

MLP Nachhaltigkeitsbericht 2017



Allgemeines

MLP – Partner in allen Finanzfragen

Die MLP Gruppe ist der Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren. Vier Marken, die in ihren Märkten jeweils führende Positionen einnehmen, stehen dabei für ein breites Leistungsspektrum:

- MLP: Gesprächspartner in allen Finanzfragen
- FERI: Investmenthaus für institutionelle Investoren und große Privatvermögen
- DOMCURA: Assekuradeur mit Fokus auf privaten und gewerblichen Sachversicherungen
- TPC: Spezialist im betrieblichen Vorsorgemanagement für Unternehmen

Seit der Gründung durch Manfred Lautenschläger und Eicke Marscholke im Jahr 1971 setzt die MLP Gruppe (MLP) konsequent auf langfristige Beziehungen zu den Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis von ihren individuellen Bedürfnissen. Deshalb konzentrieren sich die knapp 1.900 selbstständigen Kundenberater im Privatkundengeschäft jeweils auf eine Berufsgruppe. Zu den Kunden gehören vor allem Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Juristen. Sie betreuen wir in allen Finanzfragen – von der Altersvorsorge und dem Vermögensmanagement über die Kranken- und Sachversicherung bis hin zur Finanzierung, Immobilienvermittlung und zum Bankgeschäft.

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 aller relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

Weitere Informationen sowie Informationen zum Geschäftsverlauf, zur Lage des Unternehmens sowie zu Risiken des MLP Konzerns können Sie unserem Geschäftsbericht 2017 entnehmen.

Allgemeiner Hinweis

Dieser Bericht über die nichtfinanziellen Informationen des MLP Konzerns wurde unter Beachtung der folgenden Grundsätze erstellt:

- Offenlegung wesentlicher Informationen
- Den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend, ausgewogen und verständlich
- Umfassend, aber prägnant
- Strategisch und zukunftsorientiert
- Ausrichtung auf die Interessenträger (Stakeholder)
- Konsistent und kohärent

Bei Verwendung von Begriffen wie Mitarbeiter oder selbstständige Kundenberater sind selbstverständlich alle Geschlechter mit inbegriffen. Es wird zur einfacheren Lesbarkeit des Berichts auf die Nennung jeder einzelnen Form verzichtet.

1. 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.

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden in unserem Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

Im Jahr 2016 haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter systematisiert, indem wir die Verantwortung für eine koordinierende Position einer Nachhaltigkeitsbeauftragten vergeben haben. Ziel ist, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen und auf Chancen und Risiken zu bewerten. Zu Beginn des neu geschaffenen Nachhaltigkeitsprozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Als Ergebnis dieser Analyse wurden acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern identifiziert. Dieses Konzept bietet MLP die Chance, noch stärker die Themen in den Fokus zu nehmen, die für einen nachhaltigen Erfolg für MLP von Bedeutung sind.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist Bestandteil der Konzernstrategie und umfasst die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie die Umsetzung innerhalb der MLP Unternehmensgruppe. Die wesentlichen Kernthemen sind in strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder abgeleitet, die in den entsprechenden Fachbereichen mit Maßnahmen zum Fortschritt unseres nachhaltigen Wirkens zur Umsetzung kommen:

- Erfolgreiches Geschäftsmodell
- Vertrauensvolle Kundenbeziehung
- MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner
- Bildung & Beratungsqualität
- Produkte
- Digitalisierung
- Compliance & Datenschutz
- Effizientes Umwelt- & Ressourcenmanagement

Die strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder bilden die Basis unseres Nachhaltigkeitsprogramms. Für jedes Handlungsfeld wurden erste qualitative Ziele entwickelt, die in Abstimmung mit dem Vorstand von den entsprechenden Fachbereichen unter anderem in unserem konzernweiten, aufsichtsrechtlichen Steuerkreis behandelt werden. Somit ist gewährleistet, dass die abgeleiteten Maßnahmen zur Umsetzung kommen und Risiken evaluiert werden können.

Damit haben wir eine strategische Ausrichtung für die zukünftigen Nachhaltigkeitsaktivitäten bei MLP gesetzt und verstetigen in unseren Fachbereichen und Unternehmensteilen ein Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit.

Strategisch wie operativ werden wir für das kommende Jahr innerhalb unserer acht strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder zwei Kernthemen besonders in den Fokus nehmen: „Digitalisierung“ und „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“. Diese werden unter „Wesentlichkeit“ weiter ausgeführt.

Um unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten einen nachvollziehbaren Rahmen zu geben, haben wir unsere Berichterstattung an dem Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ausgerichtet. Mit dem DNK und ergänzenden, für MLP wesentlichen Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI-Leistungsindikatoren) erfüllen wir auch die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. MLP hat erstmals für das Geschäftsjahr 2017 eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgegeben.

2. 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.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. Wesentlich für einen nachhaltigen Geschäftserfolg ist ein tiefes Verständnis der individuellen Bedürfnisse unserer Kunden. Deshalb konzentrieren sich die knapp 1.900 selbstständigen Kundenberater im Privatkundengeschäft jeweils auf eine Berufsgruppe, zu denen vor allem Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Juristen gehören. Sie betreuen wir in allen Finanzfragen.

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 aller relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

Um unser nachhaltiges Verständnis und Engagement auch strategisch tiefer im Konzern zu implementieren, haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und diese als Bestandteil der Konzernstrategie verankert. Um die wesentlichen Inhalte im Sinne der Nachhaltigkeit von MLP vorgelagert erfassen zu können, haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in die die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen sind. Aus den Ergebnissen dieser Analyse wurden wesentliche

Kernthemen abgeleitet und in strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder übernommen. Diese werden mit den jeweiligen Zielen im MLP Nachhaltigkeitsprogramm gebündelt und über Einzelmaßnahmen in den jeweiligen Fachbereichen umgesetzt.

Die bestehende Wesentlichkeitsanalyse bildet die Basis unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Unser Ziel ist es, die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und unseres Umfeldes fortwährend zu fördern. Daher werden wir – strategisch wie operativ – im Geschäftsjahr 2018 innerhalb unserer acht strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder zwei Kernthemen in den Mittelpunkt stellen: „Digitalisierung“ und „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“.

Digitalisierung

MLP hat vor einigen Jahren bereits die Weichen für seine Digitalisierungsstrategie und deren laufende Umsetzung im Konzern gestellt. MLP hat im ersten Schritt im Jahr 2014 ein Innovationslabor unter dem Namen „Finanz-WG“ gegründet. Unter der Überschrift „MLP financify“ hat MLP den Auftritt für junge Zielgruppen im Internet überarbeitet und auf deren Bedürfnisse ausgerichtet. Immer mehr digitale Kommunikationsangebote wie verschiedene Social Media-Kanäle und Webportale stehen Kunden im Alltag zur Verfügung. Seit Februar 2018 befindet sich bei MLP zudem ein Chatbot in der Erprobungsphase. Dieser gibt Interessenten eine Einführung in das Thema Berufsunfähigkeit und beantwortet ihnen erste Fragen. Einen Online-Abschluss für einfache Produkte wie eine Auslandsrankenversicherung bieten wir seit 2016 an. Individuelle Beratung erfolgt bei MLP weiterhin im persönlichen Gespräch – das gilt insbesondere für alle komplexeren Finanzfragestellungen. Im Rahmen der Digitalisierung setzen wir auf ein intelligentes „und“ von persönlicher Beratung und digitalen Erlebnissen für unsere Kunden und Interessenten.

Gleichzeitig treiben wir die digitalen Prozesse im Unternehmen weiter voran. Im April 2017 startete das neue Online-Kundenportal in der ersten Ausbaustufe. Es bietet Kunden alle Finanzinformationen auf einen Blick, begleitet von einem persönlichen Haushaltsbuch, das Einnahmen und Ausgaben übersichtlich kategorisiert darstellt.

Unsere Berater-Applikationen („Budgetguide“ und „Budgetguide easy“ für junge Kunden) unterstützen unseren kontinuierlich weiterentwickelten Beratungsansatz. Der Rollout und die begleitenden Weiterbildungsmaßnahmen wurden im Berichtsjahr deutlich vorangetrieben und werden im laufenden Jahr fortgesetzt.

Die neue E-Signatur wurde wie geplant ab Sommer 2017 flächendeckend ausgerollt und kommt derzeit in unserem Bankgeschäft (Konto- und Kreditkartenanträge) zum Einsatz. Weitere Ausbaustufen sind geplant.

MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner

Attraktiver Partner unserer selbstständigen Kundenberater

MLP ist ein wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen, in dem qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater die wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen. Deshalb liegt ein wichtiger Fokus auf der Gewinnung neuer Berater, deren Qualifizierung und Weiterentwicklung.

