

Entsprechenserklärung der MLP AG nach § 161 AktG (Stand: 10.12.2009)

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

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

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

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Ziff. 3.8 Satz 4 a.F. vom 06. Juni 2008) soll die Gesellschaft bei Abschluss einer D&O-Versicherung für den Vorstand einen angemessenen Selbstbehalt für Vorstand und Aufsichtsrat vereinbaren. Dieser Empfehlung war die Gesellschaft zunächst nicht gefolgt.

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

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

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

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

MLP weicht hiervon ab. Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern sehen bei vorzeitiger Beendigung in Folge der Abberufung bzw. Kündigung eines Vorstandsmitglieds ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vor, eine Abfindung zu bezahlen, die maximal dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts des betreffenden Vorstandsmitglieds entspricht, wobei im Falle einer Beendigung des Vertrages während der letzten beiden Jahre vor dem Ablauf des betreffenden Vorstandsanstellungsvertrages eine pro-rata-temporis-Regelung gilt. Diese Regelung gilt auch, wenn die Mitglieder des Vorstands von dem ihnen vertraglich gewährten

außerordentlichen Kündigungsrecht Gebrauch machen. Dies besteht in bestimmten Fällen einer Umwandlung der Gesellschaft gem. dem Umwandlungsgesetz (UmwG) sowie in dem Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit weniger als 10% an der MLP AG beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50% der Stimmrechtsanteile erwirbt.

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

Ziff. 5.1.2 Satz 7 (Altersgrenze für den Vorstand)

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

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

Ziff. 5.4.1 Satz 2 (Altersgrenze für den Aufsichtsrat)

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

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

Ziff. 5.4.6 Satz 4 (Erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats)

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

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

Wiesloch, im Dezember 2009
MLP AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat