik haben wir im Jahr 2019 in der Konzernzentrale eine Auditierung durch das strategische Managementinstrument „berufundfamilie“ erfolgreich mit Zertifikat durchgeführt.



Flexible Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangebote für eine familien- und lebensphasenbewusste Unternehmenskultur



MLP ist Mitglied im bundesweit größten Unternehmensnetzwerk für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

² Alle Gesellschaften, ohne Geschäftsführer/Vorstände, ohne Azubis/dual Studierende, ohne Elternzeit

Das Zertifikat, das als Qualitätssiegel für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik gilt, wurde von der Hertie-Stiftung initiiert. Das Audit erfasst den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird. Dementsprechend haben wir u.a. folgende Maßnahmen bzw. Projekte initiiert:

- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Führung in Teilzeit
- Weitere Angebote zur Gesundheitsförderung
- Stärkere Systematisierung des Elternzeitprozesses

MLP bietet seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise – angepasst an den individuellen Lebensalltag – zu ermöglichen. Dies hat sich auch insbesondere in der Zeit der Corona-Pandemie bewährt. Auch mit der Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses unterstützt MLP Familien. Darüber hinaus bietet MLP seit Januar 2014 einen bundesweiten Familienservice an. Interessierte erhalten hier beispielsweise Unterstützung bei der Suche nach der passenden Kinderbetreuung, aber auch Beratung, wenn es um die Pflege von Angehörigen oder um persönliche Krisensituationen geht.

Im Zuge dieser lebensphasenorientierten Personalpolitik bei MLP bieten wir seit 2021 auch so genannte Zeitwertkonten an, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell genutzt werden können. Aus unterschiedlichen Gründen wünschen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute mehr Flexibilität in ihrer persönlichen Lebensarbeitszeitgestaltung, um Berufliches und Privates noch besser in Einklang bringen zu können. Junge Mitarbeiter zum Beispiel möchten längere Auslandsreisen unternehmen oder Fortbildungsmöglichkeiten nutzen. Eltern benötigen phasenweise mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder. Auch die Pflege Angehöriger fordert heraus und erfordert viel Zeit und Kraft für die notwendige Zuwendung. Und natürlich gibt es bei vielen auch den Wunsch nach einem finanzierbaren vorzeitigen Renteneintritt. All dies soll nun über eine Kombination aus arbeitnehmerfinanzierter Ansparung im Wege der Gehaltsumwandlung und attraktiven Zuschüssen dazu seitens MLP möglich werden.

Um die Mitarbeiter darüber hinaus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, übernimmt MLP die Kosten für diverse Angebote des „Generation Guide“. Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Homecare – Eldercare. Auch gibt es bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Kindes oder Pflege der Eltern. Mit diesen Maßnahmen werden Arbeitnehmer darin unterstützt, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen sind dabei besonders zu berücksichtigen. MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bietet MLP in der Konzernzentrale eine Reihe von Maßnahmen an:

- Gripeschutzimpfungen auf dem MLP Campus, im Jahr 2021 auch Corona-Impfungen
- Ergonomische Arbeitsplatzberatung
- Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung
- Informationen zum Thema Burnout
- Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg
- Sport- und Bewegungsangebote
- MLP ist Fahrrad-Freundlicher Arbeitgeber:
 - Arbeitnehmerfinanziertes Leasing von Fahrrädern / E-Bikes
 - Erweiterung von Umkleidemöglichkeiten (Spinde)
 - Erweiterung der Fahrradabstellanlagen auf dem MLP Campus und anderen Standorten
 - Einführung eines kleinen Zweiradpools (Campus Zentrale)
 - Initiativen wie „Aktion Fahrradpaten“
- Ernährung, Bewegung, Achtsamkeit – mit Bewegungs-App „Humanoo“ aktiv werden

Informationen zur Mitbestimmung und Beteiligung sind im Kapitel 09 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ ausgeführt. Informationen zur angemessenen Bezahlung sind im Kapitel 08 „Anreizsysteme“ ausgeführt.

16 Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

MLP ist ein wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen, in dem qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberaterinnen und Kundenberater die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen. Deshalb liegt ein Fokus auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter einerseits sowie auf der Gewinnung neuer Berater und deren Qualifizierung andererseits.

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie die unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung und klares Ziel unseres Personalmanagements. Ein wichtiges Instrument ist hierfür das Zeitwertkonto, das wir 2021 für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt haben. Dies ist ausführlich unter 15 „Chancengerechtigkeit“ nachzulesen.

Die Alterung der Gesellschaft spiegelt sich auch in der Altersentwicklung von MLP wider. Die damit verbundene Herausforderung, qualifiziertes Personal für sein Unternehmen gewinnen zu können, ist in den von MLP verstärkt gesuchten kaufmännischen Berufsgruppen spürbar.

Veränderte Erwartungen und Ansprüche an Arbeit bzw. den Arbeitsplatz, ein sich veränderndes Werteverständnis gerade junger Personen, aber auch die sich dadurch verändernden Verhaltensmuster von Interessentinnen und Interessenten am Arbeitsmarkt verlangen nach neuen Wegen bei der Gewinnung von Arbeitnehmern, Auszubildenden und Studierenden.

Digitalisierung

Auch die Veränderungen des Digitalverhaltens, insbesondere die digitale Ansprache bspw. über soziale Medien, müssen mit den genannten gesellschaftlichen Veränderungen Schritt halten. Die Dynamik stellt, verbunden mit vielen Veränderungen, zum einen für Unternehmen ein Risiko dar, gleichermaßen aber auch eine Chance. MLP greift dies mit der „MLP Digitalkultur“ auf, die auf die Weiterentwicklung von Digitalangeboten für Kunden sowie Interessenten ausgerichtet ist.

Bildung

Bildung ist ein entscheidender Faktor für Unternehmenserfolg, insbesondere für MLP. Damit hat die Aus- und Weiterbildung für unsere angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Hierfür stehen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Konzernzentrale sowie denen des Innendienstes in den Geschäftsstellen umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Weiterentwicklung Führungsfeedback und Mitarbeitergespräch

Um individuell erbrachte Arbeitsleistungen zu ermitteln und Entwicklungspotenziale zu identifizieren, gibt es bei MLP das in einer Betriebsvereinbarung festgeschriebene Beurteilungsgespräch, das aus zwei Elementen besteht: dem Führungsfeedback und den Mitarbeitergesprächen.

Unser Ziel ist es, die vorhandenen Beurteilungsinstrumente nun weiterzuentwickeln und an den Werterahmen, wie beispielsweise MLP Leitbild und Führungsleitlinien, anzupassen. Derzeit werden für die MLP Finanzberatung SE neue Führungsleitlinien entwickelt, die maßgeblich ab 2022 wirken sollen. Diese bilden ab dem kommenden Jahr unter anderem die neue Grundlage für die Beurteilung zum Führungsfeedback.

Die Personalentwicklung plant hierbei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte in die Erarbeitung einzubeziehen.

Neue Arbeitswelten

Nicht erst seit Corona – die Zusammenarbeit bei MLP wird agiler, gestaltet sich mehr und mehr bereichs- sowie konzernübergreifend und mobile Arbeitsorte, wie auch das Homeoffice, gehören dazu. Wie MLP diese Zukunft gestalten möchte, hat eine konzernübergreifende Task Force im Oktober 2020 initial diskutiert. Daraus wurde ein Projekt, mit dem Fokus auf der Frage: „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten“? Ziel war und ist es, funktional und kulturell passende Konzepte für die Arbeit in Zukunft bei MLP zu entwickeln.

Auch die Führungskräfte-Tagung mit allen Führungskräften des Konzerns und ein Werkstattgespräch standen 2021 unter dem Leitthema „Neue Arbeitswelten“. Es wurde der Projektstand zu den Teilprojekten hinsichtlich der passenden Raumsituation, der Befähigung sowie der technischen Ausstattung vorgestellt und konzernweit Ideen und Impulse ausgetauscht. Kernelemente, die bisher ausgearbeitet wurden:

Wir-Gefühl in einer mobilen Gemeinschaft

Die Standorte der MLP Gruppe sind die Zentren von Gemeinschaft, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung.

Büro der Optionen

Damit das Büro nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch als Begegnungsstätte sowie Kultur- und Identitätsstifter fungieren kann, braucht es laute und leise Zonen, Räume für Interaktion in der Gruppe, Räume für Vier-Augen-Gespräche.

Die Umsetzung erster Ideen werden nun 2022 im Konzern erfolgen können.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Damit sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl fachlich als auch in darüberhinausgehenden Themen weiterbilden und -entwickeln können, stellen wir jährlich ein vielseitiges Angebot für sie zusammen. Ob in den einzelnen Gruppengesellschaften mit entsprechenden Fachschulungen oder grundsätzlich, um für die Anforderungen an die stetige Veränderung des Arbeitsalltags gewappnet zu sein.

Zur Planung unseres Weiterbildungsangebots wird eine jährliche Bedarfserhebung des Schulungsbedarfs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte in der Konzernzentrale durchgeführt.

Neben individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten fachlichen Schulungen hat MLP im Jahr 2021 für alle Mitarbeiter 36 überfachliche Schulungen in den Themenbereichen „Arbeitsmethoden“, „Persönliche und soziale Kompetenzen“, „Gesundheit“, „Führung und Management“, „Arbeitsabläufe und Prozesse“, „Weiterbildungskonzept Digitalisierung“ sowie „MLP Wissen“ angeboten. Hierunter fielen Themen wie beispielsweise „Mein digitaler Arbeitsplatz“, „Überzeugend argumentieren“, „Emotionale Intelligenz“, „Führen in Teilzeit“, „Agile Meetings“ und „Financial Education“. Die Seminare wurden zum ersten Mal überwiegend virtuell angeboten. Um möglichst viele, auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit anzusprechen, wurden die Seminare in zwei Teile gesplittet und in Blöcken von 3-4 Stunden durchgeführt. Im Nachgang werden alle Seminare mittels eines standardisierten Feedback-Bogens evaluiert.

Weitere Angaben dazu sind auch dem Kapitel 16 „Qualifizierung“ zu entnehmen.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Angaben hierzu sind in Kapitel 08 „Anreizsysteme“ / Führungsfeedback und Mitarbeitergespräche ausgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

Da die wesentlichen Tätigkeiten bei MLP Bürotätigkeiten sind, beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen lagen auch weiterhin nicht vor.

Eine konzernweite Krankenquote wird weiterhin nicht erhoben. Für die Konzernzentrale werden jedoch zur internen Betrachtung seit einigen Jahren krankheitsbedingte Fehlzeiten der Fachbereiche ermittelt.

Eine weitere detaillierte Berichterstattung kann hinsichtlich unserer Geschäftstätigkeit als nicht wesentlich angesehen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Siehe Indikator GRI SRS-403-9.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4 Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen.

MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Was MLP im Rahmen des Gesundheitsmanagements seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbietet, ist in Kapitel 15 „Chancengerechtigkeit“ unter „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ nachzulesen.

Im Jahr 2021 haben wir zusätzlich auf dem MLP Campus in Wiesloch eine Impfkation gegen Covid-19 angeboten. Über das Pandemiegeschehen und insbesondere die geltenden Regelungen informiert ein dafür etabliertes Format der internen Kommunikation.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Angaben hierzu sind auch dem Kapitel (GRI SRS-404-2) „Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten“ zu entnehmen. Zahlen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter werden bislang nicht erhoben.

Der Umfang des Bildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberaterinnen und Kundenberater spiegelt sich in zahlreichen Seminaren und Veranstaltungen wider. So fanden an unserer MLP Corporate University im Jahr 2021 – trotz weiterer Corona-Bedingungen – über 25.000 Schulungstage statt, die pandemiebedingt größtenteils online oder in Hybridform abgehalten wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1 Diversität

Der MLP Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Konzernholding MLP SE besteht aus sechs Mitgliedern, wobei vier Mitglieder von der Hauptversammlung nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzten sich bis Ende 2021 aus vier Männern und zwei Frauen zusammen:

Alter	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	0	2	4	4	2

Der MLP Vorstand

Der Aufsichtsrat der MLP SE strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. So wurde im Jahr 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von mindestens 25 % definiert und dafür eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 gesetzt.

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Mitarbeiter

Im Jahr 2021 beschäftigte der MLP Konzern weiterhin 61 % weibliche Angestellte und 39 % männliche Angestellte.

Anteil der Mitarbeiter nach Geschlecht	Gesamt	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
2020	1.873	13%	56%	31%	39%	61%
2021	2.157	15%	54%	31%	39%	61%

Angaben zum Stichtag 31. Dezember 2021:

Durchschnittlich waren im Jahr 2021 2.058 (2020: 1.850) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für MLP tätig.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

17 Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

MLP ist im Wesentlichen in Deutschland tätig und wir beziehen unsere Dienstleistungen und Geschäftsmaterialien, abgesehen von unserer IT, von Partnern aus Deutschland, mit denen wir langjährige

und vertrauensvolle Beziehungen pflegen. Insgesamt sehen wir in unserer Lieferkette das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung als sehr niedrig an, was uns die Formulierung eines gesonderten Konzepts als nicht notwendig erachten lässt.

UN Global Compact

Mit dem für im Laufe des Geschäftsjahres geplanten Beitritt zum UN Global Compact der Vereinten Nationen werden wir als MLP Gruppe unseren Beitrag leisten, die globalen gesellschaftlichen Herausforderungen anzugehen und werden damit die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstützen:

Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, mit der Unternehmen sich verpflichten, auf Grundlage von zehn Prinzipien verantwortungsvoll zu handeln und die 17 Ziele (SDGs) der Vereinten Nationen voranzutreiben.

Menschenrechtsaspekte in unserem Investmentgeschäft werden bei unserem Tochterunternehmen FERI unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt. Darüber hinaus hat sich FERI im Jahr 2014 den „Principles for Responsible Investment“ angeschlossen, einer Investoreninitiative in Partnerschaft mit der UNEP Finance Initiative und dem UN Global Compact. Gemeinsam mit ihrem internationalen Netzwerk an Unterzeichnern widmet sich die PRI-Initiative der praktischen Umsetzung der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren. Ziel ist ein besseres Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen sowie die Unterstützung der Unterzeichner bei der Integration dieser Fragestellungen in ihre Investitionsentscheidungen. Aber auch die Überwachung der Erfüllung der relevanten Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeits-, Umwelt- und Geschäftspraktiken der Länder, in denen die Kunden investiert sind, werden mit diesem Bekenntnis unterstützt.

Die FERI Gruppe unterstützt zudem insbesondere mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

Risiken bzgl. der Nichteinhaltung der Menschenrechte sehen wir aufgrund unserer Geschäfts- und Beratungstätigkeiten nicht. Es liegen darüber hinaus keine Anzeichen für die Nichteinhaltung vor.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

MLP agiert innerhalb seines Privatkundengeschäfts an Standorten ausschließlich in Deutschland und somit auch im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

Die FERI Gruppe bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting. Die FERI Gruppe unterstützt zudem insbesondere mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich

Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

Siehe zusätzlich auch Kapitel 17 „Menschenrechte“.

FERI unterstützt die folgenden Grundsätze nachhaltiger Anlagen und Geschäftspraktiken:

- Überwachung der Erfüllung der relevanten Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeits-, Umwelt- und Geschäftspraktiken der Länder, in denen die Kunden investiert sind
- Überprüfung der Geschäftspraktiken der eingesetzten Anlageinstrumente und Geschäftspartner mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften
- Integration von „Best Practice Governance-Maßnahmen“ in Anlageentscheidungen und Unternehmensprozesse
- Einhaltung der höchsten Verhaltensstandards, um auch nur den Anschein fahrlässiger, unfaire oder korrupter Geschäftspraktiken zu vermeiden
- Unterstützung zur effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen und Suche nach den besten ökologischen Lösungen im Geschäftsbetrieb und auch in den Anlageentscheidungen
- Schulung der Investment-Experten im Hinblick auf nachhaltigkeitsbezogene Inhalte und Risiken
- Förderung des Dialogs mit Kunden und Geschäftspartnern zu nachhaltigen Anlagelösungen und der Einbringung von SDG/ESG-bezogenen Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die MLP Gruppe agiert innerhalb Europas und im Wesentlichen in Deutschland. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Aufträge an Lieferanten werden im Wesentlichen in den Regionen unserer Standorte innerhalb Europas bzw. Deutschlands vergeben. Bei unseren Geschäftspartnern kam es bislang zu keinen Menschenrechtsverstößen. Unsere Lieferanten werden nicht explizit daraufhin überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sowie aufgrund unseres Geschäftsmodells ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP an sich nicht gegeben. Darüber hinaus sind uns bei unseren Lieferanten bisher keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

18 Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

In unserem MLP Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Ausdruck unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung ist es, unser Engagement für das Gemeinwesen insbesondere auf regionaler bzw. lokaler Ebene zu erbringen, was sich in unseren langjährigen Unterstützungs- und Sponsoringaktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur zeigt. Die Vergabe von Förderungen erfolgt hierfür durch den Vorstand sowie den dafür zuständigen Fachbereich auf Grundlage des MLP Sponsoring-Leitbilds. Alle Förderungen erfolgen stets in Abstimmung mit dem Vorstand.

MLP ist mit der Konzernzentrale in Wiesloch stark der Region Rhein-Neckar und ihrem unmittelbaren Umfeld verbunden. Aber auch unsere Tochterunternehmen sowie Beratungszentren und Geschäftsstellen übernehmen mit einer Vielzahl an Projekten alljährlich Verantwortung.

Soziales Engagement

Im Geschäftsjahr 2021 stand unser soziales Engagement in einem ganz besonderen Fokus. Denn anlässlich unseres 50-jährigen Jubiläums wurde unser aller Engagement durch die „Aktion Ehrensache“ verstärkt. Im Jahr 2020 gab es dazu einen konzernweiten Aufruf, sich im Jubiläumsjahr als Team sozial zu engagieren. Wer teilnehmen wollte, gründete ein Team, suchte ein passendes Projekt und wurde aktiv. Bei der Wahl des Engagements und der Kreativität waren keine Grenzen gesetzt. Am Ende der Aktion (1. Quartal 2022) entscheidet das Los, welche zwölf Teams mit ihrem Engagement eine MLP Spende in Höhe von 500 Euro für die gemeinnützige Einrichtung ihrer Wahl erhalten.

Auch wenn wir in einem weiteren Corona-Jahr im Dezember 2021 keine Weihnachtsfeier veranstalten konnten, haben wir dennoch unsere alljährliche MLP Weihnachtsspenden-Aktion stattfinden lassen. Dabei kamen 2021 10.000 € zur Unterstützung der folgenden Initiativen zusammen:

- Wieslocher Weihnachtswunsch-Aktion
- „Autismustherapie Luise Scheppler“ in Heidelberg
- Chancen gestalten Heidelberg e.V.

Aber auch die erstmalige Kompensation unserer CO₂-Emissionen im Frühjahr 2021 war durch die Unterstützung unserer ausgewählten Klimaschutzprojekte mit entsprechendem sozialen Engagement verbunden.

Waldschutz in Peru



Sport

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, z. B. beim Basketball der MLP Academics Heidelberg oder im Golfsport mit Turnieren wie dem „MLP Members & Friends Golf Cup“.

Kultur

Seit 2006 ist MLP Partner des internationalen klassischen Musikfestivals „Heidelberger Frühling“.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Direkt erwirtschafteter Wert

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 933,4 Mio. € (2020: 767,3 Mio. €). Das operative Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor einmaligen Sonderaufwendungen, Zinsen und Steuern, operatives EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2021 bei 92,1 Mio. € (2020: 59,4 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 59,1 Mio. € (2020: 43,2 Mio. €).

Verteilter wirtschaftlicher Wert

Unsere Dividendenpolitik sieht vor, 50 % bis 70 % des Konzernergebnisses an unsere Aktionäre auszuschütten. Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir angekündigt, unsere Dividendenpolitik fortzuführen. Auf dieser Basis schlugen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 2. Juni 2022 eine Dividende in Höhe von 0,30 € (2020: 0,23 € je Aktie). Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 52 % (2020: 58 %) bezogen auf das Konzernergebnis und einer Dividendensumme von 32,8 Mio. € (2020: 25,1 Mio. €).

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 377,1 Mio. € (2020: 318,5 Mio. €).

Als Personalaufwand fielen hierbei 180,5 Mio. € an (2020: 148,0 Mio. €).

2021 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 28,7 Mio. € an, nach 13,1 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für insbesondere kulturelles und sportliches Sponsoring im Konzern belief sich weiterhin auf rund 1,0 Mio. €.

Direkte Wertschöpfung

	in Mio. €	2020	2021
Gesamterlöse		767,3	933,4
davon an Aktionäre		25,1	32,8
Verwaltungskosten		318,5	377,1
davon Personalaufwand		148,0	180,5
Steuern		13,1	28,7
Sponsoring		1,0	1,1

19 Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren großen Einfluss auf die Regulierung der Märkte für die Finanzberatung und somit auf den Markt von MLP genommen, u. a. durch die Finanzmarktrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive II, MiFID II), die Vermittlerrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD) sowie Anlegerschutzgesetz, Finanzanlagenvermittlergesetz und Lebensversicherungsreformgesetz. Damit zielt der Gesetzgeber auf den Schutz von Verbraucherinteressen ab.

Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. Im Jahr 2021 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich im Wesentlichen auf strukturgegebene Einrichtungen wie zum Beispiel den Bankenverband durch die MLP Banking AG. Hinzu kommen solche an parteinahe Organisationen (siehe unten), die die Stimme der Unternehmen in den politischen Diskurs einbringen. Außerdem ist MLP zu relevanten Gesetzgebungsverfahren im Zuge der Kommunikationsarbeit mit politischen Akteuren sowohl in Deutschland als auch vereinzelt in der EU im Gespräch. MLP hat sich hinsichtlich seiner Public-Affairs-Aktivitäten natürlich für das deutsche Lobbyregister registriert, wie es das Gesetz seit Kurzem vorschreibt. Konkret war MLP 2021 insbesondere mit Bundestagsabgeordneten aus der Region Rhein-Neckar sowie Fachpolitikern mit Schwerpunkt Finanz- und Sozialpolitik im Austausch. Im Fokus standen dabei einerseits Themen rund um die Region sowie andererseits die Weiterentwicklung der Altersvorsorge in Deutschland. Es liegen keine weiteren konkreten Konzepte, insbesondere zu politischer Einflussnahme, vor.

MLP ist mit seiner mittelständischen Privatbank, der MLP Banking AG, Mitglied beim Bundesverband deutscher Banken e. V. – der Bankenverband vertritt die Interessen des privaten Kreditgewerbes und vermittelt zwischen den Interessen der privaten Banken, Politik, Verwaltung, Verbrauchern und der Wirtschaft. Daneben ist MLP in diversen regionalen Vereinen oder Organisationen Mitglied. Diese sind insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung, aber auch in den Bereichen Bildung, Sport oder Kultur tätig. MLP hat u. a. folgende Vereine und Organisationen durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

- Bundesverband deutscher Banken e. V.
- Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V.
- Grüner Wirtschaftsdialog e. V.
- Wirtschaftsrat der CDU e. V.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e. V.
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e. V.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1

Parteispenden

Unsere Spendenvergaben konzentrieren sich hauptsächlich auf die Unterstützung von regionalen

