

# Nachhaltigkeitsbericht

MLP Gruppe 2024



Finanzen verstehen. Richtig entscheiden.

# Nachhaltigkeitsbericht 2024

<b>Allgemeine Informationen</b>	<b>2</b>
ESRS 2 Allgemeine Angaben	2
<b>Umweltinformationen</b>	<b>28</b>
Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	28
ESRS E1 - Klimawandel	33
<b>Sozialinformationen</b>	<b>52</b>
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	52
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	77
<b>Informationen zur Governance</b>	<b>91</b>
ESRS G1 - Unternehmensführung	91
<b>Anhang</b>	<b>96</b>

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form (generisches Maskulinum) verwendet. Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichberechtigung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

# Allgemeine Angaben

## ESRS 2 Allgemeine Angaben

### Grundlagen für die Erstellung

#### BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Mit dem vorliegenden Bericht informiert die MLP SE über die Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb des Konzerns im Geschäftsjahr 2024. Zum Stichtag 31.12.2024 galten für das Berichtsjahr 2024 unverändert die bisherigen Anforderungen aus dem aktuellen Rechtsrahmen. Demnach verpflichtet § 289b HGB die MLP SE zur Abgabe einer Nichtfinanziellen Erklärung. Nähere Angaben zu den Inhalten der Nichtfinanziellen Erklärung finden sich in § 289c HGB.

Für die konkrete Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsberichts kann die MLP SE gemäß § 289d HGB zwischen einem nationalen, europäischen oder internationalen Rahmenwerk wählen. In der Vergangenheit berichtete die MLP bis einschließlich 2023 nach dem Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie nach dem international anerkannten Rahmenwerk der Global Reporting Initiative. Für das Berichtsjahr 2024 orientiert sich die MLP nun auf freiwilliger Basis maßgeblich an dem europäischen Rahmenwerk der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Mit Blick auf das erwartete CSRD-Richtlinienumsetzungsgesetz (CSRD-RUG) zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2022/2464 und die damit für die MLP SE einhergehende Pflicht zur Berichterstattung nach den ESRS bereitet sich das Unternehmen auf diese vor und richtet die relevanten Prozesse darauf aus.

Themen der Nichtfinanziellen Erklärung	Korrespondierende Themen in den ESRS	Kapitel im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht
Umweltbelange	Klimawandel (ESRS E1)	Umweltinformationen
Arbeitnehmerbelange	Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	Sozialinformationen
Sozialbelange	Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	Sozialinformationen
Achtung der Menschenrechte	Gem. ESRS 2.App. B: Sämtliche S-Themen	Sozialinformationen
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung (ESRS G1)	Informationen zur Governance

Der Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts stimmt mit dem Berichtszeitraum für den Jahresabschluss der MLP SE (1. Januar bis 31. Dezember 2024) überein.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Berichtet wird aus Sicht der MLP Gruppe (aufsichtsrechtlicher Konsolidierungskreis). Analog zum Konzernabschluss werden auch im Nachhaltigkeitsbericht die MLP SE und alle wesentlichen Tochterunternehmen, über die sie Beherrschung ausübt, einbezogen. Assoziierte Unternehmen, die nach der Equity-Methode bewertet werden und in den Konzernabschluss einbezogen sind, werden nicht in die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen. Weitere Angaben zum Konsolidierungskreis finden sich im [Anhang zum Konzernabschluss 2024 der MLP SE](#) unter Angabe Nr. 5 „Konsolidierungskreis sowie Anteile an assoziierten Unternehmen und Angaben zu nicht konsolidierten strukturierten Unternehmen“.

Kapitel [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#) enthält qualitative Angaben zur vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der MLP Gruppe. Sofern zum Zeitpunkt der Berichterstellung Informationen zur Wertschöpfungskette noch nicht vollständig vorliegen, wird diese Auskunft zusammen mit den Angaben, auf die sie sich beziehen, übermittelt.

Die MLP SE macht nicht von der Möglichkeit Gebrauch, spezifische Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen. Ebenso macht sie nicht von der Option Gebrauch, Angaben zu bevorstehenden Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten auszulassen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht durchläuft alljährlich den Prüfprozess des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der MLP SE. Der MLP Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde vom Vorstand freigegeben und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 26. März 2025 geprüft und gebilligt.

## BP-2: Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Sofern in diesem Nachhaltigkeitsbericht Parameter mit Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette angegeben werden, die anhand indirekter Quellen wie Sektordurchschnittsdaten oder anderer Näherungswerte geschätzt wurden, ist diese Information mit der entsprechenden Offenlegung angegeben. Dies umfasst auch den damit einhergehenden Genauigkeitsgrad sowie gegebenenfalls geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Datengenauigkeit. Darüber hinaus sind zusammen mit den entsprechenden Angaben Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheiten angegeben.

Soweit nicht anderweitig angegeben, entsprechen die für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts berücksichtigten Zeithorizonte den in den ESRS BP-2 angegebenen und sind wie folgt definiert: bis zu ein Jahr als kurzfristig, von einem bis fünf Jahren als mittelfristig und mehr als fünf Jahre als langfristig.

Die MLP SE hat nachfolgend aufgelistete Informationen mittels Verweis aufgenommen:

ESRS	Angabe	Seite	Bezeichnung der Angabepflicht	Unterthema	Verweis auf
ESRS 2	BP-1	2	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	Konsolidierungskreis	Anhang zum Konzernabschluss 2024 der MLP SE Angabe 5. Konsolidierungskreis sowie Anteile an assoziierten Unternehmen und Angaben zu nicht konsolidierten strukturierten Unternehmen
ESRS 2	SBM-1	11	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Geschäftsmodell und Unternehmensstruktur	Grundlagen des Konzerns im Konzernlagebericht 2024 der MLP SE

Die MLP SE macht von der Anwendung der Bestimmungen für stufenweise Angabepflichten gemäß ESRS 1 Anlage C wie folgt Gebrauch:

ESRS	Angabe	Bezeichnung der Angabepflicht	Schrittweise Einführung oder Datum des Inkrafttretens (einschl. 1. Jahr)
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die in ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e (erwartete finanzielle Auswirkungen) vorgeschriebenen Angaben auslassen. Das Unternehmen kann in Übereinstimmung mit ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e in den ersten drei Jahren der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung nur qualitative Angaben übermitteln, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.
ESRS E1	E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die im ESRS E1-9 vorgeschriebenen Angaben auslassen. Das Unternehmen kann in Übereinstimmung mit dem ESRS E1-9 in den ersten drei Jahren der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung nur qualitative Angaben übermitteln, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.
ESRS S1	S1-14	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die Berichterstattung über nicht angestellte Beschäftigte auslassen.

## Governance

### GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Gesellschaft verfügt in der MLP SE über ein dualistisches System, in dem der Aufsichtsrat die Kontrollfunktion innehat und der Vorstand die Leitungsfunktion.

#### Zusammensetzung und Diversität der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

##### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2024 aus sechs Mitgliedern zusammen, wobei vier Mitglieder von der Hauptversammlung nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden. Die sechs Mitglieder des Aufsichtsrats sind keine geschäftsführenden Mitglieder.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzten sich seit der Wahl durch die Hauptversammlung am 29. Juni 2023 aus drei Männern und drei Frauen zusammen. Die nachfolgende Tabelle weist die prozentualen Anteile mit Blick auf verschiedene Diversitätskennzahlen für den Aufsichtsrat aus:

Geschlecht	weiblich	männlich	divers
Aufsichtsrat gesamt	50 %	50 %	— %
Anteilseigner	25 %	75 %	— %
Arbeitnehmer	100 %	— %	— %
Alter	<50 Jahre	50-60 Jahre	>60 Jahre
Aufsichtsrat gesamt	17 %	50 %	33 %
Anteilseigner	25 %	50 %	25 %
Arbeitnehmer	— %	100 %	— %

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat interne Regelungen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats festgehalten, die eine Zielgröße für Frauen von jeweils mindestens 25 % – auf Anteilseignerseite – bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorsehen. Die MLP SE hat diese Quote auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats erfüllt; bereits seit dem Jahr 2015 ist ohne Unterbrechung eine Frau als Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Die unten stehende Tabelle weist persönliche Merkmale, Kompetenzen und Eignung für jedes Aufsichtsratsmitglied aus. Weitere Informationen zur Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder können der Qualifikationsmatrix gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ im [Konzernlagebericht 2024 der MLP SE](#) entnommen werden. Weitere Informationen zu den einzelnen Personen sowie der Zugehörigkeit zu Ausschüssen finden sich zudem im Kapitel „Bericht des Aufsichtsrats“ im [Geschäftsbericht 2024 des MLP Konzerns](#).

		Sarah Rössler	Dr. Andreas Freiling	Ursula Blümer	Bernd Groß	Matthias Lautenschläger	Monika Stumpf
<b>Dauer der Zugehörigkeit</b>	<b>Mitglied seit</b>	2022	2023	2023	2023	2018	2021
<b>Diversität</b>	<b>Geburtsjahr</b>	1970	1963	1971	1968	1980	1964
	<b>Geschlecht</b>	weiblich	männlich	weiblich	männlich	männlich	weiblich
	<b>Nationalität</b>	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch

		Sarah Rössler	Dr. Andreas Freiling	Ursula Blümer	Bernd Groß	Matthias Lautenschläger	Monika Stumpf
<b>Persönliche Eignung</b>	<b>Unabhängigkeit<sup>1</sup></b>	x	x	Arbeitnehmerin	x		Arbeitnehmerin
	<b>kein Overboarding<sup>2</sup></b>	x	x	x	x	x	x
<b>Fachliche Eignung</b>	<b>Nachhaltigkeit</b>	x	x	x	x	x	x
<b>Vertretung Beschäftigter</b>	<b>gewählt von Beschäftigten</b>			x			x

## Vorstand

Der Vorstand der MLP SE setzt sich aus drei geschäftsführenden Personen zusammen. Im Geschäftsjahr lag der Anteil weiblicher Mitglieder bei 0%.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht zu den jeweiligen persönlichen Merkmalen und Fähigkeiten:

		Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	Reinhard Loose	Manfred Bauer
<b>Position</b>		Vorstandsvorsitzender	Mitglied des Vorstands	Mitglied des Vorstands
<b>Dauer der Zugehörigkeit</b>	<b>bestellt seit</b>	2003	2011	2010
	<b>bestellt bis</b>	31.12.2027	31.01.2029	30.04.2025
<b>Diversität</b>	<b>Geschlecht</b>	männlich	männlich	männlich
	<b>Geburtsjahr</b>	1965	1965	1961
	<b>Nationalität</b>	Deutsch	Deutsch	Deutsch
<b>Ausbildung</b>		Studium der Betriebswirtschaftslehre, Promotion am Lehrstuhl Bank- und Börsenwesen	Ausbildung zum Bank- und Sparkassen-Kaufmann, Studium der Betriebswirtschaftslehre	Ausbildung zum Versicherungskaufmann, Studium der Volkswirtschaftslehre

Der Aufsichtsrat hat im November 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand der MLP SE eine Zielgröße von mindestens 25 % bestätigt und sich hierzu eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 gesetzt. Der Aufsichtsrat strebt bei personellen Änderungen eine Berücksichtigung des vorgenannten Ziels an. Die gesetzliche Regelung, wonach dem Vorstand börsennotierter Unternehmen ab einer Anzahl von vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau oder ein Mann angehören muss, ist auf die MLP SE für das Geschäftsjahr 2024 nicht anwendbar.

Im August 2024 hat die MLP SE mehrere für 2025 geplante Änderungen im Vorstand der MLP SE verkündet. Manfred Bauer, Vorstand Produkte & Services bei der MLP SE wird am 30.04.2025 aus dem Vorstand ausscheiden. Jan Berg, Vorstandssprecher der MLP Finanzberatung SE, tritt zum 01.05.2025 zusätzlich zu seiner heutigen Funktion in den SE-Vorstand ein. Angelika Zinkgräf wird, abhängig von bankregulatorischen Vorschriften, zum 01.12.2025 die Verantwortung für das neu geschaffene Vorstandsressort Personal, Compliance und Revision im Vorstand der MLP SE übernehmen. Bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 wird somit der Vorstand der MLP SE aus vier Personen bestehen und entsprechend der oben genannten Zielgröße über einen Frauenanteil von 25 % verfügen.

<sup>1</sup> Im Sinne des deutschen Corporate Governance Kodex sowie der Empfehlung der EU-Kommission zu den Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats vom 15.02.2025.

<sup>2</sup> Die Aufsichtsratsmitglieder üben teilweise eine zulässige Anzahl von Mandaten in verschiedenen Unternehmen außerhalb der MLP SE aus. Ob ein Overboarding vorliegt, richtet sich für die MLP SE insbesondere nach den gesetzlichen Regelungen des § 25d Abs. 3 KWG.

## Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche durch die Vorsitzende des Aufsichtsrats einberufen werden. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Soweit erforderlich, erfolgt die Beschlussfassung auch im Wege von Umlaufbeschlüssen oder fernmündlich. Über die Sitzungen wird jeweils eine Niederschrift angefertigt.

Der Aufsichtsrat der MLP SE verfügt nicht über einen gesonderten Nachhaltigkeitsausschuss, daher obliegt die Überwachungs- und Kontrollfunktion der Nachhaltigkeitsaktivitäten allen Aufsichtsratsmitgliedern gleichermaßen. Hierunter fällt auch die Überwachung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie ob der Umgang hiermit angemessen erfolgt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie. Eine entsprechende Aktualisierung erfolgt jährlich und wird dem Aufsichtsrat zur Abnahme vorgelegt. Darüber hinaus überprüft der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der MLP SE jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres die Einhaltung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele und legt entsprechende Ziele für das neue Jahr fest.

### Vorstand

Als Leitungsorgan einer Aktiengesellschaft führt der Vorstand die Geschäfte und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Entscheidungen des Vorstands werden grundsätzlich in regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen getroffen. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst und entsprechend protokolliert.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der MLP Gruppe ist in der Konzernmutter, der MLP SE, verankert. Die drei Vorstandsmitglieder tragen gemeinsam die Verantwortung für die Analyse und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie für das Management dieser drei Dimensionen.

Da MLP das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsthema begreift, ergeben sich weitere Zuständigkeiten aus jeweils zugeordneten Vorstandsressorts. Die Verteilung der Ressortzuständigkeiten können der Angabe 41 „Nahestehende Personen und Unternehmen“ im [Anhang des Konzernabschlusses 2024 der MLP SE](#) sowie den Kapiteln „Der Vorstand“ und „Organe der MLP“ im [MLP Geschäftsbericht 2024](#) entnommen werden.

Seitens des Vorstands trägt **CEO Dr. Uwe Schroeder-Wildberg** die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Ihm obliegt die Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der damit verbundenen Ziele und Maßnahmen. Er evaluiert jährlich die Umsetzung der Maßnahmen unter der verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie und den Grad der Zielerreichung.

Die Ressorts im Zuständigkeitsbereich von **CFO Reinhard Loose** sind eng mit den für den Konzern wichtigen Nachhaltigkeitsaspekten verknüpft. So werden in seinem Ressort Risikomanagement auch Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert, analysiert und bewertet. In das Ressort IT fallen Themen wie Informationssicherheit und Datenschutz. Über die Funktionsbereiche Compliance und Interne Revision wird sichergestellt, dass sämtliche Geschäftsaktivitäten und -prozesse den geltenden Gesetzen, Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards entsprechen.

**Produktvorstand Manfred Bauer**, in dessen Verantwortungsbereich der Produkteinkauf und das Produktmanagement fallen, beschäftigt sich unter anderem mit der Ausrichtung des Portfolios und – damit verbunden – der Auswahl und Bewertung von Lieferanten und Produkten, unter anderem auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien. Er verantwortet zudem den Bereich Infrastruktur mit Fokus auf die Unternehmenszentrale, in den Nachhaltigkeitsaspekte wie THG-Emissionen der eigenen Gebäude oder auch Energienutzung und -effizienz fallen.

### Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte und Nachhaltigkeitskomitee

Die operative Verantwortung für die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Steuerung der Umsetzung und die Fortschrittsmessung sowie für die Nachhaltigkeitsberichterstattung trägt die

Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte. Das Nachhaltigkeitsteam, bestehend aus der Nachhaltigkeitsbeauftragten und deren Stellvertretung, ist als Stabsfunktion direkt dem CEO unterstellt und agiert gegenüber den einzelnen Funktionsebenen unabhängig. Die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte hat die Aufgabe, die Nachhaltigkeitsthemen der MLP Gruppe strategisch weiterzuentwickeln, Nachhaltigkeitsaktivitäten zu planen und diese sowohl in der Konzernzentrale als auch in Abstimmung mit den Gruppenunternehmen umzusetzen bzw. zu begleiten. Unterstützt wird sie dabei durch ein konzernweites Gremium, das Nachhaltigkeitskomitee, das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen MLP Konzerngesellschaften zusammensetzt. Deren gemeinsame Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen gruppenweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.



Zur Koordination der Konzernaktivitäten und für einen effizienten Austausch steuerungsrelevanter Informationen finden regelmäßig Sitzungen des Executive Committees statt, dem neben den Vorstandsmitgliedern der MLP SE auch Vertreter der Geschäftseinheiten des Konzerns angehören. In diesem Gremium werden auch die Strategien und Planungen der Geschäftssegmente diskutiert und im Hinblick auf die Gesamtstrategie und -planung des Konzerns abgestimmt.

## Fachwissen und Fähigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat ein Anforderungsprofil verabschiedet, welches in fachlicher Hinsicht auch Erfahrung auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit voraussetzt. Bei Auswahlentscheidungen wird dies beachtet. Wie der Qualifikationsmatrix im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“ im [Konzernlagebericht der MLP SE für das Berichtsjahr 2024](#) zu entnehmen ist, besitzen alle Mitglieder des Aufsichtsrats nach eigener Einschätzung Expertise auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Im November 2023 wurde eine Fortbildung des Aufsichtsratsplenums zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Sachkunde durchgeführt, in der insbesondere dargestellt wurde, welche Anforderungen sich aus gesetzlichen Regelungen mit Nachhaltigkeitsbezug an die MLP SE und an Gruppenunternehmen stellen.

### Vorstand

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über spezifische Nachhaltigkeitsexpertise, die sich insbesondere aus ihrer beruflichen Laufbahn und ihren Zuständigkeitsbereichen (siehe Abschnitt „Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs- Leitungs- und Aufsichtsorgane“ dieses Kapitels) sowie aus den laufenden nachhaltigkeitsbezogenen Fortbildungen ableitet. Darüber hinaus befasst sich der Vorstand regelmäßig im Rahmen von Vorstandssitzungen mit Nachhaltigkeitsaspekten und wird laufend über Neuerungen informiert, unter anderem zur aktuellen Regulatorik und deren Auswirkungen für den MLP Konzern.

Wie im Abschnitt „Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs- Leitungs- und Aufsichtsorgane“ dieses Kapitels ausgeführt, steht die Expertise der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsdimensionen in engem Zusammenhang mit ihrer jeweiligen Ressortverantwortung. Gleichzeitig ergibt sich aus der Ressortverteilung auch die Verantwortung für



das Management von spezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die dem jeweiligen Ressort zuzuordnen sind.

## **GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen**

Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand der MLP SE werden regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert.