Vor diesem Hintergrund ist das Thema „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ein eigenes strategisches Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsarbeit, um die Arbeit bei und für MLP attraktiv zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Die Qualifizierung unserer selbstständigen Kundenberater hat daher eine wesentliche Bedeutung für MLP. Die Kundenberater agieren als Unternehmer im Unternehmen und haben zahlreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Details dazu finden sich in den Unterkapiteln „Vertrauensvolle Kundenbeziehung“ sowie „Bildung & Beratungsqualität“. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Herzstück für die Entwicklung und Durchführung von Bildungsangeboten für Berater, Geschäftsstellenleiter und Leiter Hochschulteams ist die MLP Corporate University mit Sitz in unserer Konzernzentrale in Wiesloch. Mit insgesamt rund 20.700 Schulungsteilnehmertagen haben wir auch im Jahr 2017 unsere Berater systematisch weiterentwickelt.

Attraktiver Arbeitgeber

Ebenfalls von Bedeutung ist die Personalarbeit für unsere angestellten Mitarbeiter. Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen hat die Aus- und Weiterbildung für unsere angestellten Mitarbeiter ebenfalls einen hohen Stellenwert. Hierfür stehen unseren Mitarbeitern der Konzernzentrale sowie den Mitarbeitern des Innendienstes in den Geschäftsstellen umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Um unseren Mitarbeitern noch bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, haben wir in 2015 ein modulares „Führungskräfteprogramm“ gestartet, das im Berichtsjahr ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt und für alle Mitarbeiter in Leitungsfunktionen geöffnet wurde. Ziel ist es, bereits bestehende Führungskräfte in für diese Aufgaben relevanten Fähigkeiten zu schulen und in ihrer Rolle als Personalverantwortliche zu begleiten. Es ist Ziel des Programms, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen. Das Programm wird auch künftig in einem bedarfsorientierten Umfang und Turnus fortgesetzt.

MLP bietet seinen angestellten Mitarbeitern über die gesetzlichen Ansprüche hinaus eine Vielzahl an Sozial- und Gesundheitsangeboten:

Vereinbarkeit von Beruf & Familie

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Kinderbetreuungszuschuss für Kinder bis zur Einschulung
- Möglichkeit, alle drei Jahre einen unbezahlten Sonderurlaub von bis zu einem Monat zu nehmen, um Kinder z. B. in Ferienzeiten besser betreuen zu können
- Eltern-Kind-Büro in der Konzernzentrale, für kurzfristige Kinderbetreuungsengpässe unserer Mitarbeiter
- Kostenübernahme für Angebote des „Generation Guide“: Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Beratung und Unterstützung im Bereich Homecare – Eldercare

Gesundheitsangebote

- Medizinische Präventionsangebote wie Gripeschutzimpfungen, Sehtests etc.
- Ergonomische Arbeitsplätze sowie entsprechende Beratung
- Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

- Prävention und Betreuung bei Burnout
- Betriebssportangebote

Unter anderem mit diesen Maßnahmen unterstützen wir unsere angestellten Mitarbeiter, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen und damit einhergehenden Stress zu verringern. Flexible Arbeitszeiten bei MLP tragen darüber hinaus dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Die Evaluierung möglicher, in Zusammenhang mit unseren Kernthemen stehender Risiken ist in unserem Nachhaltigkeitsmanagement als Teil der Konzernstrategie des MLP Konzerns eingebettet. In Bezug auf die oben genannten Kernthemen sehen wir aufgrund unserer umfangreichen Aktivitäten in diesen Feldern derzeit keine Risiken. Die Evaluierung möglicher Risiken weiterer Handlungsfelder, sofern nicht ohnehin durch bestehende Risikosysteme abgedeckt, soll ausgebaut werden.

3. Ziele

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

Unsere Nachhaltigkeitsziele sowie die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst. Sie gehen aus unseren strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfeldern hervor. Die Überprüfung, Bewertung auf Chancen und Risiken sowie Priorisierung dieser Ziele erfolgt durch unser Nachhaltigkeitsmanagement. Zur Überwachung und Steuerung ist das Nachhaltigkeitsprogramm in unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis eingebunden, in dem regelmäßig über den Fortschritt der Maßnahmen berichtet wird. Abschließend erfolgt eine Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision.

Zudem werden wir das Thema Nachhaltigkeit bei MLP in die Compliance-Leitlinien aufnehmen.

Strategisches Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen
Erfolgreiches Geschäftsmodell	Weiterer Ausbau der Marktposition	Strategische Erfolgsfaktoren kontinuierlich stärken
	Weiterentwicklung des Stakeholderdialogs zum Thema Nachhaltigkeit	Einrichtung weiterer Dialogformate
Vertrauensvolle Kundenbeziehung	Ganzheitliche Ausrichtung als Gesprächspartner in allen Finanzfragen	Fortlaufendes Monitoring der Beratungsqualität und Beratungstiefe
	Kundendialog: Kundenzufriedenheit weiter nach Zielgruppen differenzieren und Maßnahmen umsetzen	Methoden zur Evaluierung der Kundenzufriedenheit weiter verbessern
MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner	MLP Mitarbeiter: Berücksichtigung und	Etablierung eines betrieblichen Prüfverfahrens

	Umsetzung der Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern	
	MLP Mitarbeiter: Weiterentwicklung des Sozial- und Nebenleistungspakts	Kontinuierliche Überprüfung des Leistungsangebots
	MLP Mitarbeiter: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen
	Verbesserung der Außendarstellung von MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner	Überarbeitung der Homepage und der damit verbundenen Außendarstellung von MLP
Bildung & Beratungsqualität	Weitere Systematisierung des hohen Weiterbildungsstandards	Ausbau der zielgruppengerechten Weiterbildungsangebote
Produkte	Erweiterung unseres Nachhaltigkeitsportfolios in 2018	Kontinuierliche Marktbeobachtung und Überprüfung potenzieller Produktangebote
		Spezifische Einbindung von Partnergesellschaften mit Nachhaltigkeitsfonds in MLP Veranstaltungen
Digitalisierung	Ausbau der MLP Digitalkultur und -strategie	Kontinuierliche Erweiterung der digitalen Prozesse
	Weitere Intensivierung der digitalen Angebote bei MLP	Kontinuierliche Erweiterung des digitalen Angebots
Compliance & Datenschutz	Verankerung von Nachhaltigkeit in den MLP Compliance-Leitlinien	Ergänzung der Compliance - Leitlinien um Inhalte/Aspekte der MLP Nachhaltigkeitsstrategie
Effizientes Umwelt - & Ressourcenmanagement	Errichtung einer eigenen Heizzentrale mit Kraft-Wärme-Kopplung und Absorptionskälteanlage	Projektierung und Umsetzung der neuen Heizzentrale in der Konzernzentrale

4. 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 durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen, wodurch wir auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit beitragen. Dem vorgelagert steht jedoch die Auswahl unserer Produktpartner und der Produkte. Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien. Auf Basis der Bedürfnisse unserer Kunden 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 auf die Nachhaltigkeit unserer Partner, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen. Spezifische soziale oder ökologische Kriterien sind in der Breite unserer Produktauswahl derzeit nicht implementiert. Eine nachhaltige Bewertung nach ESG-Kriterien (Environment, Social und Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) erfolgt in unseren Nachhaltigkeitsfonds, die wir unseren Kunden anbieten. Unsere selbstständigen Kundenberater haben dadurch die Möglichkeit, in ihren Beratungsgesprächen unseren Kunden Entscheidungshilfen auf Basis der Ergebnisse des Auswahlprozesses zur Verfügung zu stellen. Sie sind dadurch in der Lage, geeignete und für den einzelnen Kunden qualitätsgesicherte Produkte transparent zu empfehlen und ihn für seinen Bedarf entscheidungsfähig zu machen. Gleichmaßen trägt die nachhaltig hohe Beratungsqualität zu unserer Wertschöpfung bei, somit hat die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Umsetzung erfolgt – wie bereits dargestellt – durch unsere Corporate University.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

Hier werden Nachhaltigkeitsanalysen der Wertpapierportfolios mit speziellen Nachhaltigkeitsmandaten unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

FERI hat sich im Jahr 2014 den „Principles for Responsible Investments“ 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.

Das 2016 gegründete FERI Cognitive Finance Institute (FCFI) agiert innerhalb der FERI Gruppe als strategisches Forschungszentrum mit Fokus auf Analysen und Methodenentwicklung für langfristige Wirtschafts- und Kapitalmarktforschung. Im Berichtsjahr 2017 hat das FCFI zwei Studien herausgebracht, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen für Investoren beschäftigen. Die Studie „Carbon Bubble und Dekarbonisierung“ hat das Ziel, Investoren und Vermögensinhaber für das Problem latenter „Carbon Risks“ zu sensibilisieren, Entstehung und Eigenschaften dieser Risiken zu erklären sowie die Bedeutung solcher Risiken für private und institutionelle Kapitalanleger zu verdeutlichen.

Die Studie entstand in Zusammenarbeit eines Analyseteams von FERI und WWF.

Bei der Wertschöpfung innerhalb des Konzerns achten wir durch unser Infrastrukturmanagement auf effiziente und umweltschonende Prozesse und Anschaffungen. Insbesondere durch den Einsatz von energieeffizienten Geräten und Leuchtmitteln. Konkrete Umsetzungsbeispiele sind in den Kriterien 11 und 12 nachzulesen. Qualität und Nachhaltigkeit sind uns auch bei Produkten und Dienstleistungen, die wir als Kunde beziehen, wichtig. So achten wir bei Verbrauchsmaterialien wie beispielsweise beim Kauf von Büromaterial oder bei der Vergabe von Dienstleistungen auf möglichst kurze Transportwege. Außerdem berücksichtigen wir, dass Lieferanten und Partner möglichst aus der jeweiligen Region stammen.

Soziale sowie ökologische Probleme innerhalb unserer Wertschöpfungskette sind uns nicht bekannt. Sollten diese zukünftig identifiziert werden, wären diese im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagement abgedeckt. Dies beinhaltet dann auch eine entsprechende Kommunikation mit den jeweiligen Lieferanten oder Geschäftspartnern.

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung des Nachhaltigkeitsmanagements des MLP Konzerns liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

Im Jahr 2016 haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter systematisiert, indem wir die Verantwortung für eine koordinierende Position einer Nachhaltigkeitsbeauftragten vergeben haben. Von ihr werden die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich überprüft und auf Chancen und Risiken bewertet. Zu Beginn des neu geschaffenen Nachhaltigkeitsprozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, aus der schließlich acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern hervorgegangen sind. Diese werden von den jeweils zuständigen Fachbereichen im Unternehmen mit Zielen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung belegt, deren Maßnahmen in das MLP Nachhaltigkeitsprogramm fließen.

Zur Überwachung und Steuerung der Ziele ist das Nachhaltigkeitsprogramm unter anderem in unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis eingebunden, in dem regelmäßig über den Fortschritt der Maßnahmen berichtet wird. Abschließend erfolgt die Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision. Die Inhalte und Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms werden durch den Vorstand beraten und verabschiedet.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie des MLP Konzerns ist Teil der Konzernstrategie, wodurch sie Anwendung in allen Unternehmensteilen findet. Die zentrale Steuerung ins operative Geschäft erfolgt durch unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis, worin die Nachhaltigkeitsbeauftragte die Vertretung aller nachhaltigen Themen übernimmt und sie dann in die jeweiligen Fachbereiche leitet. Im Steuerkreis wird regelmäßig über den Fortschritt der Maßnahmen berichtet. Abschließend erfolgt die Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision.

7. 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.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP aktiv unterstützen und sich unserem Leistungsversprechen verpflichten. Unser etabliertes zentrales strategisches Steuerungsinstrument ist 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.

Auch unsere Nachhaltigkeitsziele, die durch die Nachhaltigkeitsstrategie in unserer Konzernstrategie verankert sind, sind in diesen Mechanismus integriert und werden über unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis sowie unsere Interne Revision kontrolliert.

Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren

Wichtige Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren sind unsere Personal- sowie Beraterzahlen, die wir in unserer Berichterstattung regelmäßig und nachvollziehbar kommunizieren. Diese haben wir im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie nach für uns wesentlichen GRI-Einzelindikatoren erweitert und, wenn uns dies möglich war, bereits für das Geschäftsjahr 2017 erhoben und abgebildet. Somit können wir zusätzlich zur bisherigen Berichterstattung weitere Leistungsindikatoren berichten, die unsere Nachhaltigkeitsleistung widerspiegeln.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb lag auch in 2017 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 die Kennzahlen unseres Bildungsangebots. Um eine nachhaltig hohe Beratungsqualität garantieren zu können, nutzen wir stetig Ergebnisse von Studien sowie Befragungen unserer Kunden.

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

Leistungsindikator G4-56

Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden in unserem Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Wir fördern und fordern unternehmerisches Denken und Handeln unserer selbstständigen Kundenberater sowie Mitarbeiter. Die Beteiligung beider Gruppen am Unternehmenserfolg ist Teil unseres Selbstverständnisses.

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter einerseits und Kundenberater andererseits hat MLP vor einigen Jahren seine Kernwerte definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert, auf denen das Unternehmensleitbild aufbaut. In einem weiteren Schritt sind daraus die folgenden Führungsgrundsätze für MLP Mitarbeiter entstanden:

MLP Führungskräfte

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

Gegenüber unseren Kunden haben wir ein Leistungsversprechen: Wir sind Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen hinaus haben wir konzernweite Leitlinien entwickelt, die allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definieren. Diese Leitlinien sind kein abschließendes Regelwerk, sondern werden durch gesetzliche Vorschriften sowie interne Anweisungen und Vorgaben ergänzt.

Um unser Nachhaltigkeitsverständnis noch tiefer im Unternehmen zu verankern, werden wir das Thema Nachhaltigkeit bei MLP in die Compliance-Leitlinien aufnehmen.

Der MLP Konzern verfügt über die MLP Banking AG über eine Banklizenz; darüber hinaus ist die MLP Finanzberatung SE als Versicherungsmakler registriert. Wir richten unsere Grundsätze für die Kundenberatung über die geltenden gesetzlichen Vorschriften hinaus daher auch an den Branchenstandards der Versicherungswirtschaft und des Bankenverbands aus. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft hat einen Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, der Bankenverband Leitlinien zur Stärkung des Anlegervertrauens im

Retail-Geschäft erlassen, die wir als Mindeststandards für die Beratung und Betreuung unserer Kunden sehen.

8. 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 Mitarbeiter die strategischen Ziele – somit auch die unseres Nachhaltigkeitsprogramms – von MLP aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten.

Als Instrument auf Mitarbeiterebene dient hierzu auch das alljährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten. Individuelle Zielvereinbarungen können hierüber formuliert werden, die zur Erreichung der individuellen sowie der Bereichs- bzw. Unternehmensziele führen. Variable Vergütungskomponenten können daran geknüpft werden.

Auf 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.

Die Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms sind strategisch im Konzern verankert, sodass sie über die zuvor genannten Instrumente zur Umsetzung kommen.

Für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe gelten Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die MLP Gruppengesellschaften wird durch die Institutsvergütungsverordnung (IVV) geregelt und findet für die Gesellschaften innerhalb des MaRisk-Konsolidierungskreises Anwendung. 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. In diesen Zielvereinbarungen werden regelmäßig Nachhaltigkeitsziele verankert. Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht entnommen werden.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme und insbesondere die Vergütung der Vorstände werden 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.

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) vor. Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns nach den jeweils im MLP Konzern angewandten internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Bemessungsgrundlage ist dabei das EBIT des MLP Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat vorgenommen. Vor Auszahlung der variablen Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat darüber, ob und ggf. in welchem Umfang von der vertraglich eingeräumten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht entnommen werden.

Leistungsindikator G4-54

Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Die Angabe dieses Verhältnisses für die Bewertung der Angemessenheit unserer Vergütungssysteme erachten wir als nicht aussagekräftig.

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

Die Vergütungen der Vorstände sind im Vergütungsbericht offengelegt.

9. 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.

Als Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren – sind diese genannten Anspruchsgruppen, neben unseren Mitarbeitern und selbstständigen Kundenberatern, besonders relevant für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Hierzu zählen auch unsere Produktpartner. Mit diesen Anspruchsgruppen stehen wir im kontinuierlichen Dialog.

Im Zuge unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir eine interne Stakeholderanalyse durchgeführt, in die die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen sind. Basierend auf dieser Analyse haben wir konkrete strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder definiert, die unter anderem über unsere Konzernstrategie Anwendung finden. Somit werden konkret erarbeitete Nachhaltigkeitsthemen konzernweit in den MLP Geschäftsbetrieb integriert. Wir planen, den Dialog mit unseren einzelnen Stakeholdergruppen einhergehend mit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung weiterzuentwickeln. Im ersten Schritt haben wir hierfür die E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@mlp.de“ eingerichtet. Hierüber können uns alle Interessierten mit ihren Fragen und Anregungen kontaktieren.

Dialogformate mit unseren Stakeholdern



GRI G4-27 Leistungsindikator – Einbindung von Stakeholdern

Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Die Wesentlichkeitsanalyse im Zuge unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung hat uns den Stakeholderkreis aufgezeigt, der für eine nachhaltige Entwicklung von MLP besonders von Bedeutung ist. Für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsarbeit gilt es daher, die Ansprüche unserer Stakeholder konkreter zu ermitteln und sie daraufhin in unserem Engagement weiter zu verankern. Diesen Dialog möchten wir in Zukunft weiterentwickeln und haben im ersten Schritt hierfür eigens die E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@mlp.de“ eingerichtet. Hierüber können uns alle Interessierten mit ihren Fragen und Anregungen kontaktieren.

In der Betrachtung unserer internen Stakeholder, wie Mitarbeiter, stehen Themen wie Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch eine angemessene Vergütung und Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Dies gilt auch für unsere selbstständigen Kundenberater. Diese Aspekte waren und sind bereits Teil gelebter MLP Kultur. Sie werden durch Mitarbeiteranregungen und -wünsche, Austausch mit dem Management oder weiteren Dialogformaten stetig weiterentwickelt. Hierfür stehen auch verschiedenste Austauschformate in unserem Intranet „MLP.net“ zur Verfügung.

In der Betrachtung externer Stakeholder von MLP wurden Aspekte unseres Kerngeschäfts als besonders wesentlich angesehen. Die Produkt- und die Beratungsqualität stehen hier besonders im Vordergrund.

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

Eingebrachte Belange und Aspekte unserer Stakeholder können nach Prüfung ihrer Wesentlichkeit über unser Nachhaltigkeitsmanagement in das MLP Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen werden und somit zur Umsetzung bzw. Anwendung kommen.

GRI G4-PR 5 Wesentlicher Indikator – Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

a) Berichten Sie über die Ergebnisse oder zentralen Schlussfolgerungen von Kundenzufriedenheitsumfragen, die im Berichtszeitraum (basierend auf statistisch relevanten Stichproben) in Bezug auf folgende Themen durchgeführt wurden:

- die Organisation insgesamt
- eine zentrale Produkt- oder Dienstleistungskategorie
- Hauptgeschäftsstandorte

Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen seit der Gründung von MLP im Mittelpunkt unseres Handelns und sind für einen langfristigen Unternehmenserfolg unerlässlich. Die Kernleistung unserer Beratung besteht darin, den Kunden als Gesprächspartner in allen Finanzfragen zu begleiten, ihn zu beraten

und dadurch entscheidungsfähig zu machen. Somit ist ein wichtiger Teil unserer Philosophie ein tiefes Verständnis von unseren Kunden und ihrer Lebenssituation.

Neben der Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater fließen stetig Ergebnisse von Studien und Befragungen unserer Kundengruppen sowie direktes Kundenfeedback in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein – auch damit können wir unseren Kunden eine nachhaltig hohe Beratungsqualität bieten und eine vertrauensvolle Kundenbeziehung pflegen. Die Bewertungen unserer Kunden im unabhängigen Portal WhoFinance bestätigen dies: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,6 von 5 möglichen Sternen ab.

GRI G4-PR 8 Wesentlicher Indikator – Schutz der Privatsphäre des Kunden

a) Nennen Sie die Gesamtzahl der begründeten Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes, gegliedert nach:

- Beschwerden Dritter, die von der Organisation als berechtigt anerkannt wurden
- Beschwerden von Aufsichtsbehörden

Im Berichtszeitraum sind in der MLP Gruppe insgesamt drei Datenschutzbeschwerden Dritter als begründet ermittelt worden. Beschwerden von Aufsichtsbehörden wurden an die Unternehmen der MLP Gruppe nicht adressiert.

GRI G4-PR 8 Wesentlicher Indikator – Schutz der Privatsphäre des Kunden

b) Nennen Sie die Gesamtzahl der ermittelten Datenlecks, Fälle von Datenklau und Datenverlusten.

c) Sollte die Organisation keine begründeten Beschwerden ermittelt haben, reicht eine kurze diesbezügliche Erklärung aus.

In den Unternehmen der MLP Gruppe sind im Berichtszeitraum keine Fälle von Datenlecks, -diebstahl oder -verlusten bekannt geworden.

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.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. 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 und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien bei der Auswahl unserer Produktpartner und Produkte. Der Produktauswahlprozess wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Innerhalb des Prozesses überprüfen wir regelmäßig die Anbieter sowie die Produkte am Markt und die 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.

Die Ergebnisse aus unserem Produktauswahlprozess können unsere selbstständigen Kundenberater für den einzelnen Kunden u.a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen.

Darüber hinaus unterliegt MLP zahlreichen regulatorischen Anforderungen, unter anderem in den Bereichen Dokumentation, Qualifikation und Transparenz. So werden beispielsweise Produkt- und Dienstleistungsinformationen per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt, wie Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Zur Optimierung und Weiterentwicklung von Produkten und Services sowie unserer Beratungsqualität sind verschiedene regelmäßige Austauschformate im Konzern etabliert. So gibt es beispielsweise das Forum Vertrieb & Produkt, in dem insbesondere Vertriebs- und Zielgruppenthemen mit Schwerpunkten wie Produktweiterentwicklungen beleuchtet werden. Unter anderem im MLP Komitee werden Belange und Interessen unserer Kundenberater und Geschäftsstellenleiter besprochen.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

Hier werden Nachhaltigkeitsanalysen der Wertpapierportfolios mit speziellen Nachhaltigkeitsmandaten unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

FERI hat sich im Jahr 2014 den „Principles for Responsible Investments“ 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.

Das 2016 gegründete FERI Cognitive Finance Institute (FCFI) agiert innerhalb der FERI Gruppe als strategisches Forschungszentrum mit Fokus auf Analysen und Methodenentwicklung für langfristige Wirtschafts- und Kapitalmarktforschung. Im Berichtsjahr 2017 hat das FCFI Studien veröffentlicht, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen für Investoren beschäftigen. Die Studie „Carbon Bubble und Dekarbonisierung“ hat beispielsweise das Ziel, Investoren und Vermögensinhaber für das Problem latenter „Carbon Risks“ zu sensibilisieren, Entstehung und Eigenschaften dieser Risiken zu erklären sowie die Bedeutung solcher Risiken für private und institutionelle Kapitalanleger zu verdeutlichen. Diese Studie entstand in Zusammenarbeit eines Analyse-Teams von FERI und WWF.

Leistungsindikator G4-FS 11

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

Die Finanzanlagen unseres Bankgeschäfts durchlaufen keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Unsere Anlagen erfolgen primär mit dem Hintergrund einer langen Halteabsicht.

Die Nachhaltigkeitsmandate innerhalb unserer Kundenportfolios unterliegen ethisch orientierten Ausschlusskriterien. Nachhaltigkeitsanalysen werden unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

GRI G4-PR 3 Wesentlicher Indikator – Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

a) Geben Sie an, ob die folgenden Produkt- und Dienstleistungsinformationen in den Verfahren der Organisation in Bezug auf die Informationen über die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen verpflichtend zu nennen sind:

- Herkunft von Komponenten des Produkts oder der Dienstleistung (ja/nein)
- Zusammensetzung, insb. im Hinblick auf Stoffe mit möglichen ökologischen oder gesellschaftlichen Auswirkungen (ja/nein)
- Sichere Nutzung des Produkts oder der Dienstleistung (ja/nein)

b) Geben Sie den Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- oder Dienstleistungskategorien an, die von solchen Verfahren abgedeckt sind und die auf Einhaltung dieser Verfahren geprüft werden.

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

Produkt- und Dienstleistungsinformationen werden neben unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Kunden auch per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt. Diese sind beispielsweise Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren kann 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 Kundenberater können die Ergebnisse des Auswahlprozesses für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen.

Die Qualität in der Beratung befördern wir u. a. durch eine regelmäßige Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater. 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.

Der Einfluss unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Ressourcenverbrauch ist im Vergleich zum produzierenden Gewerbe als gering anzusehen. Dennoch ist es unser Ziel, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement ist bei MLP mit Zielen und entsprechenden Maßnahmen in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und ist somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden interne Prozesse unter Beteiligung der Unternehmensführung eingebunden. Um unsere eigene Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung unserer Energieeffizienz auseinander. Derzeit hat dies noch zu keinen feststellbaren Auswirkungen geführt. Unsere wesentlichen genutzten Ressourcen sind nachfolgend aufgeführt, Details dazu können dem Aspekt 12 „Ressourcenmanagement“ entnommen werden.

Materialien:

- Papier 49,47 t

Wasser:

Wasser-/Abwasserverbrauch: 12.690 m³

Abwasserverbrauch (Gartenwasser): 8.644 m³

Abfall:

Biomüll: 12,9 t

Kunststoffe: 5,8 t

Papier/Pappe: 69,38 t

Müll aus gemischten Materialien: 19,6 t

Energie:

Stromverbrauch: 3.186.146 kWh

In Bezug auf Nachhaltigkeit bei Verbrauchsmaterialien achten wir beim Kauf von Büromaterial oder bei der Vergabe von Dienstleistungen auf möglichst kurze Transportwege. Außerdem streben wir an, dass Lieferanten aus der jeweiligen Region kommen. Beim Verbrauch von Papier beispielsweise konnten wir Maßnahmen umsetzen wie die Digitalisierung der Post an unsere Geschäftsstellen oder die Vereinheitlichung der Standardeinstellungen der Drucker, um ressourcenschonend und kosteneffizient auszudrucken. Aber auch Formulare oder Feedback-Funktionen von Veranstaltungen setzen wir zunehmend digital um.

MLP kann insbesondere beim Gebäudemanagement und bei Emissionen aus Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen) Einfluss auf die Umwelt nehmen. Hierin sind die Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz, Geschäftsreisen sowie Transporte durch Lieferanten die wesentlichen Schwerpunkte.

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.

Wir haben die ohnehin geringe Ressourcennutzung sowie die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit fortwährend auf dem Prüfstand und versuchen, diese systematisch zu optimieren. Um unsere Ressourcennutzung in der Konzernzentrale zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung, insbesondere unserer Energieeffizienz, auseinander. In den nachfolgenden Leistungsindikatoren sowie in den Angaben zu Kriterium 13 sind hierzu konkrete Werte zu finden. Insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien beschreiben wir im Indikator G4-EN 6. Besondere Risiken für die Umwelt sehen wir durch unsere Geschäftstätigkeit nicht gegeben.

Wir setzen uns in unseren Prüfprozessen im Wesentlichen qualitative Ziele. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz sowie der Betriebssicherheit. Dazu zählt zum Beispiel der optimierte Einsatz erneuerbarer Energien: Unsere Konzernzentrale verfügt seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die 2018 in der Energiegewinnung durch den Bau 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.

MLP kann insbesondere beim Gebäudemanagement und bei Emissionen aus Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen) Einfluss auf die Umwelt nehmen. Hierbei sind die Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz, Geschäftsreisen sowie Transporte durch Lieferanten die wesentlichen Schwerpunkte. Hier erfolgte die Datenerfassung teilweise auf Basis statistischer Annahmen.

Leistungsindikator G4-EN 1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Eingesetzte Materialien sind im Wesentlichen Kopierpapier, was im Berichtszeitraum 2017 mit 49,5 t einem CO₂-Äquivalent von 1,1 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht.

Die von uns eingesetzten Papierarten entsprechen mindestens dem ECF-Standard (ECF, chlorarm gebleichte Papiere).

Leistungsindikator G4-EN 3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA.

Der Energieverbrauch durch Strom betrug im Berichtszeitraum 2017 3.186.146 kWh (2016: 3.029.893 kWh), was einem CO₂-Äquivalent von 1.509 t und 32,6 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht. Die Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2017 201.339 kWh für den Eigengebrauch.

Der Energieverbrauch durch Nahwärme betrug in der Heizperiode 09/2016 bis 09/2017 1.958,60 MWh (Heizperiode 09/2015 bis 09/2016: 1.686,2 MWh), was in 2017 einem CO₂-Äquivalent von 38,7 t und 0,84 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht.

CO₂e-Emissionen durch den Verbrauch von Wärme

Name Energieversorger	Verbrauch (kWh)	Energieträger	CO ₂ e (t)
Pro Klima	195.860	Fossil	38,66
Pro Klima	1.762.740	Erneuerbar	0,00
Summe	1.958.600		38,66

Hierbei ist der Verbrauch abhängig von der Heizperiode in der Winterzeit. Die Nahwärme beziehen wir derzeit von einem Heizkraftwerk in Wiesloch, das im Wesentlichen mit Biomasse und Öl betrieben wird. Zur Optimierung unserer Energiegewinnung planen wir für das Jahr 2018 den Bau einer eigenen Heizzentrale mit Kraft-Wärme-Kopplung. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der neuen 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.

Leistungsindikator G4-EN 6 Verringerung des Energieverbrauchs.

Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien

Durch unsere 2015 installierte Photovoltaikanlage in der Konzernzentrale produzieren wir Strom aus erneuerbaren Energien. Im Berichtszeitraum konnten damit 201.339 kWh Strom (2016: 206.822 kWh) erzeugt werden. Die Stromerzeugung erfolgt ausschließlich für den Eigenbedarf. 2018 gehen wir zur weiteren Optimierung unserer Energiegewinnung den Bau einer eigenen Heizkraftanlage an.

CO₂e-Emissionen durch Produktion von Strom aus erneuerbaren Energien (ohne Biomasse)

Energieträger	Produktion (kWh)	CO ₂ e (t)
Photovoltaik	201.339,00	0,00
Summe	201.339,00	0,00

Eine ergänzende Maßnahme zur Verringerung unseres Energieverbrauchs wird beispielsweise durch den Austausch der bisherigen Leuchtmittel durch energiesparende LED-Leuchtmittel erreicht. Darüber hinaus werden durch unser Infrastrukturmanagement unsere technischen Anlagen kontinuierlich optimiert, wie beispielsweise durch den Einbau von energieeffizienteren Heizungspumpen.

Leistungsindikator G4-EN 8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA.

CO₂e-Emissionen durch Trink- und Abwasserverbrauch

Standort	Wasserart	Menge (m ³)	CO ₂ e (t)
Wiesloch	Trinkwasser	12.690,00	4,37
Wiesloch	Abwasser	8.644,00	6,12
Summe			10,49

Die Gesamtwasserentnahme betrug im Berichtszeitraum 2017 12.690 m³ Trinkwasser und 8.644 m³ Abwasser. Dies entspricht einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 10,49 t und 0,23 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung.

Leistungsindikator G4-EN 23 Gesamtwicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA. In diesem Indikator werden die Emissionen, die aus Abfall bzw. der Abfallverwertung entstehen, erfasst. Für die Umrechnung von Liter in Tonnen wurden die Umrechnungsfaktoren des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg verwendet.

CO₂e-Emissionen durch Abfälle

Abfallart	Menge (t)	Entsorgungsart	CO ₂ e (t)
Biomüll	12,87	Kompostierung	0,08
Kunststoffe	5,79	Recycling	0,13
Papier/Pappe	18,74	Recycling	0,41
Papier/Pappe	50,64	Unbekannt	1,10
Restmüll/Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	13,90	Energetische Verwertung	0,30
Restmüll/Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	5,72	Recycling	0,12
Summe			2,14

Das Gesamtgewicht des Abfalls betrug im Berichtszeitraum 107,7 t, was einem CO₂-Äquivalent von 2,1 t und 0,05 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die vorliegenden CO₂-Berechnungen – „Corporate Carbon Footprint“ – wurden gemäß der Greenhouse Gas Protocol Corporate Standards durchgeführt. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist international der verbreitete und anerkannteste Standard für die CO₂-Bilanzierung von Organisationen.

Die Datenerhebung erfolgt mithilfe einer Software, die unsere Verbrauchsdaten in CO₂-Werte umrechnet. Einzelangaben unserer genutzten Ressourcen sind unter Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ zu finden.

Durch unsere ohnehin geringe Ressourcennutzung haben wir keine konkreten Ziele zur Emissionsreduktion, jedoch steht die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit fortwährend auf dem Prüfstand und wir versuchen, diese systematisch zu optimieren. MLP kann insbesondere beim Gebäudemanagement und bei Emissionen aus Scope 3 (sonstige indirekte Emissionen) Einfluss auf die Umwelt nehmen. Um unsere Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung, insbesondere unserer Energieeffizienz, auseinander.

Wir setzen uns in unseren Prüfprozessen im Wesentlichen qualitative Ziele, ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz sowie Betriebssicherheit. Dazu zählt beispielsweise der optimierte Einsatz erneuerbarer Energien: Unsere Konzernzentrale verfügt seit 2015 über eine Photovoltaikanlage; ergänzend erfolgt 2018 der Bau einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-

Kopplung. 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.

Leistungsindikator G4-EN 15 Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

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

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA.

Scope 1 – Direkte Emissionen

Direkte Emissionen in Scope 1 entsprachen im Berichtszeitraum einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 480,37 t und 10,42 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung.

Stationäre Verbrennung

Wir erzeugen keine Wärme oder Strom durch Verbrennung von Brennstoffen.

Unternehmensfuhrpark

Scope 1 CO₂e-Emissionen des Unternehmensfuhrparks nach zurückgelegten Entfernungen

	Kilometer (km)	CO ₂ e (t)
Summe	1.814.452,38	411,77

Gesamte CO₂e-Emissionen des Unternehmensfuhrparks

Emissionsquelle	CO ₂ e (t)
Scope 1	411,77
Scope 3	103,36
Außerhalb der Scopes (durch Bioenergie)	0,00

Klimaanlagen und andere diffuse Emissionen

Scope 1 CO₂e-Emissionen durch Klimaanlagen

Bezeichnung der Klimaanlage	Auswahl des Kältemittels	Menge (kg)	CO ₂ e (t)
Rechenzentrum	R-134a/HFC-134a	0,50	0,72
Klimaanlage Kategorie 1	R-404A	6,00	23,53
Klimaanlage Kategorie 2	R-407C	25,00	44,35
Klimaanlage Kategorie 3	R-410A	0,00	0,00
Summe			68,60

Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien

Wir produzieren Strom aus erneuerbaren Energien.

Die Stromerzeugung erfolgt ausschließlich für den Eigenbedarf und der Strom wird nicht in das Netz eingespeist.

CO₂e-Emissionen durch Produktion von Strom aus erneuerbaren Energien (ohne Biomasse)

Energieträger	Produktion (kWh)	CO ₂ e (t)
Photovoltaik	201.339,00	0,00
Summe	201.339,00	0,00

Leistungsindikator G4-EN 16

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 als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA.

Direkte Emissionen in Scope 2 entsprachen im Berichtszeitraum 2017 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 1.534,49 t und 33,28 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung.