Einrichtungen, insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur; politische Parteien erhalten keine finanziellen Zuwendungen.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die MLP SE verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation, zudem ist ein Verhaltens- und Ethikkodex an alle Mitarbeiter der MLP Gruppe kommuniziert, der die Wert- und Nachhaltigkeit eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens deutlich macht. Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele der Unternehmen im MLP Konzern festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären weiter zu fördern. Jeder Einzelne ist im Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich dafür, die relevanten Gesetze, Regularien und internen Vorgaben zu kennen und diese einzuhalten. Diese Ziele werden alljährlich, insbesondere durch fortwährende verpflichtende Schulungen der Mitarbeiter, erreicht. Die Compliance-Organisation überwacht die Einhaltung dieser Regelungen.

Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu bringen, was auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen, der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet.

Die Compliance-Funktion berät und unterstützt die Geschäftsleitung sowie die zuständigen Fachbereiche bei der Einhaltung der wesentlichen Rechtsvorschriften, wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren sowie auf die Durchführung entsprechender Kontrollmaßnahmen hin beziehungsweise führt Überwachungshandlungen selbst durch. Die Compliance-Funktion berichtet dem Vorstand und dem Aufsichtsrat regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit und fördert die gruppenweite „Compliance-Kultur“.

Vermeidung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen

Wir treffen geeignete Maßnahmen zur effektiven Vermeidung und Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigem straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlichem Verhalten (Betrugs- & Geldwäscheprävention). Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich, sich an der Aufdeckung unrechtmäßiger oder unethischer Geschäftspraktiken zu beteiligen und diesen aktiv entgegenzuwirken. Dabei beachten die Unternehmen des MLP Konzerns über die gesetzlichen Vorgaben hinaus festgelegte Mindeststandards zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen. Insbesondere durch eine Verfahrensanweisung, die die Bedeutung und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche, der Finanzierung terroristischer Vereinigungen und sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, sowie durch regelmäßige Pflichtschulungen der Mitarbeiter, sind Verfahren zur Vermeidung dieser Strafhandlungen implementiert. Angaben zu möglichen Verstößen wie Korruptionsfälle oder daraus folgenden Bußgeldstrafen sind in den, diesem Aspekt folgenden, Leistungsindikatoren nachzulesen.

Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Rahmen der Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikopotenzial aus strafbaren Handlungen (sowohl intern als auch extern) werden Risiken aus betrügerischen oder sonstigen strafbaren Handlungen zu Lasten der MLP Finanzholding-Gruppe identifiziert und regelmäßig bewertet. Die zur Vermeidung von strafbaren Handlungen im Einzelnen getroffenen Maßnahmen und die Risikoeinschätzung erfolgt in den Instituten durch die Zentrale Stelle gemäß § 25h KWG und fließen in die Inventur Operationeller Risiken ein.

Wesentliche Risiken sind uns im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

Die MLP Gruppe verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation und hat eine Konzern-Compliance-Beauftragte sowie eine konzernweit zuständige Beauftragte zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bestellt.

Die Compliance-Funktion führt regelmäßig für alle Organe, Mitarbeiter und MLP Berater verpflichtende webbasierte Schulungen zu aufsichtsrechtlichen Themen, insbesondere zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmissbrauch, zur Risiko- & Compliance Kultur, zur Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz durch und sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen von Präsenzs Schulungen für das Thema Compliance sowie für aufsichtsrechtliche Fachthemen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1

Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Von der Compliance-Funktion, der Internen Revision sowie von externen Prüfern und den zuständigen Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Vertriebseinheiten geprüft. Wesentliche Risiken sind uns für 2021 nicht bekannt geworden. Entsprechend unserem Geschäftsmodell wird bei diesen Prüfungen kein Schwerpunkt auf Korruptionsrisiken gelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3

Korruptionsvorfälle

Der Compliance-Funktion bzw. den internen wie externen Prüfern sind innerhalb unseres Geschäftsmodells keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Signifikante Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen Verletzungen von Gesetzen und Vorschriften sind uns für 2021 nicht bekannt geworden.

MLP SE

Alte Heerstraße 40

69168 Wiesloch

nachhaltigkeit@mlp.de