Der Aufsichtsrat der MLP SE wird anlassbezogen in seinen Sitzungen durch den Vorstandsvorsitzenden über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Darüber hinaus befassen sich die jeweiligen Ausschüsse themenspezifisch mindestens einmal im Jahr mit folgenden Nachhaltigkeitsaspekten:

- Der **Prüfungs- und Kontrollausschuss** nimmt bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung eine wesentliche Rolle ein. Der Bericht wird vor Veröffentlichung dem Prüfungsausschuss sowie dem gesamten Aufsichtsrat zur Prüfung vorgelegt. Dieser Ausschuss war im Berichtsjahr 2024 eng über den Fortschritt der Umsetzung der neuen Nachhaltigkeitsberichtspflichten eingebunden. Die Informationsbereitstellung sowie die Präsentation im Ausschuss erfolgten durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte.
- Der **Risikoausschuss** beschäftigt sich im Rahmen der Überwachung der Umsetzung der Risikostrategie im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken auch mit Nachhaltigkeitsrisiken.
- Der **Vergütungsausschuss** überwacht die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen.

Der Vorstandsvorsitzende der MLP SE wird im Rahmen des regelmäßigen Austauschs (mindestens 14-tägig) mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten über die laufenden Nachhaltigkeitsthemen informiert. Darüber hinaus gibt es einen vierteljährlichen „Regulatorik Jour Fixe“ mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Leiterin des Nachhaltigkeitsprogramms für die MLP Finanzberatung SE und die MLP Banking AG, in welchem der CEO über regulatorische Neuerungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert wird. Relevante Themen werden anlassbezogen im Rahmen der Vorstandssitzungen der MLP SE aufgegriffen und gegebenenfalls zur Entscheidung vorgelegt und/oder im Rahmen des Executive Committees behandelt. Hierunter fallen beispielsweise der Umgang mit regulatorischen Neuerungen, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie die (Weiter-)Entwicklung von Strategien, Maßnahmen und Ziele. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte, sofern relevant, in Entscheidungen des Vorstands und des Aufsichtsrats einbezogen und mit den geschäftlichen Entwicklungen im Einzelfall abgewogen. Beispiele hierfür sind die Umstellung der Flotte oder Infrastrukturmaßnahmen.

Im Jahr 2024 haben sich sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand in ihren Sitzungen mit den wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen befasst. Der Vorstand und der Aufsichtsrat prüfen mindestens vierteljährlich den Risikobericht und den Bericht der internen Revision. Auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und Compliance-Berichte werden berücksichtigt. Zusätzlich behandelt der Vorstand in seinen Sitzungen bei Bedarf die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken der MLP Gruppe. Im Berichtsjahr 2024 standen insbesondere die folgenden Themen im Fokus:

- Verbesserung der Energieeffizienz von Bürogebäuden der MLP Gruppe
- Umweltfreundliches Mobilitätsverhalten
- Gesundheitsschutz & Arbeitsbelastung der Mitarbeiter
- Kompetenzentwicklung aller Mitarbeiter

## GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

### Vergütung Vorstand

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der MLP SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet. Die Vorstandsvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Höhe der fixen Vergütungsbestandteile ist so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Zielgröße und Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile sind so festgelegt, dass das Ergreifen von Chancen gefördert, zugleich aber auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird. Zudem ist ein überwiegender Teil der variablen Vergütung mehrjährig ausgestaltet.

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT des Konzerns, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus den Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine an der Entwicklung des EBITs des Konzerns orientierte variable Vergütung ist daher die geeignete Kenngröße, um diese Strategie zu unterstützen. Durch die Aufteilung der variablen Vergütung in eine Sofortauszahlung und eine aufgeschobene Auszahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige bzw. nachhaltige Unternehmens- und Ertragsentwicklung des Konzerns im Fokus steht.

Im Geschäftsjahr 2022 hat sich die MLP SE erstmalig mit der Ergänzung der Vorstandsvergütung um eine Nachhaltigkeitskomponente befasst. Seit dem Geschäftsjahr 2023 setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand der MLP SE jährlich ESG-Ziele, welche aus den Nachhaltigkeitszielen des MLP Konzerns abgeleitet werden. In Abhängigkeit von der Zielerreichung kann die Sofortauszahlung der variablen Vergütung gemäß EBIT für das betreffende Geschäftsjahr um bis zu 20 % reduziert werden (Zielerreichung 0 %) oder bis zu 10% erhöht werden (Zielerreichung 150 %). Die aufgeschobene Zahlung der variablen Vergütung wird durch die „ESG-Komponente“ nicht berührt. Hierzu wurden die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der MLP SE im Dezember 2022 angepasst, die Hauptversammlung 2023 hat das entsprechend angepasste Vergütungssystem gebilligt.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden folgende nachhaltigkeitsbezogene Leistungsparameter festgelegt, die mit gleicher Gewichtung in die Zielerreichung einfließen:

- THG-Emissionen des MLP Konzerns pro Mitarbeiter
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im MLP Konzern

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die Vergütung der Vorstände, wird jährlich durch den Aufsichtsrat der MLP SE kontrolliert. Darüber hinaus werden die Nachhaltigkeitsparameter und deren Gewichtung jährlich evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

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

### Vergütung Aufsichtsrat

Die Vergütung des MLP Aufsichtsrats ist eine rein fixe Vergütung, die sich an der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat orientiert und die jeweilige Funktion berücksichtigt. Relevant für die Vergütung sind demnach Kriterien wie die Mitgliedschaft an sich, die Zugehörigkeit zu Ausschüssen sowie die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. Vorsitzender. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable nachhaltigkeitsbezogene Vergütungsbestandteile.

Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstände und Aufsichtsräte finden sich im „Vergütungsbericht“, der jährlich auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht wird.

#### GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

In der untenstehenden Tabelle wird hinsichtlich der Kernelemente der Sorgfaltspflicht auf die jeweiligen Passagen in diesem Nachhaltigkeitsbericht verwiesen, in denen wir dazu Stellung beziehen bzw. weiterführende Informationen bieten.

Die MLP SE bindet die Sorgfaltspflicht in ihre Governance und Strategie sowie ihr Geschäftsmodell ein und berücksichtigt betroffene Interessenträger. Unter den Kernelementen der Sorgfaltspflicht werden zudem die von MLP eingerichteten Prozesse zur Identifikation der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen – beispielsweise die Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Materialität – sowie Maßnahmen zur Minimierung oder Vermeidung negativer Auswirkungen und die Nachverfolgung ihrer Wirksamkeit verstanden.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2: GOV-2, GOV-3 und SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2: GOV-2, SBM-2, IRO-1 und MDR-P sowie E1-2, S1-2 und S4-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2: IRO-1 und SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2: MDR-A sowie E1-3, S1-4 und S4-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2: MDR-M und MDR-T sowie E1-4 bis E1-8, S1-5 bis S1-17 und S4-5

#### GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Im Zusammenhang mit dem Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden im Rahmen der Inventur operationeller Risiken folgende Bedrohungen identifiziert, die nachrichtlich aufgeführt werden:

- Risiko der **Unvollständigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung**, da wesentliche zu berichtende Themen übersehen werden bzw. durch Nichtbeachtung von spezifischen Angabepflichten im Rahmen der ESRS.
- Risiko der **fehlerhaften Nachhaltigkeitsberichterstattung** aufgrund falscher qualitativer sowie quantitativer Angaben beispielsweise durch falsche oder verzögerte Datenzulieferungen aus den Fachbereichen/ Gesellschaften oder externer Dienstleister (z. B. Energieanbieter) und/oder der fehlerhaften Konsolidierung.
- Risiko der **nicht fristgerechten Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts**.

Die Bewertung basiert auf der Einschätzung von Experten durch die fachlich verantwortliche Stelle. Die erfassten Bedrohungen sind dabei u. a. nach Eintrittswahrscheinlichkeit und maximalem Schadenspotenzial zu bewerten sowohl vor, als auch nach kompensierenden Maßnahmen. Die Dringlichkeit der Steuerung richtet sich nach der ermittelten Risikoklasse der jeweiligen Bedrohung. Die Steuerung in den höheren Risikoklassen 4 und 5 (auf einer Skala von 1 = sehr gering bis 5 = sehr hoch) ist von der Geschäftsleitung freizugeben. Die oben aufgeführten Bedrohungen sind in der zweitniedrigsten Klasse 2 einsortiert.

Zur Verringerung bzw. Vermeidung der identifizierten potenziellen Risiken wurden interne Kontrollen definiert und festgehalten, welche Bestandteil des internen Kontrollsystems (IKS) der MLP Gruppe sind:

- Dem Risiko der **unvollständigen Berichterstattung** wird entgegengewirkt, indem zum einen jährlich eine Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wird. Hierdurch wird sichergestellt, dass potenziell neu zu berichtende Themen in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden. Zum anderen wird im Rahmen einer jährlich dokumentierten Checkliste geprüft, ob alle ESRS-Angaben vollständig in die Berichterstattung aufgenommen sind.

- Dem Risiko der **fehlerhaften Berichterstattung** wird ebenfalls auf vielfältige Weise entgegengewirkt: Durch die Erstellung von Fach- und Prozessdokumentationen für die Berechnung entsprechender Kennzahlen, die konzernweite Festlegung von einheitlichen Definitionen bei der Erhebung bestimmter Daten sowie durch die Implementierung eines 4-Augen-Kontrollprinzips innerhalb des jeweils zuständigen Fachbereichs bei der Dateneingabe. Darüber hinaus erfolgt der Berichterstattungsprozess in einem Kollaborations-Tool, welches eine Berechtigungsstruktur sowie die Nachverfolgung von Änderungen im Bericht ermöglicht.
- Um das Risiko einer **nicht fristgerechten Veröffentlichung** zu minimieren, wird für den jeweiligen Berichterstellungszeitraum ein mit den Prüfern abgestimmter Projektplan mit fixierten Deadlines aufgestellt und den Datenlieferanten zur Verfügung gestellt. Sofern Verzögerungen bekannt werden, werden diese frühzeitig vom Nachhaltigkeitsteam adressiert.

Der Vorstand der MLP SE war eng in den diesjährigen Berichterstattungsprozess eingebunden und wurde im Rahmen eines monatlichen Steuerungskreises über wesentliche Ergebnisse der Risikobewertung und Kontrollen durch das Nachhaltigkeitsteam informiert.

## Strategie

### SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die MLP SE mit Sitz in Wiesloch, Deutschland, ist ein Finanzkonzern, der als Holding für diverse Tochterunternehmen fungiert. An diesem Standort haben zudem die Tochtergesellschaften MLP Banking AG sowie die MLP Finanzberatung SE ihre internen Bereiche gebündelt. Letztere vermittelt als Makler Finanzprodukte wie Versicherungen und Finanzierungen. Darüber hinaus ist die MLP SE an der FERI AG, ein Vermögensverwalter und -berater mit Hauptsitz in Bad Homburg vor der Höhe, beteiligt. Zu den weiteren Tochtergesellschaften zählen die DOMCURA AG mit Sitz in Kiel, die als Assekurateur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und freiberufliche Kunden in der Sachversicherung bietet sowie die RVM GmbH mit Sitz in Wiesloch, die auf gewerbliche Versicherungsvermittlung spezialisiert ist. Zum MLP Konzern gehört zudem die in Hannover ansässige DI Deutschland.Immobilien AG, die als Online-Marktplatz für Anlage-Immobilien und Projektentwickler in Deutschland fungiert. Zum Stichtag 31.12.2024 waren im Konzern 2.110 MLP Berater (2023: 2.055) (Handelsvertreter nach § 84 HGB) tätig.

Die MLP Gruppe agiert vorrangig auf dem deutschen Markt, hat aber auch Niederlassungen in der Schweiz, in Österreich und in Luxemburg. Sie ist mit den Marken MLP, DOMCURA, FERI, Deutschland.Immobilien, RVM und TPC als Finanzdienstleister für Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden tätig. Im abgelaufenen Geschäftsjahr betreute die Gruppe insgesamt 590.700 Privat-/Familienkunden (Vj.: 580.000) sowie 28.000 Firmenkunden und institutionelle Kunden (Vj.: 27.400). Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiter ist in Deutschland angestellt. Darüber hinaus gibt es Beschäftigte in der Schweiz, Luxemburg und Österreich. Die Gesellschaften der MLP Gruppe bieten keine Produkte und Dienstleistungen an, für die auf bestimmten Märkten Verbote gelten.

MLP gliedert die Geschäftsaktivitäten in drei Leistungsbereiche. Im Leistungsbereich **Vermögen** sind das Vermögensmanagement und das Zinsgeschäft zusammengefasst. Der Leistungsbereich **Absicherung** umfasst das Sachversicherungsgeschäft mit Firmen- und Privatkunden. Die Altersvorsorge und die Gesundheitsvorsorge/Krankenversicherung werden im Leistungsbereich **Vorsorge** abgebildet. Die nicht diesen Leistungsbereichen zugeordneten Aktivitäten beinhalten die sonstigen Beratungsvergütungen sowie das Immobilienentwicklungsgeschäft.

Das strategisch konzipierte Geschäftsmodell der MLP Gruppe hat sich bewährt und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es dabei keine wesentlichen Änderungen bei Dienstleistungen, Produkten sowie Märkten bzw. Kundengruppen. Eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells der Gruppe und der Unternehmensstruktur findet sich im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ des [Konzernlageberichts 2024 der MLP SE](#).

## Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen nach ESRS-Sektoren

Die Bedeutung des breit diversifizierten Dienstleistungs- und Produktportfolios lässt sich an ihrem jeweiligen Beitrag zu den Umsatzerlösen ablesen. Gemäß der ESRS-Sektorklassifikation erwirtschaftet die Gruppe mehr als 90 % ihrer Umsatzerlöse in der ESRS-Sektorgruppe „Finanzinstitute“ sowie zu einem geringen Teil in der Sektorgruppe „Immobilien“. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Zusammenhang zwischen den ESRS-Sektoren und den Geschäftssegmenten des MLP Konzerns sowie die jeweils erzielten Umsatzerlöse in den Berichtsjahren 2023 und 2024:

ESRS-Sektorgruppe	ESRS-Sektor	Segment	Umsatzerlöse in EUR Mio.	
			2023	2024
Finanzinstitute	Kapitalmarkt	FERI	206,8	261,3
	Kreditinstitute	Banking	174,5	217,2
	Versicherungen	Finanzberatung	386,9	405,5
		DOMCURA	125,6	126,7
		Industriemakler	33,6	36,5
Immobilien	Immobilien & Dienstleistungen	Deutschland.Immobilien	51,6	42,3
Konsolidierung			-37,8	-51,9
<b>Summe der Umsatzerlöse</b>			<b>941,1</b>	<b>1.037,5</b>

Die MLP Gruppe ist weder im Sektor der fossilen Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas), noch in der Herstellung von Chemikalien oder im Bereich der umstrittenen Waffen und auch nicht im Anbau und in der Produktion von Tabak tätig, weshalb Angaben bezogen auf den ESRS 2 Absatz 40d) nicht relevant sind.

Weiterführende Informationen zu den Umsatzerlösen finden sich im [Anhang zum MLP Konzernabschluss 2024](#) in Angabe Nr. 8 „Berichtspflichtige Geschäftssegmente“.

## Nachhaltigkeitsstrategie

Auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft kommt der Finanzbranche eine wesentliche Funktion zu. Wir sind überzeugt, dass das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Dimensionen ein entscheidender Faktor für den Erfolg und die Widerstandsfähigkeit der MLP Gruppe ist. Seit 2022 ist das Thema Nachhaltigkeit als wesentliches strategisches Thema in die MLP Geschäftsstrategie integriert. Bei unserer alljährlichen Zielplanung fließen Hinweise und Anforderungen unserer Stakeholder, aber auch die der zunehmenden Regulatorik ein. Unser Ziel ist es, in jeder Hinsicht nachhaltige Praktiken unseres Unternehmens zu fördern. Dies schließt die kontinuierliche Reduzierung von Umweltauswirkungen, die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Vielfalt sowie die nachhaltige Entwicklung unserer Dienstleistungen mit ein.

Weitere Informationen zu unserem Nachhaltigkeitsverständnis sowie Grundsätze und Leitlinien der Nachhaltigkeitsaktivitäten in der MLP Gruppe können der [MLP Nachhaltigkeits-Policy](#), die auf der MLP Homepage veröffentlicht wird, entnommen werden.

Basierend auf der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir vier Rollen mit entsprechenden Handlungsfeldern identifiziert, in denen die MLP Gruppe das Thema Nachhaltigkeit sowohl auf Unternehmensebene als auch auf der Leistungsebene entscheidend gestaltet:



Die einzelnen Rollen und spezifische Handlungsfelder werden folgend näher erläutert:

Als **Arbeitgeber & Unternehmensbürger** tragen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft, in der wir tätig sind. Wesentliche Handlungsfelder unter diesem Rollenverständnis sind erstens die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen und -chancen, zweitens der Umwelt- und Klimaschutz und drittens unser gesellschaftliches Engagement.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns wichtig, faire Arbeitsbedingungen und Chancen zu schaffen. Hierunter fassen wir die Förderung von Diversität und Inklusion sowie die Weiterbildung und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus unterstützen wir Maßnahmen zur Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens und fördern eine offene Kommunikationskultur. Weiterführende Informationen hierzu finden sich in Kapitel [ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens](#) dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Die Folgen des Klimawandels sowie der Rückgang von Ökosystemen und der Verlust der Artenvielfalt verschärfen sich in zunehmendem Maße und haben erhebliche Auswirkungen auf die Menschheit. Angesichts dieser enormen Herausforderungen sehen wir es als unsere Pflicht an, aktiv dagegen vorzugehen. Um unseren Beitrag zum Schutz des Klimas und der Umwelt zu leisten, arbeiten wir kontinuierlich daran, möglichst ressourcenschonend zu handeln, und leiten gezielte Maßnahmen ab, um unsere Treibhausgas-Emissionen nach Möglichkeit zu verringern oder zu vermeiden. Weiterführende Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie und -chance im Handlungsfeld Umwelt- und Klimaschutz können dem Kapitel [ESRS E1 - Klimawandel](#) entnommen werden.

Die MLP Gruppe hat sich als Ziel gesetzt, dauerhaft Engagement für das Gemeinwesen – insbesondere auf regionaler bzw. lokaler Ebene – zu erbringen. Dies zeigt sich beispielsweise an gemeinnützigen Aktionen im Rahmen von *MLP packt an* oder der finanziellen Unterstützung von sozialen Projekten und Vereinen. Weitere Informationen hierzu können der [Homepage der MLP SE](#) entnommen werden.

Das Handlungsfeld der Beratungsqualität sowie der vertrauensvollen Kundenbeziehungen hat große Relevanz für unsere zweite definierte Rolle als **Berater**, in der wir unsere Kunden bei der Planung und Umsetzung ihrer finanziellen Ziele unterstützen. Weiterführende Informationen den Handlungsfeldern können dem Kapitel [ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer](#) entnommen werden.

Um unsere Kunden transparent über Nachhaltigkeitsauswirkungen im Zusammenhang mit der Auswahl von Finanzprodukten aufzuklären, setzen wir einen besonderen Fokus auf eine umfassende Qualifizierung unserer Berater. Diese stellen wir zum einen durch eine kontinuierliche Weiterbildung beispielsweise im Rahmen unserer Angebote an der MLP Corporate University (CU) sicher. Zum anderen hat der Vertrieb jederzeit die Möglichkeit, auf ein breites Team von Fachexperten innerhalb der

gesamten MLP Gruppe zurückzugreifen. Durch die Vernetzung dieser Expertise können wir die individuellen Anforderungen unserer Kunden mit höchster Beratungsqualität erfüllen.

Die Finanzentscheidungen unserer Kunden sind höchst individuell. Dies gilt auch für die persönliche Sichtweise bzw. die eigene Präferenz mit Blick auf Nachhaltigkeitsfaktoren beim Kauf eines Finanzprodukts. Grundvoraussetzung, um die Wirkungsweise eines als nachhaltig deklarierten Produkts nachvollziehen und eindeutig bewerten zu können, sind klar definierte Kriterien.

Zur Vermeidung von „Greenwashing“, haben wir einen internen Leitfaden für eine angemessene, glaubwürdige und transparente Nachhaltigkeitskommunikation entwickelt, der als einheitlicher Rahmen für unsere interne und externe Kommunikation dient. Darüber hinaus haben unsere Kunden über ihren MLP Berater Einsicht in die von MLP erstellten „ESG-Factsheets“, welche Nachhaltigkeitsinformationen unserer Produktpartner und vermittelten Produkte aufzeigen (siehe hierzu auch das Handlungsfeld Partner- und Produktauswahl).

In der Rolle **Produktkurator & Lösungsanbieter** sehen wir das Handlungsfeld Partner- und Produktauswahl als relevant an. Bei der Auswahl legen wir großen Wert auf objektive und transparente Kriterien sowie Qualitätsstandards. Als weiteres wesentliches Handlungsfeld betrachten wir hier die Entwicklung und das Angebot von nachhaltigen Investmentlösungen und (Finanz-)Produkten, welche nicht nur finanzielle Erträge bieten, sondern auch ökologische und soziale Kriterien erfüllen.

Wir setzen über alle Segmente hinweg mit etablierten Selektionsprozessen von Partnern und Produkten hohe Qualitätsstandards in der Finanzdienstleistung. Bei den Auswahlprozessen handelt es sich pro Sparte jeweils um einen gesonderten, vordefinierten Prozess anhand quantitativer und qualitativer Kriterien. Mit der Nachhaltigkeitsbewertung der Versicherer und Kapitalverwaltungsgesellschaften erhalten wir eine zusätzliche Bewertungsdimension der Gesellschaften und ermöglichen in der Kundenberatung eine erhöhte Transparenz hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Produktpartner und Produkte.

Im Bereich der Geldanlage können Kunden im Rahmen des MLP Vermögensdepots unter anderem nachhaltige Fonds verschiedener Anbieter auswählen. Diese Fondskonzepte unterliegen ethischen, ökologischen bzw. Governance-bezogenen Ausschlusskriterien oder streben eine direkte positive Wirkung (impact) mit ihren Investments an. In diesem Rahmen bietet die MLP Banking AG zum Stichtag 31.12.2024 62 (von 107) offene Investmentfonds an, die diesen Kriterien entsprechen und damit eine explizit nachhaltige Anlagestrategie verfolgen. Die konkreten Nachhaltigkeitsausprägungen können dem von MLP erstellten ESG-Factsheet entnommen werden.

Weiterführende Informationen zum Handlungsfeld Partner- und Produktauswahl können dem Kapitel [S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer](#) entnommen werden.

Die MLP Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Erweiterung ihres Portfolios nachhaltiger Investmentlösungen und Produkte.

Mit dem MLP Klimadarlehen hat die MLP Banking AG 2023 ein nachhaltiges Produkt in ihr Angebotsportfolio integriert, welches nur für bestimmte, klimaschonende Verwendungszwecke beantragt werden kann. Hierdurch unterstützen wir unsere Kunden, wenn sie besonders klimaschonend bauen oder andere ESG-relevante Projekte finanzieren wollen.

FERI bietet individuelle Anlagelösungen mit Fokus auf Nachhaltigkeit sowie die Integration von Fonds und Einzeltiteln zur passgenauen Abbildung gewünschter Nachhaltigkeits- oder Sustainable Development Goals (SDG)-Profile. Zudem sind bestehende nachhaltige Produkte wie FERI Sustainable Quality und FERI Strategieportfolio verfügbar. Das Unternehmen unterstützt bei der aktiven, risikoadjustierten Umsetzung und kontinuierlichen Anpassung der Portfolios.

DOMCURA hat eine Wohngebäudeversicherung mit wählbarem Nachhaltigkeitsbaustein entwickelt, die 2020 für Einfamilienhäuser und 2022 für Mehrfamilienhäuser auf den Markt gebracht wurde. Der Baustein beinhaltet unter anderem einen Ausgleich der Emissionen bei Brandschäden durch den Kauf von Zertifikaten für Klimaschutzprojekte sowie eine Förderung der Verwendung nachhaltiger Materialien nach Schadensfällen. Perspektivisch ist zudem eine Erweiterung des Nachhaltigkeitsbausteins der Wohngebäudeversicherung um äußere Gebäudesubstanz und Windkraftanlagen sowie eine Einführung eines Nachhaltigkeitsbausteins für weitere Produkte angedacht.

Auch die Deutschland.Immobiliens trägt im Rahmen ihrer Projektentwicklungen durch umweltfreundliche Bauweisen und nachhaltiges Flächenmanagement zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der MLP Gruppe bei. Ziel ist es, Gebäude zu schaffen, die zukünftigen Generationen dienen, sich an veränderte Lebensbedingungen anpassen und einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Unsere vierte Rolle ist die des **Wissensvermittlers**, in der wir eine wichtige Finanzbildungsfunktion übernehmen. Ein besseres Verständnis für Finanzthemen hilft, informierte Entscheidungen zu treffen und finanzielle Ziele effizient zu verfolgen. In diesem Zusammenhang sehen wir die Qualität unserer Bildungsangebote eben wie die Qualifizierung unserer Mitarbeiter sowie Berater als wesentliches Handlungsfeld an.

Bereits 1999 hat MLP die unternehmenseigene Corporate University (CU) gegründet, mit dem Ziel eines systematischen Kompetenzmanagements sowie der Ausgestaltung und Umsetzung der Bildungsangebote für alle MLP Zielgruppen. Die CU bietet mehrere Akkreditierungen und Zertifizierungen an. Weiterführende Informationen können dem Kapitel [S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern](#) und Kapitel [S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer](#) entnommen werden.

Darüber hinaus fördert das 2016 gegründete FERI Cognitive Finance Institut das Bewusstsein hinsichtlich nachhaltigkeitsrelevanter Themen und unterstützt so eine fundierte öffentliche Meinungsbildung. Als unabhängiger Think Tank und strategisches Forschungszentrum verfolgt das Institut einen systematischen, wissenschaftlichen und interdisziplinären Ansatz, der auf der eigens entwickelten Analysemethodik „Cognitive Finance“ basiert. Seit seiner Gründung konzentriert sich das Institut auf die Bereiche Umwelt und Gesellschaft. Weiterführende Informationen und aktuelle Publikationen finden sich auf der [Homepage der FERI AG](#).

Berater und Mitarbeiter können sich durch interne und externe Bildungsangebote weiterentwickeln und aus über 500 Einheiten die für ihre individuelle Situation passenden auswählen. Seit Anfang 2024 wurde für die Mitarbeiter der MLP Zentrale ein sogenanntes „Bildungswallet“ eingeführt, das 20 Stunden für Weiterbildungsmaßnahmen über zwei Jahre bereitstellt und das Mitarbeiter sowohl für interne als auch externe Fortbildungen nutzen können. Führungskräfte haben zusätzlich ein Weiterbildungsziel in Leadership-Themen, um ihre Führungskompetenzen weiterzuentwickeln. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Weiterbildung systematisch und nachhaltig zu gestalten und bewusst zu steuern. Weiterführende Informationen können dem Kapitel [S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) entnommen werden.

### Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette der MLP Gruppe ist von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell des Unternehmens, das sich auf die Finanz- und Vermögensberatung mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz konzentriert. Die Wertschöpfungskette umfasst mehrere Stufen, von der Auswahl der Produktpartner und Produkte über den Beratungsprozess bis hin zur Nachbetreuung.

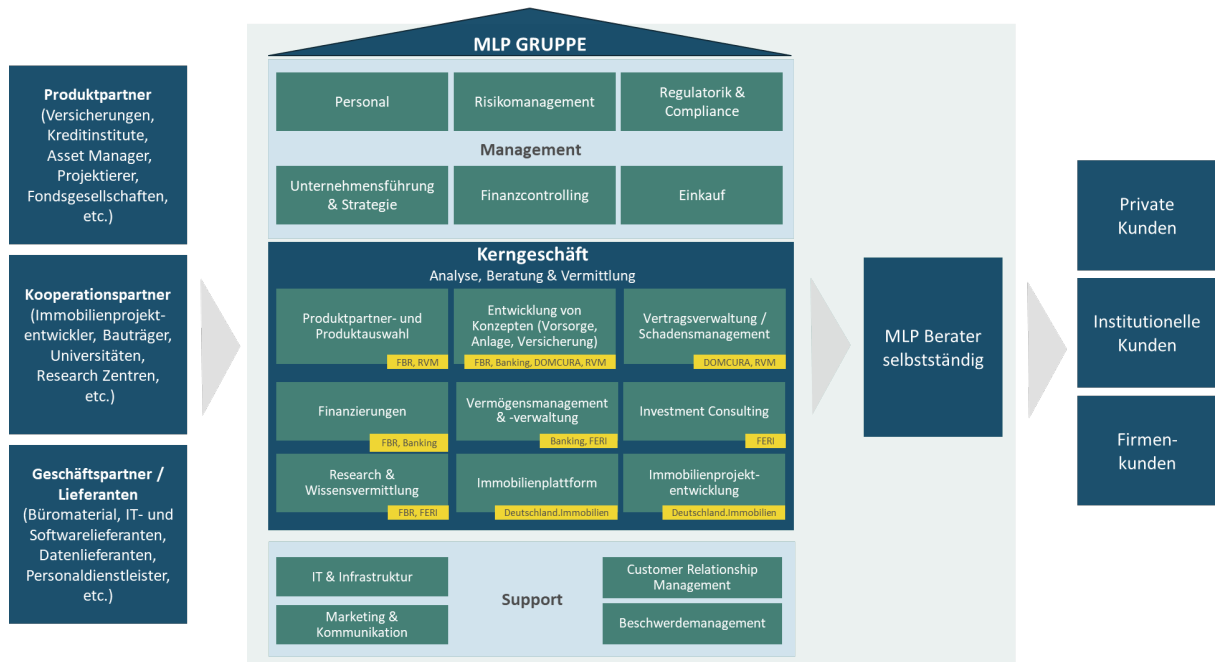
Auf der vorgelagerten Stufe der Wertschöpfungskette stehen zunächst Produktpartner wie Banken, Versicherungen oder Kapitalanlagegesellschaften, deren Produkte MLP vermittelt. Dies können etwa spezielle Versicherungspolicen oder Finanzprodukte wie Fonds sein. Weiterhin finden sich hier Kooperationspartner, mit denen MLP beispielsweise im Bereich der von der Deutschland.Immobiliens getätigten Bauprojekte zusammenarbeitet. Schließlich liefern externe Anbieter Beratungs- und Dienstleistungen bis hin zu IT-Hardware zu.

Kerngeschäft der MLP Gruppe ist die Analyse, Beratung und Vermittlung von Finanzkonzepten, -lösungen und -produkten. Hierunter fallen die im Schaubild aufgezeigten Aktivitäten in den verschiedenen Gesellschaften der MLP Gruppe.

Den Kontakt zu den Kunden haben die für MLP tätigen selbstständigen Berater. Die Wertschöpfung geschieht hier zunächst durch die zielgerichtete Ansprache, Betreuung und Gewinnung von Kunden. Zielgruppen sind Privat- sowie Firmenkunden sowie institutionelle Kunden. Eine individuelle Bedarfsanalyse ist die Basis für die Entwicklung maßgeschneiderter Konzepte für die Bereiche Vorsorge, Anlage und Versicherung. Bei Privatkunden werden Wünsche, Zukunftspläne und die Lebensumstände berücksichtigt. Auch bei Firmenkunden stehen deren spezifische Anforderungen im Mittelpunkt.



Ein weiterer zentraler Aspekt der Wertschöpfung ist die langfristige Betreuung der Kunden. Finanzielle Bedürfnisse und Lebensumstände können sich im Laufe der Zeit ändern, weshalb eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Finanzstrategien notwendig ist. Eine transparente Beratung stärkt das Kundenvertrauen und damit die Kundenbindung.



Die Outputs der Geschäftstätigkeit der MLP Gruppe haben vielfältigen Nutzen für ihre diversen Stakeholder.

- Die finanzielle Stärke der Gruppe und ihre fortgesetzt guten Ergebnisse führten auch im Jahr 2024 zur Zahlung einer attraktiven Dividende. Für Investoren erwies sich die MLP Aktie über viele Jahre als verlässlicher Dividendentitel.
- Für die Kunden liegt der Nutzen in der maßgeschneiderten, tiefgehenden Analyse, der Vielfalt des Leistungsangebots, dem breiten Portfolio und der hohen Beratungsqualität der Gruppe.
- Die MLP Gruppe beweist auch unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Resilienz; Arbeitsplatzsicherheit ist ein wesentlicher Nutzen für die Mitarbeiter. Neben fairer und leistungsgerechter Entlohnung ergibt sich weiterer Nutzen aus den Outputs der Gruppe beispielsweise aus dem breitgefächerten Qualifizierungsangebot für Mitarbeiter, der Gesamtheit der Corporate Benefits wie auch aus den Programmen zur Führungskräfteentwicklung.
- Für die Kommunen bzw. Gemeinden der Standorte der jeweiligen Tochtergesellschaften ergibt sich aus der Geschäftstätigkeit der MLP Gruppe ein bedeutender Nutzen aus der Gewerbesteuer, aber auch durch das Angebot von Arbeitsplätzen für Menschen in der Region sowie durch die Nachfrage nach Wohnraum, Dienstleistungen, Gastronomie oder Einzelhandel durch die Mitarbeiter. Auch mit ihrem gesellschaftlichen Engagement durch die Unterstützung von Projekten aus den Bereichen Bildung und Soziales, Umwelt- und Klimaschutz, Kunst, Musik und Sport, leistet die MLP Gruppe einen Mehrwert.
- Für die Allgemeinheit ergibt sich darüber hinaus ein Nutzen aus dem Finanzbildungsangebot von MLP. Dieses richtet sich an Firmen/Arbeitgeber, Unternehmer, Mediziner und Experten in der Finanzdienstleistungsbranche.

## SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Interessenträger sind für MLP jene Stakeholder-Gruppen, die von den direkten und/oder indirekten Auswirkungen des Unternehmens betroffen und/oder (potenzielle) Nutzer der finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung sind.

Unsere Politik zur Einbindung von Stakeholdern ist geleitet von den Grundsätzen der Offenheit, Transparenz und Integrität. Durch einen stetigen Dialog bemühen wir uns, ihre Positionen, Bedenken und Erwartungen zu verstehen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse allumfassend in unser tägliches Handeln und die Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells einfließen zu lassen. Abgeleitet aus unserer Wesentlichkeitsanalyse 2023 sind die folgenden sechs Stakeholder-Gruppen für MLP relevant:

Stakeholder-Gruppe	1 Mitarbeiter	2 Investoren	3 Gesellschaft
<b>Kategorie Interessenträger</b>	Betroffener Interessenträger	Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts	Betroffener Interessenträger
<b>Wie erfolgt die Einbindung der Stakeholder-Gruppe</b>	<p>MLP Führungskräfte führen regelmäßige Dialoge und jährliche Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitern.</p> <p>MLP führt regelmäßig Zufriedenheitsumfragen durch und es erfolgt eine kontinuierliche, transparente Information über relevante Themen.</p> <p>Der Betriebsrat ist jederzeit für den persönlichen Austausch verfügbar.</p>	<p>MLP tauscht sich direkt mit Investoren und Analysten bei Kapitalmarktveranstaltungen aus und informiert kontinuierlich und transparent über relevante Ereignisse, z. B. im Geschäftsbericht oder in Quartalsmitteilungen.</p> <p>Auf der Unternehmens-Homepage bietet MLP weitere Informationen und die Möglichkeit zur Registrierung für E-Mail-Benachrichtigungen sowie zum direkten Austausch mit Mitarbeitern.</p>	<p>MLP informiert die Öffentlichkeit über Presseveröffentlichungen und die Homepage über relevante Ereignisse und Entwicklungen.</p> <p>MLP pflegt den Austausch mit gesellschaftlichen Stakeholdern wie Wissenschaft, Kultur, Politik und Verbänden.</p>
<b>Welchem Zweck dient die Einbindung</b>	<p>Die Einbindung fördert unsere Unternehmenskultur, steigert die Arbeitgeberattraktivität und unterstützt die Gewinnung und langfristige Bindung von Mitarbeitern.</p> <p>Die Einbindung der Erfahrungen, Ideen und Wahrnehmungen der Mitarbeiter steigert die Qualität unserer Leistungen als Arbeitgeber und fördert ein nachhaltiges Arbeitsumfeld.</p>	<p>Die Einbindung trägt zu einer verbesserten Transparenz und Vertrauen bei Investoren und Analysten bei, sodass diese die Wertpotenziale von MLP besser einschätzen können, was letztlich zu einer angemessenen Bewertung des Unternehmens beiträgt.</p>	<p>Die Einbindung soll zusätzliche Transparenz über MLP schaffen und somit unseren Stakeholdern ein realistisches Bild vom Unternehmen und seinem Handeln ermöglichen.</p>

Stakeholder-Gruppe	1 Mitarbeiter	2 Investoren	3 Gesellschaft
<b>Beispiele für Ergebnisse durch die Einbindung</b>	MLP Führungs- und Entwicklungsdialog; MLP Pulsmessung; Befragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz; Mobilitätsumfrage in der MLP Gruppe	Bessere Einschätzungen von Investoren und Analysten führen zu einer angemesseneren Bewertung des Unternehmens und verringern die Volatilität des Aktienkurses.	Realistische und differenzierte Wahrnehmung von MLP durch unsere Stakeholder.  Einladungen von MLP (Vorstandsmitgliedern) in die Gremien von Verbänden oder anderen NGOs, insbesondere mit regionalem Fokus

<b>Ob und wie Vorstand und/oder Aufsichtsrat über die Standpunkte der Interessenträger informiert werden</b>	Der Vorstand wird über die Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen sowie über die daraus abgeleiteten Maßnahmen informiert.  Zudem erfolgt die Information des Vorstands im Rahmen regelmäßiger Termine mit den zuständigen Mitarbeitern des Bereichs Personal.  Der Aufsichtsrat wird durch den Vorstand im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über relevante Themen, die MLP Mitarbeiter betreffen, informiert.	Der Vorstand ist im direkten Austausch mit Investoren & Analysten, bspw. im Rahmen von Kapitalmarktveranstaltungen  Der Vorstand ist durch regelmäßige Jour Fixe sowie Ad-hoc-Termine bei wesentlichen Informationen mit den zuständigen Mitarbeitern des Teams Investor Relations im Austausch.  Der Aufsichtsrat ist im Rahmen der Hauptversammlung im direkten Kontakt mit Analysten und Investoren. Zudem wird er durch den Vorstand im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über relevante Themen informiert.	Der Vorstand wird von der Konzernkommunikation über die Standpunkte relevanter Interessenträger informiert. Das Medienbild entnimmt er u. a. dem Pressespiegel. Vielfach führt der Vorstand auch selbst Gespräche mit relevanten Stakeholdern aus der Gesellschaft.
--	--	---	---

Stakeholder-Gruppe	4 Produktpartner	5 Berater	6 Kunden
--------------------	------------------	-----------	----------

<b>Kategorie Interessenträger</b>	Betroffener Interessensträger und Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts	Betroffener Interessensträger	Betroffener Interessensträger
-----------------------------------	--	-------------------------------	-------------------------------

<b>Wie erfolgt die Einbindung der Stakeholder-Gruppe</b>	Bedarfsbezogene Dialoggespräche mit dem Produktvorstand und dem jeweiligen Produktmanagement  Dialogabende mit Partnergesellschaften (mindestens alle zwei Jahre)  Austauschmöglichkeiten bei der jährlichen Vertriebsveranstaltung von MLP	MLP organisiert mehrmals jährlich Treffen im Rahmen von Komitees und Beraterforen, um den Austausch mit dem Vorstand und Fachabteilungen zu verschiedenen Themen zu fördern. Diese Treffen finden sowohl persönlich als auch online statt. Alle MLP Berater können Ideen und Anregungen an regionale Teilnehmer oder Forenverantwortliche weitergeben.	Im Rahmen der regelmäßigen individuellen Beratungsgespräche oder bei Kundenveranstaltungen  Zentrale Befragung von Kunden (z. B. Net Promoter Score) sowie App- und Webinar-Bewertungen  Dialog mit Kunden im Rahmen von Anfragen oder Beschwerden
--	---	--	--

<b>Welchem Zweck dient die Einbindung</b>	Sicherstellung des kontinuierlichen Austauschs, um zu gewährleisten, relevante Themen frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam Lösungen in der Zusammenarbeit zu erarbeiten sowie vertrauensvolle und verantwortungsvolle Geschäftspartnerbeziehungen zu erhalten	Sicherstellung des kontinuierlichen Austauschs, um Änderungsbedarfe im Beratungs- und Geschäftsstellen-Alltag zu identifizieren, Prozesse und Services zu optimieren, vertrieblichen Blickwinkel zu erhalten und Feedback zu bestehenden und neuen Prozessen (Landeplatz für Impulse/Ideen) einzuholen sowie Impulse für strategie-, produkt- oder prozessbezogene Maßnahmen zu erhalten	Perspektiven der Kunden aktiv in die Weiterentwicklung unseres Produktangebots und Dienstleistungen einfließen zu lassen.  Negative Auswirkungen auf unsere Kunden im Zusammenhang mit unserer Dienstleistung zu reduzieren bzw. zu beheben
---	---	--	---

Stakeholder-Gruppe	4 Produktpartner	5 Berater	6 Kunden
<b>Beispiele für Ergebnisse durch die Einbindung</b>	Neue Produkt- und Dienstleistungsangebote, verbesserte (Antrags-)Prozesse, optimierte Serviceleistungen und Zusammenarbeit	Neue Produkt- und Dienstleistungsangebote sowie Anpassungen in der Antragsstrecke Weiterentwicklung von Beratungstools in den verschiedenen Produktpartnern sowie technische Weiterentwicklung und Unterstützung	Erweiterung des Produktangebots bzw. der Beratungsleistung Verabschiedung von Nachhaltigkeits-Policies auf Gesellschaftsebene zur Verbesserung der Transparenz des jeweiligen Kerngeschäfts
<b>Ob und wie Vorstand und/oder Aufsichtsrat über die Standpunkte der Interessenträger informiert werden</b>	Der Vorstand wird über die Ergebnisse entweder durch eigene Teilnahme an den Gesprächen mit den Produktpartnern oder durch Berichte der Bereichsleitungen der Produktmanagements in Kenntnis gesetzt.	Der Vorstand wird über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen informiert, indem einige Vorstände persönlich an den Treffen teilnehmen, regelmäßige Berichte zu den Ergebnissen über das Intranet erhalten und die Ergebnisse regelmäßig in internen Besprechungen mit den Fachbereichen diskutieren.	Jährliches Vorstandsreporting über eingegangene Beschwerden

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und im Rahmen der oben beschriebenen Stakeholder-Dialoge wurden die Interessen und Standpunkte der relevanten Stakeholder-Gruppen aufgegriffen und die aufgeworfenen Aspekte berücksichtigt. Diese haben 2024 jedoch zu keinen Änderungen der Strategie und/oder des Geschäftsmodells von MLP geführt.

### **SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse ist es, diejenigen Aspekte zu bestimmen, auf die wir durch unsere Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette bereits bestehende oder potenziell eintretende positive oder negative Auswirkungen haben, als auch solche, die sich positiv (Chancen) oder negativ (Risiken) auf unseren Unternehmenserfolg auswirken beziehungsweise auswirken könnten. Durch dieses Verfahren wird sichergestellt, dass die MLP Gruppe nicht nur seine eigenen Geschäftsziele und -risiken, sondern auch die Anliegen und Erwartungen verschiedener Interessengruppen wie beispielsweise Kunden, Investoren, Mitarbeiter und Gemeinschaften berücksichtigt. Das angewendete Verfahren wird in Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) erläutert. In den folgenden Tabellen sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsprüfung 2023 sowie der darauf aufbauenden Überprüfung 2024 als wesentlich eingestuft wurden, aufgeführt. Darüber hinaus wird angegeben, ob die Auswirkungen, Chancen und Risiken in der **eigenen Geschäftstätigkeit von MLP (T)** und/oder der **vor- bzw. nachgelagerten Wertschöpfungskette (vWK bzw. nWK)** konzentriert sind. Wir zeigen auch, ob unsere Auswirkungen **tatsächlich** oder **potenziell** bestehen sowie ob diese **direkt** d.h. ausgehend von der eigenen Tätigkeit bzw. von Strategie und Geschäftsmodell ausgehend oder **indirekt** aufgrund von Geschäftsbeziehungen bestehen. Zudem wird aufgezeigt, welche Zeithorizonte für die Auswirkungen, Chancen und Risiken vernünftigerweise zu erwarten sind (**kurz-, mittel-, langfristig**). Weitere Informationen dazu, wie wir auf die Auswirkungen unserer Einflüsse sowie Chancen und Risiken reagieren, finden sich in den thematischen Kapiteln [Umweltinformationen](#), [Sozialinformationen](#) und [Informationen zur Governance](#).

#### **E1: Klimawandel**

Als primäres Dienstleistungsunternehmen sind unsere physischen Prozesse und die damit verbundenen Klimawirkungen im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen mit weitreichenden Lieferketten begrenzter. Dennoch ist uns bewusst, dass der Klimawandel auch für die MLP Gruppe und deren Geschäftsmodell wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken in den Themenfeldern **Energie, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel** birgt:

	Zusammenfassung	Beschreibung
<b>Energie</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>		
vWK & nWK tatsächlich direkt & indirekt mittel- & langfristig	Verbesserung Energieeffizienz von (Immobilien-)Projekten	Unterstützung der Energiewende durch die Finanzierung von Projekten im Bereich der erneuerbaren Energieerzeugung oder von Wohn- und Gewerbeimmobilien mit niedrigem Energieverbrauch bzw. hoher Energieeffizienzklasse. Maßnahmen können sowohl MLP-eigene Bürogebäude als auch das Projektgeschäft der DI Deutschland.Immobilen AG betreffen.
<b>Positive Auswirkung</b>		
vWK & nWK tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Unterstützung Energiewende durch Beratungsangebot	Auf Beratungsseite wirkt die MLP Gruppe positiv, indem sie die Energiewende durch das Angebot von versicherungstechnischer Expertise und innovativen Versicherungslösungen oder von Finanzierungen für Projekte im Bereich der erneuerbaren Energie-Erzeugung unterstützt.
<b>Risiko (transitorisch)</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Energiepreise & energieeffiziente Technologien	Steigende Energiepreise bzw. unvorhergesehene Entwicklungen des Energiepreinsniveaus können zu erhöhten Betriebskosten führen, was ein finanzielles Risiko bergen kann. Ebenso kann die Einführung energieeffizienter Technologien erhebliche Investitionen erfordern. Technische Probleme bei der Implementierung können zusätzliche Kosten verursachen und die Amortisierung verzögern. Dies beeinflusst die Höhe der strategischen Risiken.
<b>Risiko (transitorisch)</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Staatsrisiken	Steuerliche Mindereinnahmen aus energieintensiven Wirtschaftszweigen können die Staatshaushalte belasten und dadurch die Ausfallgefahr staatlicher Kreditnehmer erhöhen.
<b>Klimaschutz</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>		
gesamte WK tatsächlich direkt mittelfristig	Förderung grüne Transformation	Durch den Vertrieb klimaschonender oder klimarisikomindernder Finanz- und Versicherungsprodukte trägt die Finanzberatung aktiv zur Förderung der „grünen“ Transformation und zum Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bei.
<b>Positive Auswirkung</b>		
T tatsächlich direkt kurzfristig	Umweltfreundliches Mobilitätsverhalten	Mit Blick auf den eigenen Geschäftsbetrieb wirkt die MLP Gruppe positiv, indem sie den Umstieg der Mitarbeiter auf ein umweltfreundlicheres Mobilitätsverhalten fördert, beispielsweise durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, von Elektro-Fahrzeugen oder Fahrrädern. Auf diese Weise können THG-Emissionen reduziert werden.
<b>Negative Auswirkung</b>		
T potenziell direkt kurz-, mittel- & langfristig	Investitionen in THG- intensive Sektoren/ Unternehmen	Die MLP Gruppe kann den Klimawandel beschleunigen, wenn sie Investitionen in THG-intensive Sektoren und Unternehmen fördert, die nicht auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vorbereitet sind.
<b>Risiko (physisch)</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Staatsrisiken	Massive Zerstörungen der staatlichen Infrastruktur sowie hohe Kosten der Bewältigung der Folgen von Naturkatastrophen könnten die Staatshaushalte zukünftig erheblich belasten und dadurch die Ausfallgefahr staatlicher Kreditnehmer erhöhen.

Zusammenfassung		Beschreibung
<b>Anpassung an den Klimawandel</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>		
nWK tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Finanzielle Sicherheit	Die MLP Gruppe erzielt durch das Angebot von Expertenberatung zu Klimaanpassungsmaßnahmen bspw. im Versicherungsbereich positive Auswirkungen auf die finanzielle Sicherheit ihrer Kunden.
<b>Positive Auswirkung</b>		
nWK tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Resilienz Wirtschaft	Asset-Allocation-Analysen, um die Auswirkungen des Klimawandels auf die Anlagestrategie zu berücksichtigen und die Portfolios der Kunden entsprechend anzupassen. Hierdurch Förderung von nachhaltigen Fonds und Investments in Unternehmen, die proaktiv auf klimabedingte Risiken reagieren und somit Beitrag zur Resilienz der Wirtschaft.
<b>Risiko (physisch)</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Staatsrisiken	Hohe Kosten der Prävention der Folgen von Naturkatastrophen könnten die Staatshaushalte zukünftig erheblich belasten und dadurch die Ausfallgefahr staatlicher Kreditnehmer erhöhen.

### S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Aufgrund des Geschäftsmodells von MLP sind die Qualifikation, Kompetenzen und das Wohlergehen der Beschäftigten der MLP Gruppe sowie der für sie tätigen selbständigen Berater von essenzieller Bedeutung. Die vorherrschenden **Arbeitsbedingungen** wie flexible Arbeitszeiten und gerechte Entlohnung, **Chancengleichheit** sowie **sonstige arbeitsbezogene Rechte** wurden als wesentliche Themen für die MLP Gruppe identifiziert:

Zusammenfassung		Beschreibung
<b>Arbeitsbedingungen</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>		
T tatsächlich direkt kurz- & mittelfristig	Führungskultur	Eine gute Führungskultur, der aktive Dialog mit den Mitarbeitern und die Förderung der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter wirken sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung aus.
<b>Positive Auswirkung</b>		
T tatsächlich direkt kurzfristig	Gesundheitsschutz & Sicherheit	Durch Maßnahmen zur Förderung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Mitarbeiter können physische und psychische Belastungen reduziert und die Gesunderhaltung der Mitarbeiter unterstützt werden. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung können sich zudem positiv auf die Motivation, auf die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit sowie auf die Reduzierung von Krankenstandstagen auswirken.
<b>Negative Auswirkung</b>		
T potenziell direkt kurzfristig	Arbeitsbelastung	Eine dauerhaft zu hohe Arbeitsbelastung sowie zusätzliche Stressfaktoren in der sich schnell verändernden Arbeitswelt können negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter wie z. B. psychische Belastungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Probleme mit dem Bewegungsapparat haben und bis hin zu temporären und dauerhaften Ausfällen führen, die von Kollegen abgedeckt werden müssen.
<b>Chance</b>		
T potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Nachwuchsförderung durch Auszubildende und Studenten	Die Nachwuchsförderung durch eigene Auszubildende oder Studierende bietet Chancen zur Gewinnung von Mitarbeitern und zur Nachfolgeplanung. Auszubildende und Studenten können zudem neue und häufig moderne Impulse ins Unternehmen bringen und dadurch den Austausch und Know-how-Transfer zwischen den Generationen fördern, was zu einer Steigerung der Mitarbeitermotivation führen kann.

	Zusammenfassung	Beschreibung
<b>Chance</b>	Arbeitgeberattraktivität	Ein hohes Maß an Arbeitgeberattraktivität fördert die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern und ist eine Chance, dem Fachkräftemangel und der demographischen Entwicklung wirksam zu begegnen. Hierzu zählen neben anderen Aspekten insbesondere eine faire und angemessene Vergütung, bedarfsgerechte und attraktive Neben-/ Sozialeleistungen (Benefits, einschließlich flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung) und interessante Möglichkeiten zur Karriereentwicklung.
T potenziell kurz-, mittel- & langfristig		
<b>Gleichbehandlung und Chancengleichheit</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>	Geschlechtergerechtigkeit	Die aktive Förderung von Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit unterstützt das Für- und Miteinander in der MLP Gruppe, fördert die Arbeitgeberattraktivität und -reputation und kann die Mitarbeiterbindung erhöhen. Hierzu zählen zum Beispiel ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Führungsebenen, diverse Projektteams oder geschlechtergerechte Vergütung sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
T tatsächlich direkt kurzfristig		
<b>Positive Auswirkung</b>	Kompetenzentwicklung	Die MLP Gruppe fördert aktiv lebenslanges Lernen, sorgt für attraktive Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung aller Mitarbeiter und bereitet die Belegschaft optimal auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft vor. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung aus und unterstützt die Möglichkeit, Mitarbeiter gezielt auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft vorzubereiten.
T tatsächlich direkt kurz- & mittelfristig		
<b>Negative Auswirkung</b>	Diskriminierung	Diskriminierung oder unsachgemäße Ungleichbehandlung im Unternehmen kann negative Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten haben und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Zudem können sich negative Auswirkungen auf die Arbeitgebermarke und das Arbeitgeberimage ergeben und die Gewinnung neuer Mitarbeitender hierdurch erschwert werden.
T potenziell direkt kurz- & mittelfristig		
<b>Chance</b>	Vielfältiges und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	Die Förderung eines vielfältigen, diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds, beispielsweise mit Blick auf die ethnische Herkunft, die Weltanschauung oder das Alter der Mitarbeiter, unterstützt das positive Arbeitgeberimage und bietet eine Chance aus einer größeren Anzahl an Personengruppen, also z. B. auch ältere Menschen, zu rekrutieren. Unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Meinungen durch diverse Teams führen zu einer betriebswirtschaftlich besseren Performance.
T und nWK potenziell mittel- & langfristig		
<b>Sonstige arbeitsbezogene Rechte</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>	Integrität und Einhaltung der arbeitnehmerbezogenen Rechte	Die Einhaltung arbeitsbezogener Rechte hat einen unmittelbaren positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit und fördert damit die Unternehmenskultur, Motivation und Qualität der Arbeitsergebnisse.
T tatsächlich direkt kurzfristig		
<b>Negative Auswirkung</b>	Mitarbeiter-Datenschutz	Für den Umgang mit den privaten Daten der Mitarbeiter gelten besondere Vertraulichkeits- und Schutzanforderungen (Datenschutz-Grundverordnung). Datenschutzvorfälle könnten nicht nur zu Rechtsverletzungen gegenüber den Mitarbeitern führen, sondern auch das Vertrauen der Mitarbeiter in die Integrität ihres Arbeitgebers und die Reputation der MLP Gesellschaften als attraktive Arbeitgeber schädigen.
T potenziell direkt kurzfristig		

#### S4: Verbraucher und Endnutzer

MLP bewegt sich in einem stark regulierten, komplexen und sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld, verbunden mit dem Anspruch, als Partner in allen Finanzfragen ein anspruchsvolles Kundenklientel dauerhaft zu überzeugen. Kunden gehören zu den relevanten Stakeholdern der MLP. Daher sind die Auswirkungen auf diese Gruppe sowie Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich wesentlich für die MLP Gruppe. Die folgenden Themenfelder wurden als wesentlich identifiziert: **Datenschutz und Informationssicherheit** sowie **verantwortungsvolle Beratung**:

Zusammenfassung	Beschreibung
<b>Datenschutz und Informationssicherheit</b>	
<b>Positive Auswirkung</b>  nWK tatsächlich direkt kurzfristig	Schutz der Privatsphäre  Beitrag zur Sicherheit der Kunden durch Schutz von allgemeinen Persönlichkeitsrechten wie z. B. den Schutz der personenbezogenen Daten durch ein funktionierendes Datenschutzmanagementsystem oder die Möglichkeit für Kunden, durch ein Hinweisgebersystem anonym zu kommunizieren. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind in erster Linie Privatkunden.
<b>Negative Auswirkung</b>  nWK potenziell direkt kurzfristig	Verletzung von Persönlichkeitsrechten  Datenschutzverstöße bzgl. Kundendaten können die Rechte der Kunden verletzen (bspw. Verletzung von Persönlichkeitsrechten, Verstöße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) und erhebliche persönliche und finanzielle Schäden mit sich bringen. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind in erster Linie Privatkunden.
<b>Negative Auswirkung</b>  nWK potenziell direkt kurz-, mittel- & langfristig	Ungleiche Behandlung  Diskriminierung von Kunden aufgrund von Risikoprofilen im Allgemeinen sowie bei Risikoprofilen, die nach Datenschutzverstößen erstellt wurden (bspw. Gesundheitsprüfung). Betroffene Stakeholder-Gruppen sind in erster Linie Privatkunden.
<b>Verantwortungsvolle Beratung</b>	
<b>Positive Auswirkung</b>  nWK tatsächlich direkt kurz-,mittel- & langfristig	Finanzielle Sicherheit durch risikogerechte Beratung  Die MLP Gruppe generiert positive Auswirkungen, indem sie risikogerecht berät bspw. in der gesundheitlichen Absicherung der Kunden (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung) oder in Gestalt von Beratung zur Schadenprävention (z. B. Versicherung gegen physische Risiken) und somit zu deren finanzieller Sicherheit/ Absicherung beiträgt. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind Privat-/ Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden.
<b>Positive Auswirkung</b>  nWK tatsächlich direkt kurz-,mittel- & langfristig	Information & Aufklärung  Eine gute Beratungsqualität und das Erfüllen der Informations- und Aufklärungspflichten trägt zur Informationsversorgung der Kunden bei, um selbst fundierte Entscheidungen zu treffen und potenzielle Risiken und Probleme frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden.
<b>Chance</b>  T und nWK potenziell kurz-,mittel- & langfristig	Kundenzufriedenheit und -gewinnung  Langfristiger Erfolg durch Fokussierung auf die Kunden und ganzheitliche Beratung und damit einhergehende Kundenzufriedenheit, die sich beispielsweise im Net Promoter Score ausdrückt.

## G1: Unternehmensführung

**Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten** sowie eine verantwortungsvolle **Unternehmenskultur** sind selbstverständliche Grundsätze der MLP Gruppe. Mit Blick auf diese sowie im **Umgang** mit unseren **Geschäftspartnern** haben wir wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert:

Zusammenfassung	Beschreibung
<b>Unternehmensführung und -kultur</b>	
<b>Positive Auswirkung</b>  T tatsächlich direkt kurzfristig	Gelebter Verhaltens- und Ethikkodex  Die Erarbeitung, Weiterentwicklung und Einhaltung des MLP Verhaltens- und Ethikkodex hat einen direkten positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und folglich auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation.



	Zusammenfassung	Beschreibung
<b>Positive Auswirkung</b>		
T & nWK potenziell direkt kurz- & mittelfristig	Verantwortungsbewusstes Marketing & Kommunikation	Verantwortungsbewusstes Marketing sowie eine vollständige, faktenbasierte, transparente und ethische Kommunikation können gesellschaftliche Normen positiv beeinflussen, indem Themen wie soziale Gerechtigkeit und ethisches Verhalten in der Gesellschaft gefördert werden.
<b>Positive Auswirkung</b>		
T tatsächlich direkt kurzfristig	Compliance, IKS & Hinweisgeberschutz	Ein funktionierendes Compliance und internes Kontrollsystem sowie ein etabliertes und anonymes Hinweisgebersystem stärkt das Vertrauen und die Integrität des Unternehmens und fördert ein ethisches Unternehmensklima.
<b>Positive Auswirkung</b>		
T & nWK potenziell direkt kurzfristig	Gemeinnützige Aktionen	Gemeinnützige Aktionen im Rahmen von „MLP packt an“ oder die finanzielle Unterstützung von sozialen Projekten und Vereinen stärken das Gemeinschaftsgefühl, fördern soziale Verantwortung der Mitarbeiter und haben einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft.
<b>Positive Auswirkung</b>		
T & nWK tatsächlich direkt kurz- & mittelfristig	Entwicklung und Einhaltung von Richtlinien & Grundsatzserklärungen	Die Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der MLP Gruppe sowie ein klares Bekenntnis dazu (z. B. durch die Mitgliedschaft im UN Global Compact) tragen nicht nur zur Verantwortung des Unternehmens bei, sondern fördern auch eine gerechtere Wirtschaft, was insgesamt zu einem positiven sozialen und ökologischen Umfeld führt.
<b>Chance</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Unternehmenskultur	Eine positive Unternehmenskultur, die nach außen hin sichtbar ist, stärkt den Ruf des Unternehmens und fördert das Vertrauen von Kunden und Partnern. Dies kann langfristig zu einem Wettbewerbsvorteil und finanziellen Erfolgen führen.
<b>Risiko</b>		
gesamte WK potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Strategische Risiken	Potenzielle identifizierte Risikotreiber stammen aus Greenwashing-Risiken aufgrund potenziell fehlerhafter Kontrollprozesse oder fahrlässigen Verhaltens. Zudem könnte die Strategiefindung mit der Geschwindigkeit der Entwicklungen nicht oder nicht ausreichend Schritt halten. Analog könnten sich Unternehmenswerte und -leitlinien als ungeeignet herausstellen. Es könnte zur unbeabsichtigten Finanzierung umstrittener Produkte oder zu Beteiligungen an kontroversen Unternehmen kommen.
<b>Geschäftsbeziehungen</b>		
<b>Positive Auswirkung</b>		
T & vWK potenziell indirekt mittelfristig	Umwelt- und Sozialaspekte bei Geschäftspartnern	Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialaspekten bei der Auswahl unserer Geschäftspartner kann dazu beitragen, dass auch die Geschäftspartner verantwortungsvoller handeln und somit eine positive Auswirkung auf Umwelt und die Gesellschaft haben.

Im Rahmen der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden keine weiteren unternehmensspezifischen Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert, welche nicht unter die Angabepflichten der ESRS fallen.

2024 haben die oben beschriebenen wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens keine finanzielle Auswirkung auf die Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows gehabt. Auch für 2025 rechnet MLP aktuell mit keinen Anpassungen der Buchwerte der im zugehörigen Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten aufgrund des Eintritts der beschriebenen Risiken.

Die Analyse und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen aus Nachhaltigkeitsperspektive ist integraler Bestandteil des Strategieprozesses der MLP Gruppe. Der Strategieprozess beinhaltet qualitative und quantitative Elemente und ermittelt auch die Widerstandsfähigkeit von Strategie und Geschäftsmodell. Im übergreifenden Strategieprozess werden allgemeine, negative Einflussfaktoren auf das Geschäftsmodell identifiziert und in einer Impactmatrix unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Ausmaßes des negativen Impacts auf den MLP Konzern dargestellt. Für jedes Konzernsegment werden darüber hinaus die allgemeinen internen und externen Einflussfaktoren in einer SWOT-Analyse gesammelt. Die Umweltanalyse enthält

zusätzliche Erläuterungen zu den makroökonomischen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Sowohl die SWOT-Analyse als auch die Umweltanalyse berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte. Die ökonomische Tragfähigkeit des Geschäftsmodells wird durch Mittel- und Langfristplanungen<sup>3</sup> verifiziert und regelmäßig bestätigt. Diese Überprüfung der ökonomischen Tragfähigkeit zeigt die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von MLP gegenüber den untersuchten Einflussfaktoren.

Die obigen Ausführungen zeigen, dass Nachhaltigkeitsaspekte auf vielfältige Weise Einfluss auf die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie und der Risikostrategie haben und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden. Informationen zu bereits implementierten oder geplanten Maßnahmen, die mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenhang stehen, finden sich in den themenbezogenen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts. Zudem verweisen wir an dieser Stelle auch auf den „Risikobericht“ im [Konzernlagebericht 2024 der MLP SE](#).

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### **IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Um wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken innerhalb der Themenfelder Umwelt (E – Environment), Soziales (S – Social) und Unternehmensführung (G – Governance) für die MLP Gruppe zu identifizieren, haben wir 2023 nach den Vorgaben der ESRS eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. 2024 wurden die Ergebnisse im Rahmen eines Reviews auf Aktualität überprüft.

#### **Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023**

Zur Sammlung relevanter Nachhaltigkeitsthemen (Longlist), die von Bedeutung für die MLP Gruppe sein könnten, wurde im ersten Schritt eine detaillierte Analyse der Tätigkeiten in den jeweiligen Geschäftsfeldern der MLP Gruppe sowie deren Wertschöpfungskette inklusive der geografischen Gebiete, in denen MLP aktiv ist, durchgeführt. Als weitere Grundlage für die Erstellung der Longlist wurden der bisherige Nachhaltigkeitsbericht sowie die zuletzt durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse herangezogen. Nach Erstellung der Longlist wurden Themen gebündelt und auf einem angemessenen und nachvollziehbaren Aggregationslevel unter Berücksichtigung der Subthemen und Sub-Subthemen zusammengefasst. Innerhalb dieser Themenfelder wurden positive und negative Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert. Im Rahmen der Bewertung wurden mögliche Abhängigkeiten von Ressourcen berücksichtigt sowie alle relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Wesentlichkeitsanalyse im Risikokatalog erfasst, um sicherzustellen, dass alle Aspekte berücksichtigt werden. Beispielsweise verringert die Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit die physische und psychische Belastung der Mitarbeiter, was sich positiv auf sie auswirkt. Gleichzeitig bietet dies MLP die Chance, durch die erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber bestehende Mitarbeiter zu binden und neue Talente zu gewinnen.

Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden im Anschluss hinsichtlich ihrer doppelten Wesentlichkeit durch Experten aus verschiedenen Konzern- und Fachbereichen wie Personal, Recht, Compliance, etc. bewertet, um möglichst viele unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel einzubeziehen. Ein Nachhaltigkeitsaspekt wird im Sinne der doppelten Wesentlichkeit als wesentlich erachtet, wenn die Auswirkung auf Mensch und Umwelt und/oder die finanziellen Relevanz (Chance/Risiko) als wesentlich eingestuft wird. Hierfür wurden die Experten vorab in die Methode und die Zielsetzung der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS eingeführt.

Zur Bewertung der Nachhaltigkeitsrelevanz („**Auswirkungswesentlichkeit**“) wurden sowohl die tatsächlichen als auch die möglichen positiven und negativen Auswirkungen unserer Unternehmensaktivitäten betrachtet. Zur Bestimmung des Schweregrads wurden die Dimensionen Ausmaß, Umfang und bei negativen Auswirkungen die Behebbarkeit beurteilt. Bei potenziellen Themen erfolgte zusätzlich eine Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit. Auf Basis der beschriebenen Bewertungen wurde die Auswirkung auf einer Skala zwischen 1 und 15 ermittelt. Sofern die Bewertung in Summe den Wert 8 oder höher erreichte, wurde die Auswirkung als wesentlich eingestuft.

<sup>3</sup> Der Planungszeitraum bei MLP ist auf Budgetjahr (Detailplanung) plus 3 Jahre Langfristplanung („Grobplanung“ mit Quoten und sonstigen Annahmen) ausgelegt.

Im Rahmen der Analyse der finanziellen Relevanz („Finanzielle Wesentlichkeit“) wurden die einzelnen Themen hinsichtlich möglicher finanzieller Auswirkungen eingeordnet. Bei der Bestimmung wurde die Höhe des finanziellen Effekts und die Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und entsprechend auf einer Skala zwischen 1 und 5 berechnet. Sofern eine Chance die Stufe 3 oder höher erreichte, wurde diese als wesentlich eingestuft. Basis der Risikobewertung sind die etablierten Verfahren aus dem Risikomanagement. Mindestens jährlich erfolgt eine gruppenweite Risikoinventur unter Einbezug der Risikoorganisationsstruktur der MLP SE Gruppe. Bei diesem mehrstufigen Verfahren der Expertenbewertung erfolgt zunächst eine Einschätzung der Risiken der Risikoorganisationseinheiten, angelehnt an die Segmentstruktur der Gruppe. Die Befragung erfolgt unter Berücksichtigung eines ausreichend langen, offenen Zeithorizonts, um auch Risiken Rechnung zu tragen, die sich erst in späteren Perioden materialisieren können. Auf Basis der Einzelergebnisse wird in strukturierter Expertendiskussion auf eine konsolidierte Gruppensicht übergeleitet. Mit diesem Prozess werden gemäß bankaufsichtlicher Vorgaben die wesentlichen Risiken der Gruppe identifiziert und u. a. relevante ESG-Risikotreiber und deren Relevanz für die jeweilige Risikoart identifiziert. Die so erkannten ESG-Risikotreiber werden auf die zugehörigen ESRS-Kategorien verteilt. Bei komplexeren Sachverhalten wird der Prozess der Risikoinventur durch Detailanalysen ergänzt. Nähere Informationen hierzu finden sich in Kapitel [E1 Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1](#). In diesen Analysen wurden [Umweltdaten des Joint Research Centre Data Catalogue der Europäischen Kommission](#) sowie Daten des [Umwelt Bundesamtes](#) und [Eurostat](#) zur Überprüfung von physischen und transitorischen Klimarisiken auf das Kreditportfolio der MLP Banking AG einbezogen. Es werden solche ESRS-Unterkategorien als wesentlich für die Steuerung angesehen, die die definierte Materialitätsschwelle der Risikosteuerung überschreiten. Es hat keine Priorisierung von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken im Vergleich zu anderen Risikoarten stattgefunden. Zur Überwachung dieser Risiken verfügt das Risikomanagement über ein System für die regelmäßige Berichterstattung, das sicherstellt, dass identifizierte Risiken regelmäßigen Analysen und Bewertungen unterzogen werden.

Nach erfolgter Einschätzung durch Experten aus verschiedenen Konzern- und Fachbereichen wurden die Bewertungen mit den entsprechenden Begründungen vom Nachhaltigkeitsteam auf Konsistenz geprüft und zu einer Gesamtbewertung konsolidiert.

### Einbindung von Stakeholdern

Die Berücksichtigung der Interessen und Anliegen von relevanten Stakeholdern für die Beurteilung der Wesentlichkeit ist von entscheidender Bedeutung. Stakeholder im Sinne der ESRS sind (potenziell) von den direkten und/oder indirekten Auswirkungen des Unternehmens betroffene Interessenträger und/oder (potenzielle) Nutzer der Nachhaltigkeitserklärungen.

Die Identifikation relevanter Stakeholder der MLP Gruppe erfolgte im Rahmen des Bewertungsprozesses. Folgende vier Stakeholder-Gruppen wurden im Rahmen der Analyse auf Basis der Häufigkeit der Nennung und Priorisierung als besonders relevant erachtet:

- Kunden (Privatkunden, Firmenkunden, Kunden der Makler)
- Eigene Belegschaft / Mitarbeiter
- (Produkt-) Partner (Versicherer, Investmentfonds, etc.)
- Öffentlichkeit & Gesellschaft

Mit Repräsentanten der jeweiligen Gruppen wurde im Rahmen von Stakeholder-Gesprächen eine Validierung unserer internen Analyse vorgenommen, um eine umfassende und ausgewogene Bewertung der wesentlichen Aspekte für die MLP Gruppe zu gewährleisten. Hierfür wurden die Stakeholder in die Methode der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS eingeführt und die intern durchgeführte Bewertung besprochen. Die von den Stakeholder-Gruppen aufgeworfenen Aspekte wurden mit der internen Bewertung abgeglichen und bei entsprechender begründeter Abweichung im weiteren Prozess als wesentliche Themen berücksichtigt.

### Überprüfung Wesentlichkeit 2024

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte der MLP Gruppe ist dafür verantwortlich, mindestens alle 3 Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells (z. B. Erschließung neuer Märkte, Ausweitung des

Vertriebsangebots) eine vollumfängliche Wesentlichkeitsanalyse gemäß den aktuellen regulatorischen Anforderungen durchzuführen. Darüber hinaus werden zusammen mit den Experten aus den verschiedenen Konzern- und Fachbereichen im Rahmen einer jährlichen Überprüfung die identifizierten wesentlichen Themen der zuletzt durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse validiert und potenzielle Änderungen dokumentiert. Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse von 2023 erfolgte im vierten Quartal 2024. Hierbei wurden auch die Ergebnisse der gruppenweiten Risikoinventur 2024 berücksichtigt. Dabei ergaben sich folgende Änderungen:

Neu aufgenommene wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken:

- E1: Staatsrisiken im Zusammenhang mit Energie, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel
- S1: Positive Auswirkungen im Zusammenhang mit der Führungskultur bei MLP
- G1: Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und -kultur

Nicht mehr als wesentlich bewertete Auswirkungen, Chancen und Risiken:

- S1: Risiko im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen
- S4: Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz und Informationssicherheit sowie einer verantwortungsvollen Beratung
- G1: Risiken im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen

Die Ergebnisse finden Eingang in den jährlich stattfindenden Strategieprozess der MLP Gruppe.

#### **IRO-2: In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten**

Die Liste der Angabepflichten, die bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts auf der Grundlage der Ergebnisse der Bewertung der Wesentlichkeit befolgt wurden, einschließlich der Seitenzahlen, die die entsprechenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht enthalten, kann der [Tabelle 1](#) im Anhang entnommen werden.

Die Liste aller Datenpunkte, die sich aus anderen, in Anlage B dieses Standards aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben, kann der [Tabelle 2](#) im Anhang entnommen werden.

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit der offenzulegenden Informationen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Faktoren angewendet, basierend auf den Schwellenwerten und Kriterien aus ESRS 1, Abschnitt 3.2 zu wesentlichen Themen und der Wesentlichkeit von Informationen. Wir legen nur die Datenpunkte offen, die für wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken relevant sind, wobei wir das Ablaufdiagramm aus ESRS 1 Anhang E verwendet haben, um deren Wesentlichkeit zu bestimmen.

# Umweltinformationen

## Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung

### Allgemeine Grundlagen

Die EU Taxonomie-Verordnung (im Folgenden EU-Taxonomie) wurde 2020 von der Europäischen Kommission verabschiedet und ist zentrales Instrument des Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum. Die EU-Taxonomie ist ein Klassifikationssystem für klima- und umweltfreundliche Wirtschaftsaktivitäten und nimmt daher eine Schlüsselrolle bei der Neuausrichtung der Kapitalströme hin zu ökologisch nachhaltigen Investitionen ein.

Als ökologisch nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie ist eine wirtschaftliche Tätigkeit dann einzustufen, wenn sie zu mindestens einem der folgenden sechs Umweltzielen beiträgt (**Substantial contribution - SC**):

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie
6. Schutz und Wiederherstellung von Biodiversität und Ökosysteme

und dabei gleichzeitig zu keiner erheblichen Beeinträchtigung (**Do no significant harm – DNSH**) eines der anderen Ziele beiträgt. Darüber hinaus muss die Einhaltung von Mindestsozialstandards (**Minimum Social Safeguards – MSS**) sichergestellt sein.

Zu jedem der sechs Umweltziele hat die EU-Kommission delegierte Rechtsakte mit technischen Bewertungskriterien für einzelne Wirtschaftsaktivitäten erlassen. **Taxonomiefähig** ist eine Wirtschaftstätigkeit dann, wenn diese in den delegierten Rechtsakten beschrieben wird, unabhängig davon, ob die wirtschaftliche Tätigkeit die darin festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt. **Taxonomiekonform** ist eine Wirtschaftstätigkeit dann, wenn diese die oben beschriebenen Kriterien kumulativ erfüllt d.h. alle technischen Bewertungskriterien erfüllt sowie die Mindestsozialstandards sicherstellt.

Berichtspflichtige Unternehmen haben drei Kennzahlen zu ermitteln und zu erläutern (Art. 8 EU-Taxonomie):

1. **Umsatzerlöse** aus dem Verkauf von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind
2. **Investitionsausgaben (Capex)**, die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind
3. **Betriebsausgaben (Opex)**, die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind

Für die Berichterstattungspflicht nach Artikel 8 sind im Jahr 2024 die Taxonomiefähigkeit und -konformität für alle sechs Umweltziele zu berichten.

Perspektivisch ist zu erwarten, dass es in den nächsten Jahren weitere Anpassungen an den delegierten Rechtsakten geben wird. Die im November 2024 veröffentlichte Commission Notice (C/2024/6691) wurde für diesen Bericht aufgrund der Kurzfristigkeit nicht berücksichtigt.

## Vorgehensweise MLP SE

Für die MLP SE als Muttergesellschaft, die gem. § 289b und § 315 b HGB eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu veröffentlichen hat, gelten seit dem 1. Januar 2022 auch die Berichterstattungsvorgaben gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie. Art. 8 Abs. 1 der EU-Taxonomie fordert von den berichtspflichtigen Unternehmen, ihre nichtfinanzielle Erklärung um Angaben darüber zu erweitern, wie und in welchem Umfang die Tätigkeit des Unternehmens mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist, die als ökologisch nachhaltig zu klassifizieren sind. Die Offenlegung erfolgt dabei auf Basis vorgegebener Templates für die oben genannten sechs Umweltziele.

Die MLP SE als Konzernmutter ist gemäß EU-Taxonomie ein Nichtfinanzunternehmen und hat entsprechende Taxonomie-Kennzahlen (Umsatz, Capex und Opex) offenzulegen. Die Ermittlung der Kennzahlen erfolgt auf Basis der für den MLP Konzernabschluss anzuwendenden International Financial Reporting Standards (IFRS) und umfasst die darin konsolidierten Konzerngesellschaften. Darüber hinaus weisen wir im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie keine weiteren KPIs aus.

Die Identifikation, Prüfung und Erfassung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt für die für MLP relevanten Tätigkeiten mittels strukturierter Abfragen bei relevanten Fachbereichen. Danach wird die Gegenprüfung der angabepflichtigen Werte auf Basis der im Konzernabschluss der MLP SE zum 31. Dezember 2024 erfassten Beträge durchgeführt. Durch dieses Vorgehen schließen wir eine Doppelzählung aus.

Die Ableitung der drei Kennzahlen Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben erfolgte aus den bestehenden Finanzberichterstattungssystemen.

## Methodik für die Ermittlung der offenzulegenden Taxonomiekennzahlen

### Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten

In einem ersten Schritt ist die sogenannte Taxonomiefähigkeit zu beurteilen. Bei der Zuordnung wirtschaftlicher Tätigkeiten zu den in den delegierten Rechtsakten beschriebenen Tätigkeiten wurde insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung im delegierten Rechtsakt betrachtet. Als zusätzliche Auslegungshilfe wurden die entsprechenden technischen Bewertungskriterien betrachtet. Sind diese nicht auf die wirtschaftliche Tätigkeit der MLP Gruppe anwendbar, wurden diese Tätigkeiten als nicht taxonomiefähig ausgewiesen.