Scope 2 – Indirekte Emissionen aus Energie

Strom

Scope 2 CO₂e-Emissionen des Stromverbrauchs (Emissionen je kWh unbekannt)

	Verbrauch (kWh)	Ökostrom	CO ₂ e (t)
Summe	3.186.146	Nein	1.508,96

Gesamte CO₂e-Emissionen des Stromverbrauchs

Emissionsquelle	CO ₂ e (t)
Scope 2	1.508,96
Scope 3	317,60

Fernwärme

Scope 2 CO₂e-Emissionen durch den Verbrauch von Fernwärme

	Verbrauch (kWh)	CO ₂ e (t)
Summe	1.958.600	38,66

Emissionsquelle	CO ₂ e (t)
Scope 2	38,66
Scope 3	76,47

Leistungsindikator G4-EN 17
Weitere 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 zum Beispiel Büropapier oder Geschäftsreisen. Zuletzt werden hier auch indirekte THG-Emissionen aus der Verbrennung von Brennstoffen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt, die durch die Vorkette der Brennstoffe (zum Beispiel durch Transporte, Raffinierung, Lagerung und Auslieferung) entstehen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des DEFRA.

Direkte Emissionen in Scope 3 entsprachen im Berichtszeitraum 2017 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 2.595,50 t und 56,30 % unserer Gesamt- CO₂-Belastung.

Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen

Tägliche Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz

Für die Berechnung wurden die Mitarbeiter der Konzernzentrale zum 31.12.2017 herangezogen, Aushilfen wurden einbezogen.

Die Verteilung auf die Verkehrsmittel erfolgte nach Daten des Statistischen Bundesamts für 2016, wobei die Mitarbeiter, die per PKW zur Arbeit kommen, gleichmäßig auf die drei Unterkategorien klein, mittel und groß verteilt wurden.

Die einfache Entfernung wurde einer Erhebung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung für 2016 entnommen, wobei keine Unterscheidung zwischen den Verkehrsmitteln erfolgte.

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch die tägliche Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz

	Anzahl Mitarbeiter	CO ₂ e (t)
Summe	815	1.026,37

Geschäftsreisen

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Geschäftsreisen gesamt

	CO ₂ e (t)
Summe	995,70

Papier

Der Papierverbrauch verursacht Emissionen in Höhe von 49,47 t CO₂-Äquivalenten.

Wasser

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Trink- und Abwasserverbrauch

Standort	Wasserart	Menge (m ³)	CO ₂ e (t)
Wiesloch	Trinkwasser	12.690,00	4,37
Wiesloch	Abwasser	8.644,00	6,12
Gesamtsumme			10,49

Transporte durch Zulieferer

Diese Daten wurden initial für das Jahr 2014 erhoben. Die Erhebung stellte sich als teilweise nicht genau bezifferbar heraus, sodass anhand bestimmter Kriterien eine Schätzung durchgeführt wurde. Die Schätzung wurde für die Folgejahre übernommen, da bei den Kriterien keine Änderungen erfolgten.

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Transporte von Zulieferern

	CO ₂ e (t)
Summe	20,04

Abfall

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Abfälle

	CO ₂ e (t)
Summe	2,14

Leistungsindikator G4-EN 19
Reduzierung der THG-Emissionen.

Die THG-Emissionen wurden erstmals für das Geschäftsjahr 2017 ermittelt und berichtet. Die Entwicklung und eine mögliche Reduzierung wird in den kommenden Jahren berichtet.

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.

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

Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Banking AG sowie der MLP Finanzberatung SE werden darüber hinaus seit 2011 von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. Dies wurde in den Folgejahren auf die weiteren MLP Gruppengesellschaften ausgeweitet. 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.

Eine offene und transparente Kommunikation zwischen Mitarbeitern und unserem Management ist Teil unserer Unternehmenskultur und bekommt durch unser Intranet „MLP.net“ eine Plattform. Hier findet ein offener Austausch über Neuigkeiten, Anliegen und Fachthemen statt. Dieses Format wird von den Mitarbeitern aktiv und rege genutzt. Es gibt zudem Dialog- und Chatformate, um transparent Themen beim Management und unter Kollegen zu platzieren und sich untereinander auszutauschen. Die Einbindung unserer Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt einerseits durch Informationen über unser Intranet, andererseits durch die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@mlp.de, über die direkter Kontakt mit dem Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen werden kann.

Die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle findet bei MLP sehr hohen Anklang, wodurch unseren Mitarbeitern – neben anderen Unterstützungen – die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit ihres Berufs- und Familienalltags geboten werden. Weitere Details zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MLP können dem Kriterium 15 „Chancengleichheit“ entnommen werden.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern über eine 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.

In Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinanders. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um. „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ist daher ein strategisches Handlungsfeld unseres Nachhaltigkeitsmanagements, wodurch es stets einer Chancen-Risiko-Betrachtung unterliegt und die internen Prozesse innerhalb unseres MaRisk-Steuerkreises sowie unserer Internen Revision durchläuft. Durch den Steuerkreis ist der Vorstand in alle Abläufe eingebunden.

Mögliche Personal-Risiken werden im Rahmen unseres Risikomanagements beleuchtet und sind wie folgt in unserer Risikoberichterstattung im Rahmen des Lageberichts dargestellt:

Die MLP Finanzholding-Gruppe legt besonderen Wert auf qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte insbesondere auch in den Back-Office-Bereichen. Die personelle Ausstattung und die ausreichende Qualifikation der Mitarbeiter werden durch die verantwortlichen Fachbereiche sichergestellt. Mit einer entsprechenden Personalallokation verringern wir das Risiko von personellen Engpässen.

Mitarbeiter, die mit vertraulichen Informationen arbeiten, verpflichten sich, die entsprechenden Vorschriften einzuhalten und mit den Informationen verantwortungsvoll umzugehen. Eine klare Trennung von Management- und Kontrollfunktionen begrenzt das Risiko von Verstößen gegen interne und externe Vorschriften. Definierte Vertretungs- und Nachfolgeregelungen gewährleisten die Sicherstellung unserer Geschäftsabläufe und Entscheidungsprozesse.

Aus einem möglichen Fehler in der Kundenberatung, der Anlage- und Abschlussvermittlung oder der Finanzportfolioverwaltung und damit verbundenen Schadensersatzansprüchen besteht ein Beratungs- und Haftungsrisiko. Wir minimieren potenzielle Beratungsrisiken durch die Sicherstellung einer fortlaufend hohen Beratungsqualität, die wir unter anderem durch IT-gestützte Beratungstools sicherstellen. Beratungsgespräche mit unseren Kunden und die daraus resultierenden Ergebnisse werden umfassend dokumentiert. Ein hoher Standard in der Qualifikation der Berater wird über unsere hauseigene Corporate University, in der jeder unserer Berater zunächst eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Senior Financial Consultant absolviert, sichergestellt

Risiken für unsere Arbeitnehmer durch die Tätigkeit bei MLP sowie Verletzungsrisiken von Arbeitnehmerrechten haben wir analysiert und hierbei keine identifiziert.

GRI G4-LA 1 Wesentlicher Indikator – Beschäftigung

a) Geben Sie Gesamtzahl und Rate der während des Berichtszeitraums neu eingestellten Mitarbeiter nach Altersgruppe, Geschlecht und Region an:

Ermitteln Sie die Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums neu eingestellten Mitarbeiter nach Altersgruppe – unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt – sowie nach Geschlecht und Region.

b) Geben Sie Gesamtzahl und Rate der während des Berichtszeitraums erfolgten Personalfluktuaton nach Altersgruppe, Geschlecht und Region an:

Ermitteln Sie die während des Berichtszeitraums erfolgte Personalfluktuaton nach Altersgruppe – unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt – sowie nach Geschlecht und Region.

a) Neueinstellungen Konzern 2017					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	81	62	11	73	81
Rate*	52,60 %	40,26 %	7,14 %	47,40 %	52,60 %

b) Fluktuation Konzern 2017					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	81	62	11	73	81

Die Gesamtflyktuationsrate des MLP Konzerns bei angestellten Mitarbeitern lag im Berichtsjahr 2017 bei 6,4 %.

*Die Rate wird auf der Grundlage der Gesamtzahl der Beschäftigten am Ende des Berichtszeitraums berechnet.

GRI G4-LA 3 Wesentlicher Indikator – Beschäftigung

a) Nennen Sie die Gesamtzahl der Beschäftigten mit Anspruch auf Elternzeit nach Geschlecht.

Für die Erfassung in diesem Bericht besteht der Anspruch auf Elternzeit in zu vielen Fallkonstellationen; beispielsweise im Hinblick auf Vorarbeitgeber, Elternzeitanträge von Großeltern oder im Rahmen von Adoptionen liegen diese Daten nicht vor. Zahlen hierüber liegen nicht vor und können auch nicht mit vertretbarem Aufwand ermittelt werden.

Nennen Sie die Gesamtzahl der Beschäftigten,

b) die Elternzeit in Anspruch nahmen, nach Geschlecht

c) die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten, nach Geschlecht

d) die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht

e) Nennen Sie die Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und die Verbleibsrate von Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nahmen, nach Geschlecht

Elternzeit Konzern 2017			
	gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit in Anspruch genommen	145	24	121
Nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt	75	26	49
Nach Rückkehr mind. 12 Monate beschäftigt	74	25	49
Rückkehrrate	90,36 %	100 %	85,96 %
Verbleibsrate	98,67 %	96,15 %	100 %

GRI G4-LA 13 Wesentlicher Indikator – Gleicher Lohn für Frauen und Männer

a) Geben Sie das Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten an.

b) Nennen Sie die Definition für „Hauptgeschäftsstandorte“.