Im Zuge der Implementierung der Anforderungen der EU-Taxonomie wurde das Geschäftsmodell von MLP einer umfassenden Analyse unterzogen. Die Kerngeschäftsaktivitäten von MLP sind von den im delegierten Rechtsakt genannten Wirtschaftstätigkeiten nicht erfasst. Im Ergebnis wurden lediglich im Zusammenhang mit dem „Neubau“ von Immobilien (Wirtschaftstätigkeit 7.1. im Umweltziel „Klimaschutz“ und 3.1. im Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“) unseres Tochterunternehmens DI Deutschland.Immobiliengruppe AG ein taxonomiefähiger Umsatz identifiziert. Demgegenüber ist die Finanzberatung, die den Kern der Geschäftstätigkeit der MLP Gruppe bildet, vom Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung für die sechs Umweltziele nicht erfasst.

Unter den wirtschaftlichen Aktivitäten, die in den in Kraft getretenen delegierten Rechtsakten für die Umweltziele aufgeführt sind, finden sich auch Aktivitäten, die für die MLP Gruppe zwar nicht umsatzgenerierend sind, da sie nicht im direkten Zusammenhang mit der primären Geschäftstätigkeit von MLP stehen, jedoch grundsätzlich von Relevanz sind, da sie die Infrastruktur des Unternehmens wie etwa die Anmietung von Büroflächen (Wirtschaftstätigkeit 7.7. „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“) betreffen.

Für die MLP Gruppe wurden für das Berichtsjahr 2024 ausschließlich Aktivitäten identifiziert, die im Hinblick auf das Umweltziel „Klimaschutz“ und „Kreislaufwirtschaft“ taxonomiefähig sind.

Darüber hinaus erließ die EU im Jahr 2022 Nachträge (Delegierte Verordnung [EU] 2022/1214) zur delegierten Verordnung, die von den Unternehmen spezifische Angaben zu den Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Nuklear- und dem fossilen Energiesektor verlangen. MLP betreibt eine Blockheizkraftanlage mit fossilen gasförmigen Brennstoffen. Die damit verbundenen, möglicherweise taxonomiefähigen und -konformen Investitions- und Betriebsausgaben sind jedoch vernachlässigbar.

Weitere Aktivitäten im Bereich fossiles Gas und Kernenergie sind gemäß nachfolgender Tabelle nicht relevant:

Tätigkeit im Bereich Kernenergie		
1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas		
4	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmeabgewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

### Technische Bewertungskriterien – SC und DNSH

In einem weiteren Schritt ist für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten eine Beurteilung der Taxonomiekonformität vorzunehmen. Ausschließlich taxonomiefähige Aktivitäten können bei Erfüllung aller technischen Bewertungskriterien als „ökologisch nachhaltig“ bzw. taxonomiekonform gelten. Zur Überprüfung der Taxonomiekonformität sind folglich die technischen Bewertungskriterien zu überprüfen:

- 1) **Wesentlicher Beitrag** zur Erfüllung des Umweltziels („Substantial Contribution (SC)“)
- 2) **Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen** der weiteren Umweltziele jeweils auf Basis spezifischer Anforderungen für jede relevante Wirtschaftstätigkeit („Do no significant harm (DNSH)“)

Grundlage hierfür sind die delegierten Rechtsakte zur EU-Taxonomie, die für die Identifizierung taxonomiefähiger Wirtschaftsaktivitäten herangezogen wurden. In diesen sind für die jeweiligen Wirtschaftsaktivitäten entsprechende Anforderungen festgelegt, die für eine Klassifizierung als taxonomiekonform erfüllt sein müssen.

Hierzu erfolgte die Einsichtnahme von angeforderten Nachweisen der Lieferanten. Weiterhin wurden Interviews mit Funktions- und Fachexperten der MLP Gruppe durchgeführt.

Zum jetzigen Zeitpunkt können wir für keinen der ausgewiesenen KPIs eine Taxonomiekonformität ausweisen. Dies liegt insbesondere daran, dass wir die technischen Kriterien zur Erfüllung der Taxonomiekonformität nicht vollumfänglich nachweisen können.

## Erfüllung der Mindestschutzkriterien

Die Kriterien für die Einhaltung der Mindestschutzanforderung als weitere Säule der Taxonomiekonformität gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie-VO wird in den vier Kernthemen Menschenrechte, Bestechung und Korruption, Besteuerung und fairer Wettbewerb zentral überprüft. Gemäß den Empfehlungen der „Platform on Sustainable Finance (PSF)“ stehen diese Themenfelder im Rahmen der Mindestschutzprüfung im Vordergrund.

Der Mindestschutz wird unter anderem gewährleistet durch einen systematischen, integrierten Ansatz zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, Arbeits- und Sozialstandards sowie durch den Ethik- und Verhaltenskodex und das Compliance-Regelwerk.

Die MLP Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für Menschenrechte in ihrer Lieferkette sowie im eigenen Geschäftsbetrieb und hat dafür eine konzernweite Grundsatzerklärung verabschiedet. Zur Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), welchem die MLP SE auf Gruppenebene seit dem 01.01.2024 unterliegt, wurde ein Risikomanagementprozess implementiert, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schädigungen der Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Zudem wurde auf der MLP Homepage ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, welches Betroffenen sowie denjenigen, die Kenntnis von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen. MLP hat geeignete Prozesse entwickelt und alle erforderlichen Maßnahmen getroffen, um den Vorgaben des LkSG ab 2024 vollumfänglich nachzukommen.

Des Weiteren ist die MLP SE seit 2023 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und hat sich damit zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die MLP Gruppe, die 10 Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur sowie in das alltägliche Handeln zu integrieren.

MLP bekennt sich zur Einhaltung der UN-Menschenrechtsstandards sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

Entwicklungen im Steuerrecht werden fortwährend überprüft und auf mögliche Auswirkungen auf den Konzern hin untersucht. Die steuerlichen Anforderungen an MLP werden von internen und externen Experten in Übereinstimmung mit den steuerlichen Regelungen und den hierzu von der Finanzverwaltung ergangenen Schreiben geprüft. Die Entwicklungen im Bilanzrecht werden in den Fachabteilungen beobachtet und umgesetzt.

## Taxonomie-Kennzahlen

Nachfolgend werden für die MLP Gruppe die Anteile an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten dargestellt. Die jeweiligen Meldebögen befinden sich im Anhang der Tabellen 3 bis 5. Der Berechnung der maßgeblichen Kennzahlen liegt der Konzernabschluss gemäß IFRS zugrunde.

### Umsatzerlöse

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsatzerlöse (siehe unter A in der [Tabelle 3 „Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes“](#)) werden die taxonomiefähigen Umsatzerlöse ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtumsätzen des MLP Konzerns.

Der Umsatz des Geschäftsjahres 2024 bildet dabei den Nenner der Umsatz-Kennzahl. Die Umsatzerlöse finden sich im Kapitel „Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und Konzerngesamtergebnisrechnung“ im [Konzernabschluss 2024 der MLP SE](#). Die ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 1.037.534 T€ (2023: 941.125 T€).

Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes bei MLP beträgt 0 % (2023: 3 %). Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Umsatzerlöse beträgt 100 % (2023: 97 %). Die taxonomiefähigen Umsatzanteile 2024 (Zähler) beziehen sich auf die von MLP erwirtschafteten externen Umsätze im Projektgeschäft (nach IFRS 15). Diese betreffen ausschließlich Umsätze aus dem Neubau von Immobilien in Höhe von 4.667 T€ (2023: 30.902 T€). Die Erlöse aus der Immobilienentwicklung waren im Jahr 2024 deutlich



rückläufig, bedingt durch das vorsichtige Agieren von MLP in diesem weiterhin herausfordernden Marktumfeld. Eine ausführliche Beschreibung der Erlösentwicklung wird im Kapitel „Ertragslage“ im [Konzernlagebericht 2024 der MLP SE](#) dargestellt.

Die Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten tragen zum Umweltziel „Klimaschutz“ (Wirtschaftstätigkeit 7.1.) und „Kreislaufwirtschaft“ (Wirtschaftstätigkeit 3.1.) bei. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wird der Umsatz aus der Tätigkeit „Neubau“ nur einmal im Zähler des KPI Umsatz berücksichtigt.

Diese taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit erfüllt zum jetzigen Zeitpunkt nicht alle Kriterien vollständig, sodass wir für den KPI Umsatz keine Taxonomiekonformität ausweisen können. Im Bereich unseres taxonomiefähigen Umsatzes der Wirtschaftstätigkeit 7.1. (Umweltziel „Klimaschutz“) und der Wirtschaftstätigkeit 3.1. (Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“) ist es uns derzeit noch nicht möglich, den wesentlichen Beitrag nachzuweisen. Auch in Zukunft werden wir die Anwendung der Konformitätskriterien in unserem Immobilienprojektgeschäft prüfen und, wo anwendbar, implementieren.

### **Investitionsausgaben**

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionen (siehe unter A in der [Tabelle 4 „Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben“](#)) werden die taxonomiefähigen Investitionen zu den Gesamtinvestitionen der MLP Gruppe ins Verhältnis gesetzt.

Die Investitionsausgaben (Capex) der MLP Gruppe setzen sich zusammen aus den Zugängen zu immateriellen Vermögenswerten und zu Sachanlagen. Weiterhin sind Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 enthalten. Hieraus ergibt sich ein Gesamtwert von 42.033 T€ (2023: 32.620 T€) (Nenner des „Capex-KPI“). Die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten finden sich unter „Immaterielle Vermögenswerte“, und die Zugänge zu Sachanlagen inkl. Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 unter „Sachanlagevermögen“, im [Anhang zum Konzernabschluss 2024 der MLP SE](#).

Um den Zähler des Capex-KPI zu berechnen, haben wir – wie oben beschrieben – Zugänge in Bezug auf die ermittelten taxonomiefähigen Aktivitäten analysiert. Dabei haben wir verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine Doppelerfassung von Zugängen zu vermeiden. Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Capex-KPI auf 32.247 T€ (2023: 22.144 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben des Geschäftsjahres 2024 von 77 % (2023: 68 %) und 23 % (2023: 32 %) nichttaxonomiefähiger Investitionsausgaben ergibt.

Der Großteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Jahr 2024 (30 %) (2023: 42 %) entfällt auf den „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Tätigkeit 7.7.) und entspricht 12.414 T€ (2023: 13.591 T€), sowie „Neubau“ in Höhe von 10.572 T€ (25 %) (2023: 2.349 T€, 7 %). Die Tätigkeit „Neubau“ bezieht sich auf das Umweltziel „Klimaschutz“ (Wirtschaftstätigkeit 7.1.) und das Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“ (Wirtschaftstätigkeit 3.1.). Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden die Investitionsausgaben aus der Tätigkeit „Neubau“ nur einmal im Zähler des KPI Investitionsausgaben berücksichtigt.

Die übrigen taxonomiefähigen Investitionsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Investition in Fahrzeuge (Aktivität 6.5), Installation von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3) und Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) in Höhe von insgesamt 9.261 T€ (2023: 6.204 T€).

Im Berichtsjahr 2024 konnten für die taxonomiefähigen Investitionen die relevanten Informationen zur Erfüllung der technischen Kriterien nicht vollumfänglich nachgewiesen werden. Daher konnte MLP für diese KPI keine Taxonomiekonformität nachweisen.

### **Betriebsausgaben**

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben (siehe unter A in der [Tabelle 5 „Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben“](#)) werden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben zu den Betriebsausgaben der MLP Gruppe ins Verhältnis gesetzt.

Gemäß der Opex-Definition der EU-Taxonomie beinhalten die Betriebsausgaben Wartung und Instandhaltung sowie kurzfristiges Leasing. Diese finden sich unter „Sonstige Aufwendungen“ im [Anhang zum Konzernabschluss 2024 der MLP SE](#). Im Jahr 2024 ergibt sich daraus ein Gesamtwert bei MLP von 6.402 T€ (2023: 6.115 T€) (Nenner des „Opex-KPI“).

Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Opex-KPI auf 2.896 T€ (2023: 2.590 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben des Geschäftsjahres 2024 von 45 % (2023: 42 %) und 55 % (2023: 58 %) nichttaxonomiefähiger Betriebsausgaben ergibt.

Der Großteil unserer taxonomiefähigen Aufwendungen (2024: 31 %, 2023: 16 %) bezieht sich auf Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) und entspricht 1.986 T€ (2023: 1.008 T€).

Die übrigen taxonomiefähigen Betriebsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Wartung und Instandhaltung von Fahrzeugen (Aktivität 6.5.) sowie der Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3) in Höhe von insgesamt 910 T€ (2023: 1.582 T€).

Auch hier konnten wir im Berichtsjahr 2024 die Erfüllung der technischen Kriterien nicht vollumfänglich nachweisen. Daher ist die Taxonomiekonformität mit null ausgewiesen. Wir prüfen derzeit die Optionen, um in den nächsten Jahren Taxonomiekonformität zu erreichen.

## ESRS E1 - Klimawandel

### Governance

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

Seit dem Geschäftsjahr 2023 setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand der MLP SE jährlich ESG-Ziele, welche aus den Nachhaltigkeitszielen des MLP Konzerns abgeleitet werden. Hierbei werden unter anderem die unter [E1-4 angegebenen THG-Reduktionsziele](#) berücksichtigt. Angaben zu prozentualen Veränderungen der Vorstandsvergütung, die mit der klimabezogenen Erwägung einhergehen, können dem Kapitel [GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme](#) entnommen werden.

### Strategie

#### **E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz**

Der Klimawandel ist eine zentrale Herausforderung unserer Zeit. Die MLP Gruppe setzt sich aktiv dafür ein, einen messbaren Beitrag zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Vor diesem Hintergrund versuchen wir die Dekarbonisierung im eigenen Geschäftsbetrieb sowie in unseren Kerngeschäftsfeldern wie der Vermögensverwaltung, dem Kreditgeschäft sowie dem Immobilienbereich, bei denen wir die größten Hebel zur Reduzierung von THG-Emissionen sehen, stetig voranzubringen. Die MLP Gruppe ist bestrebt, sich wissenschaftsbasierte THG-Reduktionsziele zu setzen. Diese Ziele sollen im Laufe des Jahres 2025 ausgearbeitet und im Rahmen eines Übergangsplans bis Ende 2025 verabschiedet werden.

Nähere Informationen zum aktuell abgeleiteten THG-Reduktionsziel im eigenen Geschäftsbetrieb sowie den bereits ergriffenen und geplanten Maßnahmen können den Kapiteln [E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#) und [E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#) entnommen werden.

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Bei der alljährlich stattfindenden Risikoinventur der MLP Gruppe wurden die in Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#) (Tabelle E1: Klimawandel) aufgeführten wesentlichen klimabezogenen Risiken und

Chancen identifiziert. Die Tabelle zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel auf. Durch den Prozess der Risikoinventur werden gemäß bankaufsichtlicher Vorgaben die wesentlichen Risiken der Gruppe identifiziert und u. a. relevante ESG-Risikotreiber und deren Relevanz für die jeweilige Risikoart festgestellt. Die beschriebenen relevanten ESG-Risiken und die darin enthaltenen physischen und transitorischen Klimarisiken haben in der Rückbetrachtung keine messbare finanzielle Auswirkung auf die Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows gehabt. Auch für 2025 rechnet MLP aktuell mit keinen Anpassungen der Buchwerte der im zugehörigen Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten aufgrund des Eintritts der beschriebenen Risiken.

Zur Überprüfung der Resilienz der Strategie und des Geschäftsmodells der MLP Gruppe in Bezug auf den Klimawandel wurden darüber hinaus im Berichtsjahr 2024 im Rahmen einer Sensitivitätsanalyse klimabedingte, physische sowie Übergangsriskiken im Zusammenhang mit der Zahlungsfähigkeit der Kreditnehmer der MLP Banking AG überprüft. Angaben dazu, wie die Analyse durchgeführt wurde, einschließlich der Verwendung entsprechender Klimaszenarien sowie im Zusammenhang mit den Annahmen bestehende Einschränkungen werden im Kapitel [Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1](#) näher erläutert. Die Analysen ergaben, dass sowohl physische Risiken als auch Übergangsriskiken die Auslastung des Kreditrisikos messbar erhöhen können, aber keinen wesentlichen erklärenden Effekt auf das Gesamtrisiko besitzen.

Die aktuellen Ergebnisse der Risikoinventur und der durchgeführten Sensitivitätsanalysen zeigen die kurz-, mittel- und langfristige Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von MLP in Bezug auf den Klimawandel.

## Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

#### **Auswirkungen auf den Klimawandel**

Zur Bewertung unserer tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel führen wir jährlich eine detaillierte THG-Bilanzierung durch. Dieser Prozess umfasst die regelmäßige Analyse unserer Betriebsabläufe und Geschäftsaktivitäten sowie unserer Wertschöpfungskette, um Emissionsquellen zu erkennen und THG-Emissionen entsprechend zu quantifizieren. Auf Basis der Daten werden Strategien und Maßnahmen entwickelt, um THG-Emissionen zu reduzieren bzw. gänzlich zu vermeiden. Durch diesen strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass wir nicht nur unsere aktuellen THG-Emissionen im Blick haben, sondern auch künftigen potenziellen negativen Auswirkungen in Folge unserer verursachten THG-Emissionen proaktiv im Rahmen von Reduktionsmaßnahmen entgegenwirken.

Details zu den THG-Emissionen der MLP Gruppe folgen in Kapitel [E1-6: Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen](#)

#### **Klimabedingte physische Risiken und Übergangsriskiken**

Das Verfahren zur Ermittlung und Bewertung klimabedingter physischer Risiken und Übergangsriskiken wird in Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) beschrieben. Für die Einschätzung der Klimarisiken wurden wissenschaftlich fundierte Klimaszenarien aus dem [EZB-Klimastresstest](#) hinterlegt. Das „Hot House World“-Szenario basiert auf dem „Current Policies“-Szenario des NGFS (Network for Greening the Financial System). Es geht davon aus, dass keine neuen klimapolitischen Maßnahmen ergriffen werden und bildet eine Erderwärmung von 3 °C ab. Das „orderly scenario“ basiert auf dem NGFS-Netto-Null-Szenario 2050, in dem die globale Erwärmung durch strenge klimapolitische Maßnahmen und Innovationen auf 1,5 °C begrenzt wird und Netto-Null-Emissionen um das Jahr 2050 erreicht werden.

#### **Klimabedingte physische Risiken**

Physische Klimarisiken wurden im Rahmen der Risikoinventur als Teil der benannten ESG-Risikotreiber bewertet (bspw. physische Schäden in Klimarisikogebieten, starke Zerstörung der staatlichen Infrastruktur etc.). Bei der Beurteilung der potenziellen Auswirkung von Klimaereignissen auf die

Zahlungsfähigkeit der Kreditnehmer der MLP Banking AG wurde der Prozess der Risikoinventur durch die nachfolgend beschriebene Detailanalyse ergänzt.