Wir bilden diesen Indikator auf der Basis unserer Vergütungssystematik und -strukturen ab. In 2017 wurde für Teile des Konzerns eine neue Vergütungssystematik eingeführt. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

Insbesondere durch die Zuordnung von Stellentypen zu den Gehaltsbändern hat MLP statistische Erkenntnisse gewonnen, die es erlauben, Angaben zur geschlechtergerechten Vergütung bei MLP zu machen. Die Effekte der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ im Hinblick auf eine noch größere Angleichung der Vergütung von Männern und Frauen werden sich mit zunehmender Dauer der innerbetrieblichen Anwendung schrittweise einstellen.

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Es ist beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2018 das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Das ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots hin 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. Weitere Informationen hierzu können unserem Bericht zur Entgelttransparenz in unserem Geschäftsbericht 2017 entnommen werden.

Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, hat der Vorstand beschlossen, ein solches freiwilliges Prüfverfahren durchzuführen. Dies ist zwischenzeitlich erfolgt. Im Ergebnis waren lediglich die Gehälter von 19 Arbeitnehmerinnen um durchschnittlich 11,05 % anzuheben.

15. Chancengleichheit

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

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden in unserem Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Hierin sehen wir auch das Thema „Chancengleichheit und Vielfalt“ mit inbegriffen; es ist als „Diversity“ in unserer Organisation verankert. Wir sind seit 2014 Unterzeichner der Charta der Vielfalt und haben uns damit die Selbstverpflichtung zur Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter auferlegt, in dem Chancengleichheit für jedes Individuum herrscht.

Eine konkrete Maßnahme aus unserem Diversity-Konzept ist beispielsweise das Thema Frauenförderung mit der Initiative „Women in Finance“. Hierfür hat MLP im Recruiting eigens eine Stelle geschaffen, die sich ausschließlich damit befasst, mehr Frauen für die Tätigkeit als selbstständige Kundenberaterin bei MLP zu gewinnen. MLP bietet Nachwuchsberaterinnen ein umfassendes Gesamtpaket. Dazu gehört die im Markt führende Qualifizierung und Weiterbildung an der MLP Corporate University, verbunden mit selbstbestimmten und flexiblen Arbeitszeiten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

MLP bietet auch seinen angestellten Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise, angepasst an den individuellen Lebensalltag, zu ermöglichen. Ergänzt wird dieses Angebot mit der Möglichkeit, alle drei Jahre einen unbezahlten Sonderurlaub von bis zu einem Monat zu nehmen, um Kinder z. B. in Ferienzeiten besser betreuen zu können. Zudem hat MLP in der Unternehmenszentrale in Wiesloch ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet, um somit kurzfristige Betreuungsengpässe auffangen zu können. 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.

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. 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 über eine 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 eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. Gripeschutzimpfungen, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema Burnout sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen die Prävention und Sensibilisierung für Themen wie z. B. Burnout und zum anderen eine konkrete Hilfestellung für Mitarbeiter in Notfallsituationen. Die Maßnahmen wurden bislang sehr gut angenommen, sodass diese fortgeführt werden.

Vielfältige Betriebssportangebote fördern Gesundheit und Zusammenhalt der Arbeitnehmer.

Angemessene Bezahlung und Geschlechtergleichstellung

2017 wurde bei MLP für Teile des Konzerns eine neue Vergütungssystematik eingeführt. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

Insbesondere durch die Zuordnung von Stellentypen zu den Gehaltsbändern hat MLP weitere statistische Erkenntnisse gewonnen, die es erlauben, Angaben zur geschlechtergerechten Vergütung bei MLP zu machen. Die Effekte der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ im Hinblick auf eine noch größere Angleichung der Vergütung von Männern und Frauen werden sich mit zunehmender Dauer der innerbetrieblichen Anwendung schrittweise einstellen.

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Es ist beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2018 das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Das ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots hin zu untersuchen. Die Durchführung solcher Prüfverfahren erfolgt nach dem Willen des Gesetzgebers auf freiwilliger Basis und in eigener Verantwortung des jeweiligen Arbeitgebers.

MLP hat ein solches Prüfverfahren für Teile des Konzerns auf freiwilliger Basis durchgeführt, mit dem Ziel, individuell nicht geschlechtergerecht vergütete Mitarbeiterinnen zu ermitteln. Nach Abschluss des Prüfverfahrens wurden die wenigen, identifizierten Benachteiligungen entsprechend angepasst.

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 Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung.

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

Daher haben wir das Thema „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ als ein eigenes strategisches Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsarbeit formuliert, mit dem Ziel, die Arbeit bei und für MLP attraktiv zu gestalten und weiterzuentwickeln. Unsere Kernwerte „Leistung“ und „Vertrauen“ werden in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur gelebt.

Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen hat die Aus- und Weiterbildung für unsere angestellten Mitarbeiter ebenfalls einen hohen Stellenwert. Hierfür stehen unseren Mitarbeitern der Konzernzentrale sowie den Mitarbeitern des Innendienstes in den Geschäftsstellen umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Um unseren Mitarbeitern noch bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, haben wir 2015 ein modulares „Führungskräfteprogramm“ gestartet, das im Berichtsjahr ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt und für alle Mitarbeiter in Leitungsfunktionen geöffnet wurde. Ziel ist es, bereits bestehende Führungskräfte in für diese Aufgaben relevanten Fähigkeiten zu schulen und in ihrer Rolle als Personalverantwortliche zu begleiten. Zugleich zielt das Programm darauf ab, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen. Das Programm wird auch künftig in einem bedarfsorientierten Umfang und Turnus fortgesetzt.

Das MLP Gesundheitsmanagement bietet den Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot an Gesundheits- und Sozialleistungen. Hier stehen insbesondere Aspekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund.

Unser Gesundheits- und Sozialleistungsangebot wird im Kriterium 15 „Chancengleichheit“ weiter ausgeführt.

GRI G4-LA 10 Wesentlicher Indikator – Aus- und Weiterbildung

- a) Geben Sie die Art und den Umfang durchgeführter Programme und bereitgestellter Unterstützung zur Verbesserung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter an.
- b) Geben Sie Übergangshilfsprogramme an, die zur Erleichterung fortdauernder Beschäftigungsfähigkeit und zum Umgang mit dem Berufsausstieg infolge von Ruhestand oder Beendigung der Beschäftigung angeboten werden.

Neben individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten fachlichen Schulungen hat MLP im Jahr 2017 für alle Mitarbeiter 20 überfachliche Schulungen in den Themenbereichen „Arbeitsmethoden und -techniken“, „Kommunikation“, „Selbstmanagement“ sowie spezielle Trainings wie z. B. „Entscheiden in komplexen Situationen“ und „Laterales Führen“ angeboten. Darüber hinaus wurden gezielt für Führungskräfte und Teams jeweils sechs überfachliche Seminare angeboten.

Im Berichtsjahr hat ein weiterer Jahrgang das seit 2013 etablierte Nachwuchskräfteprogramm „Top Talente“ erfolgreich beendet, sodass neue Führungskräfte für verschiedene Unternehmensbereiche entwickelt werden konnten. Es ist Ziel des Programms, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen. Das Programm wird auch künftig in einem bedarfsorientierten Umfang und Turnus fortgesetzt.

GRI G4-LA 11 Wesentlicher Indikator – Aus- und Weiterbildung

- a) Geben Sie nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie den Prozentsatz aller Mitarbeiter an, deren Leistung und Karriereentwicklung während des Berichtszeitraums regelmäßig beurteilt wurde.

Bzgl. der Arbeitnehmer der MLP SE, MLP Banking AG und der MLP Finanzberatung SE wird eine solche Beurteilung nur unabhängig vom Geschlecht für alle Arbeitnehmer durchgeführt.

Leistungsindikator G4-LA 6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

MLP bietet mit dem Gesundheits- und Sozialleistungsangebot der Konzernzentrale seinen Mitarbeitern Unterstützung und Möglichkeiten, um ihre Gesundheit zu erhalten und die Vereinbarkeit des Privatlebens mit dem Beruf gut bewerkstelligen zu können. Das Angebot an solchen Leistungen ist vielseitig und kann von allen Mitarbeitern während ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Da die wesentlichen Tätigkeiten bei MLP Bürotätigkeiten sind, legen wir auch Wert auf ergonomische Arbeitsplätze. Unsere Schreibtische sind sowohl als Sitz- wie auch als Steharbeitsplätze zu nutzen.

Das gruppenweite Unfallaufkommen ist sehr niedrig. Eine Krankenquote wird noch nicht konzernweit erhoben, jedoch haben wir im vergangenen Geschäftsjahr hierfür die Basis zur Ermittlung geschaffen, um in den Folgejahren darauf aufsetzen können.

Leistungsindikator G4-LA 8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Es gibt keine förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften im Konzern.

Leistungsindikator G4-LA 9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

Diese Zahlen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter werden bisher bei MLP noch nicht erhoben. In 2017 hat MLP für fachliche und überfachliche Schulungen der Mitarbeiter und Führungskräfte ein Gesamtbudget von rund 292 T € aufgewendet.

Der Umfang des Bildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberater spiegelt sich in zahlreichen Seminaren und Veranstaltungen wider. So fanden an unserer MLP Corporate University im Jahr 2017 rund 21.000 Schulungstage (inkl. Online-Seminaren) statt.

Leistungsindikator G4-LA 12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

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 des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzen sich derzeit aus fünf Männern und einer Frau zusammen.

Zusammensetzung MLP Aufsichtsrat					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	0	2	4	5	1

Der MLP Vorstand

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. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.

Der Vorstand hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP SE hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und

Familie getroffen. Er hat diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2017 weiter auf ihre Wirksamkeit überprüft und bereits im November 2013 ein Gesamtkonzept verabschiedet, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen. Teil dieses Konzeptes sind auch Richtlinien zur diversitygerechten Beförderung, die allerdings noch einer abschließenden Ausarbeitung bedürfen. Es wurden somit bisher keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen getroffen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP SE nur einen Frauenanteil von 0 Prozent für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, da die MLP SE eine Holding ist, die nur über eine sehr eingeschränkte Personalausstattung mit einigen wenigen Führungskräften verfügt. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP SE darüber hinaus nicht.

Der Vorstand der MLP SE setzt sich derzeit aus drei Mitgliedern zusammen.

Mitarbeiter

Im Jahr 2017 beschäftigte MLP 61,85 % weibliche Angestellte und 38,15 % männliche Angestellte.

Mitarbeiter nach Altersgruppen			
Alter	< 30	30 - 50	> 50
Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	11,05 %	64,02 %	24,93 %

Leistungsindikator G4-HR 3

Gesamtzahl der Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

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.

Mit unseren Compliance-Leitlinien haben wir Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns festgelegt. Unsere Compliance-Organisation fördert das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und der selbstständigen Kundenberater zu einem verantwortungsvollen, fairen und professionellen Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären. Sie unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen.

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 extrem niedrig an, was uns die Formulierung eines gesonderten Konzepts als nicht notwendig erachten lässt.

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 Investments“ 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.

Leistungsindikator G4-HR 1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Den Indikator G4-HR 1 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt.

Leistungsindikator G4-HR 9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

Den Indikator G4-HR 9 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt.

Leistungsindikator G4-HR 10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Den Indikator G4-HR 10 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt.

Leistungsindikator G4-HR 11

Erhebliche tatsächliche und potentielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Den Indikator G4-HR 11 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt.

18. Gemeinwesen

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

In unserem Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Unser Ziel 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. Diese Aktivitäten werden regelmäßig mit dem Management überprüft und bewertet.

MLP ist durch die Konzernzentrale in Wiesloch stark der Region Rhein-Neckar und seinem unmittelbaren Umfeld verbunden. Aber auch unsere Tochterunternehmen sowie Beratungszentren und Geschäftsstellen übernehmen mit einer Vielzahl an Projekten Verantwortung – eine Auswahl:

Sport

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, z. B. Basketball der MLP Academics Heidelberg, oder im Golfsport mit Turnieren wie dem „MLP Members & Friends Golfcup“. Auch FERI unterstützt eine Vielzahl an Sporteinrichtungen, wie z. B. die Frankfurter Sportstiftung.

Kultur

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

Soziales Engagement

Teilnahme an den Freiwilligentagen in der Metropolregion Rhein-Neckar: An diesen Tagen engagieren sich freiwillige Helfer für diverse gemeinnützige Aktionen.

Der Erlös der Weihnachtstombola der Konzernzentrale kommt lokalen Initiativen zugute: Die eingenommenen Erlöse gehen alljährlich an Vereine in der Region. Die Einnahmen aus dem Losverkauf wurden 2017 durch das Unternehmen verdoppelt. Die Spende geht zu gleichen Teilen an: Nationales Centrum für Tumorerkrankungen (NCT) in Heidelberg, Arbeiterwohlfahrt (AWO) Rhein-Neckar, Kinderförderfonds Südliche Kurpfalz.

Engagement als Geschenke-Paten für die Wieslocher Weihnachts-Wunsch-Aktion für Eltern, die aus finanziellen Gründen nicht in der Lage sind, den Weihnachtswunsch ihrer Kinder zu erfüllen.

Der MLP Beraterservice der Konzernzentrale engagierte sich 2017 mit über 40 Kollegen für die Einrichtung der Mosbacher Johannes-Diakonie.

Über die genannten Beispiele hinaus gibt es zahlreiche weitere Spenden in u. a. gemeinnützige Stiftungen sowie freiwillige Initiativen unserer Geschäftsstellen und einzelner Unternehmensbereiche, darunter Benefizkonzerte, Ehrenämter, Projekte zur Unterstützung kommunaler sozialer Einrichtungen.

Bildung

Mit dem MLP Stipendienprogramm vergibt MLP seit 13 Jahren im Rahmen der Programme Join the

best sowie MINT und Medical Excellence verschiedene Stipendien an Studenten für Auslandspraktika bzw. zur Studienförderung. MLP hat Join the best und MINT Excellence im MLP Stipendienprogramm aufgehen lassen. Medical Excellence wird in seiner bisherigen Form fortbestehen.

Darüber hinaus engagiert sich MLP mit verschiedenen Kooperationsprogrammen an unterschiedlichen Schulen in der Region Rhein-Neckar.

Risiken auf das Gemeinwesen im Rahmen unserer derzeitigen Geschäftstätigkeit haben wir nicht identifiziert.

Leistungsindikator G4-EC 1 – Wirtschaftliche Leistung Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Direkt erwirtschafteter Wert

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 628,2 Mio. €. Das operative Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor einmaligen Sonderaufwendungen, Zinsen und Steuern, operatives EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2017 bei 46,7 Mio. € (2016: 35,1 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 27,8 Mio. € (2016: 14,7 Mio. €).

Verteilter wirtschaftlicher Wert

Vorbehaltlich des Beschlusses durch die Hauptversammlung wird die MLP SE für das abgelaufene Geschäftsjahr 64 % des operativen Konzernergebnisses an seine Aktionäre ausschütten. In diesem Fall beträgt die Dividendensumme rund 21,9 Mio. €.

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 282,1 Mio. € (2016: 290,9 Mio. €). Als Personalaufwand fielen hierbei 123,2 Mio. € (2016: 121,8 Mio. €) an.

2017 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 8,6 Mio. € an, nach 4,1 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für kulturelles und sportliches Sponsoring belief sich auf 0,9 Mio. €.

Angaben zur direkten Wertschöpfung 2017 (in Mio. €)

Gesamterlöse	628,2
davon an Aktionäre	21,9
Verwaltungskosten	282,1
davon Personalaufwand	123,2
Steuern	8,6
Sponsoring	0,9

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.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für MLP umfassen unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel I-III-Richtlinien, das Kreditwesengesetz (KWG), die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD)-Weiterbildungspflicht, die Institutsvergütungsverordnung sowie zahlreiche weitere.

Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. In 2017 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

MLP ist in keinen Lobbylisten aufgeführt und Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf strukturgegebene Einrichtungen wie zum Beispiel den Bankenverband durch die MLP Banking AG. Unsere Spendenvergaben konzentrieren sich ausschließlich auf die Unterstützung von regionalen Einrichtungen, insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur; politische Parteien erhalten keine finanziellen Zuwendungen. Dies erfolgt in Abstimmung mit unserem Management, darüber hinaus liegen keine konkreten Konzepte, insbesondere zu politischer Einflussnahme vor.

MLP ist als mittelständische Privatbank 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.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e.V.
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e.V.

Im Hinblick auf die genannten Aspekte entsteht kein Risiko durch unsere Geschäftstätigkeit.

Leistungsindikator G4-SO 6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

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 hat eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet und in Compliance-Leitlinien die allgemeinen Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns festgelegt. Diese Festlegung umfasst auch Grundsätze und Verfahren zur Korruptions- und Betrugsprävention. Die Compliance-Organisation fördert das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem verantwortungsvollen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen.

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 diese selbst durch. Die Compliance-Funktion berichtet der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsorgan regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit und fördert die gruppenweite „Compliance-Kultur“.

Wesentliche Risiken wurden durch die Compliance-Funktion nicht identifiziert.

Die MLP Gruppe verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation und hat eine Konzern-Compliance-Beauftragte sowie eine konzernweit zuständige Beauftragte zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstigen strafbaren Handlungen 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 Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz durch und sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen von Präsenzschulungen für das Thema Compliance sowie für aufsichtsrechtliche Fachthemen.

Leistungsindikator G4-SO 3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken.

Von der Compliance-Funktion, der Internen Revision sowie von externen Prüfern und Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Geschäftsstellen geprüft. Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert. Entsprechend unseres Geschäftsmodells steht hierbei die Prüfung im Hinblick auf Korruptionsrisiken jedoch nicht im Fokus.

Leistungsindikator G4-SO 5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

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

Leistungsindikator G4-SO 8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nichtmonetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Signifikante Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen Verletzungen von Gesetzen und Vorschriften wurden gegen MLP nicht verhängt.