Zur Unterstützung der Expertenschätzungen wurde die Klimagefahr des Hochwassers und ihre mögliche Auswirkung auf Ausfallparameter von Kreditnehmern, konkret die Beschädigung von Sicherheiten in Form von Immobilien, auf Basis des folgenden Szenarios simuliert: Das Szenario basiert auf hochauflösenden Hochwasserrisikokarten, die durch den Einsatz der hydrologischen Modelle LISFLOOD und des hydrodynamischen Modells LISFLOOD-FP erstellt wurden. Die Hochwasserrisikokarten berücksichtigen den Flussverlauf, die Topographie, die Landnutzung und Reibungskoeffizienten basierend auf der Landnutzung, jedoch ohne die Berücksichtigung von Hochwasserschutzinfrastrukturen wie Deichen oder Dämmen, hauptsächlich aufgrund des Fehlens konsistenter, hochauflösender Daten auf europäischer Ebene. Die Hochwassersimulationen wurden entlang des Flussnetzes durchgeführt, und für jede der ausgewählten Rückkehrperioden wurden lokale Hochwasserkarten erstellt. Auf dieser Basis wurde eine Bewertung des Überflutungsrisikos für alle Postleitzahlengebiete des Wohn- bzw. Firmensitzes des Schuldners in Deutschland durchgeführt. Diese Annahme führt insofern zu Ungenauigkeiten, als dass von Hochwassergefahr betroffene Vermögenswerte und Aktivitäten nicht zwingend mit dem Firmensitz des Schuldners übereinstimmen müssen. Die Beurteilung der Auswirkungen erfolgt standardisiert für einen Zwölfmonatszeitraum. Hierfür werden u. a. Eintrittswahrscheinlichkeit p.a. und maximales Schadenspotenzial p.a. abgefragt und bewertet. Eine Differenzierung zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen erfolgt nicht. Auch mittel- und langfristige Auswirkungen werden konservativ so behandelt, als könnten sie in den kommenden 12 Monaten eintreten d. h. potenzielle Maximalauswirkungen innerhalb von 12 Monaten werden den aktuellen finanziellen Potenzialen der Risikoabsorption gegenübergestellt.

### **Klimabedingte Übergangsrisiken**

Auch im Zusammenhang mit klimabedingten Übergangsrisiken wurde zur Unterstützung der Expertenschätzungen im Rahmen der Risikoinventur eine Detailanalyse durchgeführt. Auf Sektorebene wurde die auf das BIP bezogene Emissionsintensität betrachtet und die sektorspezifische Ausfallwahrscheinlichkeit über mehrere Jahre bis 2050 analysiert. Dafür wurden Daten des Umweltbundesamts zu den Emissionstrends, Daten von Eurostat und aus dem Handbuch für Luftemissionen zur Bestimmung der Emissionsintensität genutzt. Die Bewertung der sektorspezifischen Ausfallwahrscheinlichkeiten basiert auf einer Studie der Tilburg University. Basierend darauf wurde eine Stresstestberechnung durchgeführt.

### **Bewertung der klimabedingten physischen Risiken und Übergangsrisiken**

Insgesamt wird den Klimarisiken in einer aggregierten Sicht ein wesentlicher Beitrag zugesprochen, wengleich die dahinterliegenden Risikotreiber durchaus heterogen sind und keines der bekannten Risiken der MLP alleine wesentlich von Klimarisikotreibern geprägt ist. Die Einschätzung der Risikoexperten, wonach das überwiegend aus Privatkunden und freien Berufen bestehende Kreditportfolio der Bank nur gering von ESG-Risikotreibern betroffen ist, konnte durch die oben beschriebenen Detailanalysen bestätigt werden.

MLP hat 2024 keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten ermittelt, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder erhebliche Anstrengungen erfordern, um mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar zu sein.

Die Risikotragfähigkeit der MLP SE Gruppe wird mindestens quartalsweise im Rahmen der Risikoberichterstattung überwacht. Weiterführende Informationen können dem „Risikobericht“ im [Konzernlagebericht 2024 der MLP SE](#) entnommen werden.

## **E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

### **Nachhaltigkeits-Policy der MLP Gruppe**

Unsere [Nachhaltigkeits-Policy](#) beinhaltet das Grundverständnis und den Handlungsrahmen von Nachhaltigkeit für die MLP Gruppe, denen die einzelnen Tochtergesellschaften folgen und in ihrer jeweiligen eigenständigen Policy für ihr spezifisches Kerngeschäft konkretisieren. Die Policy bekräftigt auch das Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals (SDGs) mit besonderem Fokus auf die im

Zusammenhang mit dem Umweltschutz stehenden Ziele *SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie* und *SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz*. Die Policy vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Ziele in Bezug auf den eigenen Geschäftsbetrieb von MLP hinsichtlich der Themen Klimaschutz, Energieeffizienz sowie dem Einsatz erneuerbarer Energien und dient als Orientierungsrahmen bei entsprechenden Entscheidungen, beispielsweise um strategische Risiken im Zusammenhang mit steigenden Energiepreisen einzugrenzen sowie negative Auswirkungen durch die im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs anfallenden THG-Emissionen zu minimieren.

Die Überwachung der Einhaltung der Nachhaltigkeits-Policy erfolgt kontinuierlich und wird maßgeblich durch die Führungskräfte gesteuert. Diese sind dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter die festgelegten MLP Richtlinien und Standards einhalten. Die Policy gilt für die gesamte MLP Gruppe. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und für bedarfsgerechte Anpassungen ist die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte. Verwandte Standards oder Initiativen Dritter sind die SDGs sowie der UN Global Compact der Vereinten Nationen. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse werden die Auswirkungen der MLP Gruppe auf die Interessenträger ermittelt, die bei der Erstellung und Weiterentwicklung der Policy berücksichtigt werden. Die Nachhaltigkeits-Policy wurde vom Vorstand der MLP SE verabschiedet, letztmalig im März 2024 aktualisiert und ist auf der MLP Homepage veröffentlicht.

### Konzepte Kerngeschäft

Aktuell arbeiten wir intensiv an der Ausarbeitung von Nachhaltigkeits-Richtlinien in Bezug auf das Kerngeschäft der MLP Gruppe. Diese Richtlinien sollen ESG-Kriterien in der Anlageberatung sowie für das Eigengeschäft vorgeben und im Laufe des nächsten Jahres entwickelt und umgesetzt werden. Die Richtlinien sollen einen entsprechenden Rahmen setzen, um potenzielle negative Auswirkungen aufgrund von Investitionen in THG-intensive Sektoren und Unternehmen zu mindern sowie gleichzeitig durch den Vertrieb klimaschonender oder klimarisikomindernder Finanz- und Versicherungsprodukte zur Förderung der „grünen“ Transformation und zum Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft beitragen.

### E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

#### Allgemein

Im Rahmen des mindestens alle vier Jahre durchgeführten Energieaudits (nach DIN EN 16247-1) – zuletzt 2024 – werden systematisch der Energieeinsatz und Energieverbrauch unserer Firmenstandorte in Wiesloch, Bad Homburg und Kiel analysiert und effizienzsteigernde Empfehlungen identifiziert. Diese werden durch unser Infrastrukturmanagement kontinuierlich bewertet und, wann immer möglich, umgesetzt. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Steigerung der Energieeffizienz in Deutschland (EnEfG) im November 2023 unterliegt die MLP Finanzberatung SE mit einem Gesamtenergieverbrauch von mehr als 7,5 Gigawattstunden (GWh) der Energiemanagementsystem-Pflicht und wird daher 2025 erstmalig die ISO-Zertifizierung 50001 durchführen lassen.

#### THG-Reduktionsmaßnahmen

Die MLP Gruppe hat im aktuellen Geschäftsjahr sowie in den Jahren zuvor Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb eingeführt und weiterentwickelt. Nachfolgend werden wesentliche Reduktionsmaßnahmen im Detail erläutert:

#### Wärme

Für alle Standorte wurden für die THG-Bilanz die aktuellsten bekannten Wärmeverbräuche genutzt. Fächert man die im Jahr 2024 angefallenen 1.764 t CO<sub>2</sub>-Emissionen im Wärmebereich auf, so wird deutlich, dass der Großteil in einer Höhe von 1.202 t CO<sub>2</sub>e (entspricht 68 % des Wärmeverbrauchs) auf Erd- und Flüssiggas entfällt.

Zur Reduktion der Wärmeverbräuche und damit einhergehend der THG-Emissionen wurden bereits folgende Maßnahmen eingeleitet:

- **Neubau Bürogebäude RVM (Reutlingen):** Neubau mit zwei separaten Bürogebäudeeinheiten für die Mitarbeiter der RVM GmbH in Reutlingen. In den Gebäuden kommt eine Geothermieanlage mit einer Sole-Wasser-Wärmepumpe zum Einsatz. Der Umzug

in das neue Gebäude ist für das erste Quartal 2026 geplant. Die Einsparung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit der Wärme werden ab 2026 gegenüber dem aktuellen Berichtsjahr (altes Gebäude) mit ca. 40 t CO<sub>2</sub>e beziffert. Im Vergleich zum Status Quo (2024) entspricht dies einer Reduzierung um 100 %. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf rund 27 Mio. € (brutto). 2024 sind 10,5 Mio. € Investitionskosten (CapEx) angefallen. Dies entspricht 25 % der CapEx des MLP Konzerns. Verhältnis zu Taxonomie-CapEx nicht anwendbar, da aufgrund fehlender Nachweise keine taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivität.

- **Sanierung Bürogebäude DOMCURA AG (Kiel):** Für das Gebäude am Hauptstandort der DOMCURA in Kiel, welches 2022 von der MLP SE gekauft wurde, ist eine Modernisierung und energetische Sanierung vorgesehen, die unter anderem die Wärmedämmung der Außenfassade und des Dachs sowie einen Wechsel der Fenster umfasst. Der Gebäudeumbau soll im zweiten Quartal 2025 beginnen und bis Ende 2026 abgeschlossen sein. Die Einsparung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit der eingekauften Wärme soll ca. 45 % gegenüber dem aktuellen Status Quo von 92 t CO<sub>2</sub>e (2024) betragen. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf 25 Mio. € (brutto). 2024 sind ca. 1 Mio. € Investitionskosten (CapEx) angefallen. Dies entspricht 2 % der CapEx des MLP Konzerns. Verhältnis zu Taxonomie-CapEx nicht anwendbar, da aufgrund fehlender Nachweise keine taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivität.
- **Sanierung Bürogebäude FERI AG (Bad Homburg):** Das Bürogebäude der FERI AG in Bad Homburg wurde 2024 energetisch saniert. Die damit verbundene und ab 2025 zum Tragen kommende erwartete Einsparung des Wärmebedarfs wird auf 5-10 % bzw. 5-11 t CO<sub>2</sub>e geschätzt (2024: Wärme gesamt FERI AG 113 t CO<sub>2</sub>e). Zusätzlich ist 2025 der Einbau einer Wärmepumpe zur Kühlung der Serverräume an diesem Standort geplant. Die damit erzeugte Abwärme soll den Heizbedarf zusätzlich um ca. 35 % bzw. 38 t CO<sub>2</sub>e jährlich ab 2026 reduzieren. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf knapp 1 Mio. €. Im Jahr 2024 sind rund 200 T€ Betriebskosten (OpEx) angefallen. Dies entspricht 3 % der OpEx des MLP Konzerns. Verhältnis zu Taxonomie-OpEx nicht anwendbar, da aufgrund fehlender Nachweise keine taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivität.

## Strom

Eine wesentliche Senkung der THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug erfolgte im Jahr 2020 durch die Umstellung des Strombezugs der Bürogebäude auf Grünstrom. Seit dem Geschäftsjahr 2024 bezieht die MLP Gruppe mit einzelnen Ausnahmen (weniger als 1 % des Stromverbrauchs) konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien. Die marktbasiereten THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug belaufen sich für das Berichtsjahr 2024 auf 7 t CO<sub>2</sub>e<sup>4</sup>.

Einsparmaßnahmen wie beispielsweise Anpassungen der Arbeitsplatz- und Beleuchtungstechnik führten in den letzten Jahren zu einer stetigen Verbesserung der Energieeffizienz. Sofern die Möglichkeit besteht, verwenden wir bei der Beleuchtung energieeffiziente LED Technik und rüsten unsere Anlagen bei Umbauten schrittweise um. Der Stromverbrauch der MLP Gruppe belief sich 2024 auf 4.240 MWh (2023: 5.114 MWh). Im Rahmen des Aufbaus eines Energiemanagementsystems gemäß DIN EN ISO 50001 sollen zudem Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Senkung des Stromverbrauchs eingeführt werden.

Die MLP Konzernzentrale in Wiesloch ist seit 2015 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, welche im Jahr 2024 179.353 kWh (2023: 203.472 kWh) für den Eigengebrauch produzierte. Aktuell ist der Ausbau einer weiteren Photovoltaikanlage auf dem Campus-Gelände geplant, mit der eine zusätzliche Anlagengröße von ca. 500 kWp angestrebt wird. Zusätzlich werden 56 Ladepunkte für E-Autos installiert. Die Fertigstellung soll bis Mitte 2025 erfolgen. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf rund 2,7 Mio. € (brutto). 2024 sind ca. 0,5 Mio. € Investitionskosten (CapEx) angefallen. Dies entspricht 1 % der CapEx des MLP Konzerns. Verhältnis zu Taxonomie-CapEx nicht anwendbar, da aufgrund fehlender Nachweise keine taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivität. Auch auf dem Gebäude der FERI AG am Standort in Bad Homburg ist für 2026/27 eine Photovoltaikanlage mit einer angestrebten Anlagengröße von 70-100 kWp in Planung.

<sup>4</sup> 2019 beliefen sich die THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem eingekauften Strom (marktbasierter) auf 1.028 t CO<sub>2</sub>e. Eine direkte Vergleichbarkeit der beiden Werte ist aufgrund der Erweiterung der MLP Gruppe zwischen 2019 und 2024 jedoch nicht gegeben.

## Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks

Eines der Ziele des Fuhrparkmanagements, die in der MLP Richtlinie zur Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen geregelt ist, ist die Unterstützung des konzernweiten Ziels der THG-Reduzierung. Um Letzteres zu unterstützen, steht jedem Dienstwagenberechtigten ein erweitertes Produktportfolio zur Verfügung: Seit 2022 sind Plug-in-Hybrid-PKW (PHEV) bestellbar, im November 2023 wurden zudem die batterieelektrisch angetriebenen (BEV) PKW in die Richtlinie aufgenommen. Im Berichtsjahr 2024 bestand der Fuhrpark der gesamten MLP Gruppe aus insgesamt 271 Fahrzeugen, davon 182 Verbrenner, 65 Hybridfahrzeuge sowie 24 vollelektrische Fahrzeuge. Die damit in Verbindung stehenden direkten THG-Emissionen betragen 2024 918 t CO<sub>2</sub>e. Der MLP Gemeinschaftsbetrieb wird, beginnend ab Mitte 2025, seinen Firmenfuhrpark auf eine voll elektrifizierte Flotte umstellen. Hierdurch rechnen wir sukzessive bis 2028 mit einer Gesamteinsparung der damit in Verbindung stehenden direkten THG-Emissionen von 201 t CO<sub>2</sub>e.

## Mobilität Mitarbeiter und Geschäftsreisen

Die MLP Gruppe engagiert sich aktiv für die Nutzung von umweltfreundlichen Mobilitätsangeboten. Ziel ist es, die THG-Emissionen, die durch das Pendeln der Mitarbeiter entstehen, durch geeignete Maßnahmen und Anreize zu reduzieren. Nachfolgend einige unserer bereits umgesetzten Maßnahmen:

- Alle Mitarbeiter im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE sowie MLP Banking AG) haben seit Oktober 2023 bundesweit die Möglichkeit, das Deutschlandticket als Jobticket zu bestellen. Dabei leistete MLP im Berichtsjahr einen Arbeitgeberzuschuss von 12,25 € pro Ticket im Monat. Dieser Zuschuss wird ab dem 01.01.2025 auf 14,40 € erhöht.
- Die Möglichkeit des arbeitnehmerfinanzierten Leasings von Fahrrädern/E-Bikes seit 2021, die Erweiterung von Umkleidemöglichkeiten und Fahrradabstellanlagen auf dem MLP Campus und an anderen Standorten sowie die Einführung eines kleinen Zweiradpools für den MLP Campus führten dazu, dass MLP 2023 als fahrradfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert wurde.

Das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter sowie die Überprüfung der bereits eingeführten Maßnahmen auf Effektivität leiten wir aus unserer freiwilligen Mobilitätsumfrage ab, die wir Mitte 2024 (davor 2022) erneut durchgeführt haben. An der Umfrage haben sich 64 % der Mitarbeiter im MLP Konzern beteiligt. Erhoben wurden unter anderem Daten zur Häufigkeit des Pendelns, zum Hauptverkehrsmittel sowie zur Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz.

Weitere Maßnahmen, die eine umweltfreundliche Mobilität fördern, wie beispielsweise die Verbesserung der Bereitstellung von E-Lademöglichkeiten am Firmenstandort sowie die Verbesserung der Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, sind bereits in Prüfung und zum Teil in Umsetzung.

Um auch mit Blick auf Dienstreisen die THG-Emissionen der MLP Gruppe möglichst gering zu halten beziehungsweise gänzlich zu vermeiden, regelt die MLP Dienstreiserichtlinie die Angemessenheit und Vertretbarkeit von Dienstreisen sowie das bevorzugte Verkehrsmittel (Deutsche Bahn und sonstige öffentliche Verkehrsmittel).

## Kennzahlen und Ziele

### E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die MLP Gruppe ermittelt jährlich die THG-Emissionen ihres Geschäftsbetriebs und leitet auf dieser Basis Maßnahmen ab, um THG-Emissionen zu verringern beziehungsweise zu vermeiden. 2022 wurde erstmalig ein THG-Reduktionsziel verabschiedet, welches eine Verringerung der betriebsbedingten Gesamtemissionen (Scope 1-3) gegenüber dem Basisjahr 2022 (11.779 t CO<sub>2</sub>e) bis 2030 um mindestens 15 % (marktbezogene Methode) vorsieht. Eine wesentliche Senkung der THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug erfolgte bereits im Jahr 2020 durch die Umstellung auf Grünstrom (siehe Erläuterungen in Kapitel [E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#)). Für 2050 wurden bislang keine Zielwerte festgelegt. Bei dem 2022 festgelegten Ziel handelt es sich um ein Bruttoziel, d. h. es werden keine CO<sub>2</sub>-Gutschriften oder vermiedene Emissionen als Mittel zur Erreichung der Reduktionsziele einbezogen. Die Kohärenz der Ziele mit den Begrenzungen des THG-Inventars werden durch folgende Maßnahmen sichergestellt:

- **Inventaranalyse:** Als Basisjahr für die Zielfestlegung wurde 2022 gewählt, in dem das Treibhausgasinventar der MLP Gruppe alle relevanten Emissionsquellen im eigenen Geschäftsbetrieb abdeckte.
- **Zielabgleich:** Die festgelegten Emissionsreduktionsziele wurden mit den Daten des Inventars abgeglichen, um sicherzustellen, dass die Ziele realistisch und erreichbar sind.

Das aktuelle THG-Ziel der MLP Gruppe ist weder wissenschaftlich fundiert, noch wurde es extern gesichert. Eine entsprechende Überprüfung und ggf. Anpassung der THG-Ziele ist für 2025 geplant. Siehe hierzu auch Kapitel [E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz](#)

Der angegebene THG-Reduktionspfad ist aktuell Basis der ESG-Vorstandsvergütungskomponente (siehe hierzu Kapitel [GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme](#)). Betrachtet werden die THG-Emissionen des entsprechenden Jahres pro Kopf (Mitarbeiter und Berater) jeweils zum Stichtag 31.12.

Nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Dekarbonisierungshebel<sup>5</sup> der Scope 1- und Scope 2-Emissionen der MLP Gruppe auf, die im Rahmen der bereits eingeleiteten Maßnahmen, welche in Kapitel [E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#) ausführlich erläutert werden, bis 2030 zu erwarten sind:

	Basisjahr 2022	Berichtsjahr 2024	Dekarbonisierungshebel ab 2025 bis 2030 absolut	Dekarbonisierung bis 2030 ggü. 2022 in %
<b>Scope 1 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2.594</b>	<b>2.186</b>	<b>290</b>	<b>26,9</b>
davon selbst erzeugte Wärme und Kälte	1.433	1.268	89	17,7
davon Fuhrpark	1.161	918	201	38,2
<b>Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e; marktbezogen)</b>	<b>693</b>	<b>549</b>	<b>48</b>	<b>27,6</b>
davon eingekaufte Wärme	592	542	41	15,3
davon Strom	101	7	7	100,0

Klimaszenarien, die die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C einbeziehen, wurden bei der Festlegung der Dekarbonisierungshebel bisher nicht explizit berücksichtigt. In Zusammenhang mit den angegebenen Dekarbonisierungshebeln werden keine neuen Technologien eingeführt.

## E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch der MLP Gruppe belief sich im Jahr 2024 auf 17.365 MWh und wird auf der Grundlage des Verbrauchs von Gas, Fernwärme, Strom sowie Benzin und Diesel berechnet. Der Energieverbrauch setzt sich aus Energie aus erneuerbaren und fossilen Quellen zusammen. Im Jahr 2024 stammten 39 % des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen, während die restlichen 61 % aus fossilen Quellen gewonnen wurden. Die Angaben wurde erstmalig für das Berichtsjahr 2024 erfasst, daher erfolgt keine Angabe der Vorjahreswerte.

2024	
<b>Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen (MWh)</b>	<b>10.554</b>
<i>Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</i>	<i>61 %</i>
<b>Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)</b>	<b>0</b>
<i>Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</i>	<i>— %</i>

<sup>5</sup> Eine wesentliche Senkung der THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug erfolgte bereits im Jahr 2020 durch die Umstellung des Strombezugs der Bürogebäude auf Grünstrom.



2024	
<b>Gesamtenergieverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)</b>	<b>6.811</b>
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse, Biogas, etc. (MWh)	6
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	6.626
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	179
<i>Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)</i>	<i>39 %</i>
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh)</b>	<b>17.365</b>

Die MLP Konzernzentrale in Wiesloch ist seit 2015 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet. Diese produzierte im Jahr 2024 179.353 kWh (2023: 203.472 kWh) für den Eigengebrauch.

### **E1-6: Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen**

Ziel der Angabepflicht unter E1-6 ist es, ein allgemeines Verständnis über die THG-Emissionen der MLP Gruppe zu vermitteln sowie darüber, ob sie aus den eigenen Tätigkeiten oder in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen.

#### **Organisatorische Grenze**

Die organisatorische Grenze legt fest, welche Unternehmensaktivitäten in das THG-Inventar aufgenommen werden. Letzteres schließt die zu Rechnungslegungszwecken konsolidierte Gruppe mit ein. Eine Auflistung der Gesellschaften, die 2024 berücksichtigt wurden, findet sich im Anhang zum Konzernabschluss unter Angabe Nr. 5 „Konsolidierungskreis sowie Anteile an assoziierten Unternehmen und Angaben zu nicht konsolidierten strukturierten Unternehmen“ des [Konzernabschlusses 2024 der MLP SE](#).

#### **Operative Grenze**

Bei der Ermittlung der THG-Bilanz gibt es gemäß dem GHG-Protokoll drei Geltungsbereiche, in denen Unternehmen Treibhausgase emittieren. Diese Geltungsbereiche werden als sogenannte Scopes bezeichnet und wie folgt definiert:

- **Scope 1:** Direkte THG aus Quellen, die direkt vom Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden
- **Scope 2:** Indirekte THG, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb des Unternehmens entstehen
- **Scope 3:** Sonstige indirekte THG in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, die durch die Geschäftstätigkeit verursacht werden (insgesamt werden 15 Kategorien unterschieden)

Während die Kategorien unter Scope 1 und Scope 2 verpflichtend zu erheben sind, gilt laut ESRS E1-6 für Scope 3, dass das Unternehmen nur die THG-Emissionen auszuweisen hat, welche „signifikant bzw. eine Priorität“ für die Unternehmensaktivität sind bzw. darstellen. Nachfolgende Auflistung gibt an, welche Scope 3 Emissionen im THG-Inventar der MLP Gruppe ausgeschlossen oder nicht angegeben werden, da diese für das Geschäftsmodell der MLP Gruppe nicht relevant sind:

Scope 3-Kategorie	Begründung für Ausschluss bzw. Nicht-Ausweis
<b>Scope 3.8: Angemietete oder geleaste Sachanlagen</b>	THG-Emissionen aus dem Betrieb von Vermögenswerten, die von der berichtenden Gesellschaft geleast wurden und nicht bereits in den Scope 1- oder Scope 2-Inventaren enthalten sind. MLP erkennt zwei wesentliche Sachverhalte im Rahmen von Anmietung und Leasing: Angemietet ist das Bürogebäude der Domcura in Kiel (Vermieter ist die MLP SE). Geleast sind Fahrzeuge des Fuhrparks in den jeweiligen Konzerngesellschaften. Die durch die Nutzung der angemieteten bzw. geleasten Anlagen anfallenden THG-Emissionen werden unter Scope 1 und Scope 2 erfasst.
<b>Scope 3.9: Nachgelagerter Transport &amp; Distribution</b>	THG-Emissionen, die im Berichtsjahr aus dem Transport und Vertrieb verkaufter Produkte in Fahrzeugen und Einrichtungen entstehen, die sich nicht im Eigentum oder unter der Kontrolle des berichtenden Unternehmens befinden. Da Gesellschaften der MLP Gruppe keine Waren mit transportfähigen Eigenschaften veräußern, wird diese Kategorie ausgeschlossen.
<b>Scope 3.10: Verarbeitung verkaufter Produkte</b>	THG-Emissionen aus der Verarbeitung verkaufter Zwischenprodukte durch Dritte (z. B. Hersteller) nach dem Verkauf durch das berichtende Unternehmen. Keine Relevanz für die MLP Gruppe, da keine Zwischenprodukte erstellt und veräußert werden.
<b>Scope 3.12: End-of Life-Treatment verkaufter Produkte</b>	THG-Emissionen aus der Abfallentsorgung und -behandlung von Produkten am Ende ihrer Lebensdauer, die von der berichtenden Gesellschaft (im Berichtsjahr) verkauft werden. Da die Lebenszeit-Emissionen der verkauften Immobilien unter 3.11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte zum Ansatz kommen, könnte folgerichtig auch die Entsorgung dieser Güter bilanziert werden. Weder dem GHG-Protokoll noch dem Calculation Guide ist jedoch zu entnehmen, ob Gebäude hier inkludiert sind. Darüber hinaus ist der Entsorgungsaufwand, nicht zuletzt aufgrund der zeitlichen Ferne und der dann bestehenden Anforderungen und Möglichkeiten, nur schwer kalkulierbar. Die DI Deutschland.Immobiliengruppe AG verzichtet darum aktuell auf die Bilanzierung dieser Kategorie.
<b>Scope 3.13: Vermietete oder verleaste Sachanlagen</b>	THG-Emissionen aus dem Betrieb von Vermögenswerten, die sich im Eigentum des berichtenden Unternehmens (das als Leasinggeber fungiert) befinden und im Berichtsjahr an andere Unternehmen vermietet wurden, sofern diese THG-Emissionen nicht bereits in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Einziger Anwendungsfall wäre das an die Domcura vermietete Bürogebäude, dessen Scope 1- und Scope 2-Emissionen jedoch dort gezeigt werden. Die Gesellschaften in der MLP Gruppe fungieren nicht als Leasinggeber.
<b>Scope 3.14: Franchise</b>	THG-Emissionen aus dem Betrieb von Franchiseunternehmen, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Diese Kategorie ist für Franchisegeber relevant (d. h. Unternehmen, die Lizenzen an andere Einheiten vergeben, um ihre Waren oder Dienstleistungen im Austausch für Zahlungen, wie Lizenzgebühren für die Nutzung von Marken und andere Dienstleistungen, zu verkaufen oder zu vertreiben). Die MLP SE sowie alle darunterliegenden Gesellschaften fungieren nicht als Franchisegeber.

### THG-Bilanz der MLP Gruppe

Die THG-Bilanz der MLP Gruppe wurde mithilfe eines eigenentwickelten Tools erstellt. Die Ermittlung der THG-Emissionen, ausgewiesen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e), erfolgt nach der Vorgaben des [Green House Gas \(GHG\) Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard](#). Bei der Verwendung der Emissionsfaktoren wurden sowohl die Aktualität, Zugänglichkeit als auch die Vertraulichkeit der Datenquelle zu Grunde gelegt. Die einzelnen Emissionsdaten werden im Folgenden je Scope-Kategorie angegeben. Darüber hinaus geben wir an, ob wir für die Ermittlung der Emissionen Schätzungen oder Hochrechnungen verwendet haben oder ob es sich um eine exakte Messung bzw. Berechnung auf Basis von Primärdaten handelt.

Die THG-Bilanz der MLP Gruppe umfasst alle Scope 1- und Scope 2-Emissionen sowie Scope 3-Kategorien, die aufgrund des Geschäftsmodells relevant sind. Die Gesamtemissionen werden marktbasierend sowie standortbasierend ausgewiesen. Darüber hinaus werden gesondert die betriebsbedingten THG-Emissionen dargestellt. Letztere schließen die im Zusammenhang mit der Projektaktivität der DI Deutschland.Immobiliengruppe anfallenden Emissionen (Scope 3.2 und Scope 3.11) sowie die finanzierten Emissionen (Scope 3.15) aus. Letztere wurden für das Berichtsjahr 2024 erstmalig erfasst, daher erfolgt keine Angabe der Vorjahreswerte. Da die THG-Bilanzierung in Bezug auf Methodik und Vollständigkeit 2024 angepasst wurde, sind die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Emissionswerte der Jahre 2022 und 2023 nicht mit den Werten aus den Vorjahresberichten vergleichbar.

	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>Scope 1-Treibhausgasemissionen*</b>				
<b>Scope 1 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2.594</b>	<b>2.367</b>	<b>2.186</b>	<b>-7,6</b>
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.433	1.276	1.268	-0,6
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.161	1.091	918	-15,9
<b>Scope 2-Treibhausgasemissionen</b>				
<b>Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2.790</b>	<b>2.574</b>	<b>2.185</b>	<b>-15,1</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Standort	2.199	2.043	1.643	-19,6
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	592	531	542	2,1
<b>Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>693</b>	<b>604</b>	<b>549</b>	<b>-9,1</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Markt	101	73	7	-91,0
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	592	531	542	2,1
<b>Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen</b>				
<b>Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>8.492</b>	<b>8.257</b>	<b>782.237</b>	<b>**</b>
<b>Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e) betriebsbedingt</b>	<b>8.492</b>	<b>8.257</b>	<b>8.517</b>	<b>3,2</b>
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	430	511	426	-16,6
3.2 Investitionsgüter	551	352	11.993	**
davon Projektstätigkeit DI			11.587	**
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	985	712	786	10,4
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	165	71	317	347,2
3.6 Geschäftsreisen	4.441	4.631	4.430	-4,3
3.7 Pendelverkehr der Mitarbeiter	1.920	1.979	2.152	8,7
3.11 Nutzung verkaufter Produkte			1.003	**
davon Projektstätigkeit DI			1.003	**
3.15 Investitionen			761.130	**
davon MLP Banking AG			165.605	**
davon FERI AG			595.517	**
davon RVM GmbH			8	**
<b>THG-Gesamtemissionen</b>				
<b>THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>13.876</b>	<b>13.198</b>	<b>786.609</b>	<b>**</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>11.779</b>	<b>11.228</b>	<b>784.972</b>	<b>**</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) (t CO<sub>2</sub>e) betriebsbedingt</b>	<b>13.876</b>	<b>13.198</b>	<b>12.889</b>	<b>-2,3</b>
<b>THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) (t CO<sub>2</sub>e) betriebsbedingt</b>	<b>11.779</b>	<b>11.228</b>	<b>11.252</b>	<b>0,2</b>

\*Die MLP Gruppe ist nicht Teil des regulierten Emissionshandelssystems. \*\* keine Vergleichbarkeit gegeben

Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau sind nicht relevant und werden daher nicht extra ausgewiesen.

Der Prozentsatz der Emissionen, der anhand von Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette berechnet wurde, beträgt 2,2 % (ohne Scope 3.15).

## Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

THG-Intensität je Nettoeinnahme	2023	2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO <sub>2</sub> e/Währungseinheit)	0,00001	0,00076
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO <sub>2</sub> e/Währungseinheit)	0,00001	0,00076

Die zur Berechnung der THG-Intensität verwendeten Nettoeinnahmen beliefen sich im Berichtsjahr 2024 auf 1.037.534 T€ (2023: 941.125 T€). Die Umsatzerlöse finden sich in der „Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und Konzerngesamtergebnisrechnung“ im [Konzernabschluss 2024 der MLP SE](#).

### Scope 1- und Scope 2-Emissionen der Gesellschaften, über die eine operative Kontrolle besteht

Gemäß ESRS E1 Absatz 50b) hat ein Unternehmen zusätzlich zu der zu Rechnungslegungszwecken konsolidierten Gruppe (siehe organisatorische Grenze ) einen separaten Ausweis der Scope 1- und Scope 2-Emissionen der Unternehmen anzugeben, die im Abschluss der zu Rechnungslegungszwecken konsolidierten Gruppe nicht vollständig konsolidiert sind, über die das Unternehmen jedoch eine operative Kontrolle ausübt. Per 31.12.2024 beziffern sich die Scope 1- und Scope 2-Emissionen dieser Unternehmen wie folgt:

	2024
<b>Scope 1-Treibhausgasemissionen</b>	
<b>Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>20</b>
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	0
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	20
<b>Scope 2-Treibhausgasemissionen</b>	
<b>Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>6</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Standort	2
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	4
<b>Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>6</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Markt	2
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	4

Da der Ausweis erstmalig für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt, werden keine Vorjahreswerte angegeben.

### Erläuterungen zu den Berechnungen der einzelnen Emissions-Kategorien

#### Scope 1 und Scope 2: Wärme

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>Wärme gesamt</b>	<b>1.975</b>	<b>1.798</b>	<b>1.764</b>	<b>-2</b>
Wärme (eigenerzeugt)	1.383	1.267	1.222	-4
Wärme (eingekauft)	592	531	542	2

Hierunter fallen Emissionen, die durch die Verbrennung von festen, flüssigen oder gasförmigen Brennstoffen zur Stromerzeugung oder zur Erzeugung von Dampf sowie Wärme entstehen.

**Eigenerzeugte Wärme:** Angabepflichtig ist der Betreiber der Anlage oder derjenige, der zumindest mittelbar auf die Verbrennung Einfluss hat. Gemäß GHG-Protokoll ist dies auch ein Mieter, sofern die Wärmeerzeugung in angemieteten Objekten erfolgt.

**Eingekaufte Wärme:** Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie. Diese werden als indirekte Emissionsquelle betrachtet, da sie eine Folge der Aktivitäten der berichtenden Organisation sind, aber an Quellen auftreten, die sich im Besitz und unter der Kontrolle eines externen Unternehmens (z. B. eines Elektrizitätsversorgungsunternehmens) befinden. In dieser Kategorie wird der Bezug von Fernwärme erfasst.

Die Emissionen werden anhand des Energieträgers sowie des entsprechenden Verbrauchs in kWh berechnet. Sofern Verbrauchswerte 2024 zum Zeitpunkt der Datenerfassung noch nicht vollständig vorlagen, wurde auf Basis der Nebenkostenabrechnungen der Vorjahre hochgerechnet. Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen je Energieträger wurden die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Faktoren aus dem [Informationsblatt CO<sub>2</sub>-Faktoren](#) des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Stand: August 2024) verwendet.

### Scope 1: Kältemittel

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>Kältemittel</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>451</b>

Diffuse Emissionen aus der Kälte- und Klimatechnik entstehen durch Leckagen und Wartungsarbeiten während der gesamten Lebensdauer sowie durch die Entsorgung am Ende der Nutzungsdauer des Geräts. Das Austreten von Kältemittelgas ist eine kleine, aber bedeutende Quelle von THG-Emissionen, da hiermit ein hohes Treibhauspotenzial verbunden ist. MLP erfasst den Austausch oder die Nachbefüllung von Kältemitteln in Klimaanlage der Bürogebäude und der betriebenen Rechenzentren.

Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgt anhand des verwendeten Kältemittels und der (Nach-)Füllmenge in kg. Die Emissionsfaktoren wurden dem [Kältemittelrechner](#) von Öko-Recherche Büro für Umweltforschung und -beratung GmbH entnommen.

### Scope 1: Fuhrpark (Verbrenner)

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>Fuhrpark (Verbrenner)</b>	<b>1.161</b>	<b>1.091</b>	<b>918</b>	<b>-16</b>

Dieser Wert umfasst Emissionen, die durch unseren Firmenfuhrpark verursacht werden. Dieser besteht aus Dienst- sowie Poolfahrzeugen.

Für die Emissionsberechnung wird die entsprechende Fahrleistung in Fahrzeugkilometern je Fahrzeugtyp nach Größe oder Segment berücksichtigt. Die Daten stammen aus der Jahresaufstellung des Leasingpartners oder aus Aufzeichnungen des Fuhrparkmanagements. Die verwendeten Emissionsfaktoren entstammen der Homepage des [Department for Energy Security and Net Zero UK](#) (veröffentlicht Juli 2024).

### Scope 2: Strom

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Standort</b>	<b>2.199</b>	<b>2.043</b>	<b>1.643</b>	<b>-20</b>
Strom (stationär) - Standort	2.100	1.977	1.618	-18
Strom (Fuhrpark) - Standort	99	65	25	-62
<b>Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Markt</b>	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>7</b>	<b>-91</b>
Strom (stationär) - Markt	79	71	7	-91
Strom (Fuhrpark) - Markt	22	1	0	-100

Dieser Wert bezieht sich auf Emissionen, die durch den Verbrauch von zugekauftem Strom für den Betrieb der Bürogebäude sowie dem Fuhrpark von Elektro- sowie Hybridfahrzeugen entstehen. Die Angaben sind jeweils in den Varianten „marktbasiert“ und „standortbasiert“ auszuweisen.

- **Standortbasiert:** Emissionen, die auf Basis der Emissionsintensität des lokalen Netzgebiets berechnet werden, in welchem die Gesellschaften in der MLP Gruppe Strom verbrauchen (z. B. Strommix Deutschland)
- **Marktbasiert:** Emissionen auf Basis des Stroms, den die Organisation erworben hat bzw. vertraglich bezieht. Die MLP Gruppe nutzt standardisierte Ökostromtarife für nahezu 100 % ihres Strombezugs (gebündelte Lieferung von Herkunftsnachweisen)

Der Berechnung der Emissionen liegt der Stromverbrauch in den Bürogebäuden zugrunde sowie der Verbrauch von Hybridfahrzeugen und E-PKW in kWh. Stromverbräuche, die zum Berechnungszeitpunkt für das Jahr 2024 noch nicht vollständig vorlagen, wurden auf Basis der Vorjahreswerte aufgefüllt. Die marktorientierte Berechnung basiert auf der von der RheinEnergie AG ausgestellten Stromerklärung. Für jede Erzeugung von elektrischer Energie aus erneuerbarer Primärenergie (Wind, Sonne, usw.) beträgt der Emissionsfaktor 0. Bei der Berechnung der Emissionen nach der standortbasierten Methode verwendet MLP Emissionsfaktoren basierend auf Daten von Umweltbundesämtern und Branchenverbänden aus [Deutschland](#), [Luxemburg](#) und der [Schweiz](#).

### Scope 3.1: Erworbene Waren und Dienstleistungen

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen</b>	<b>430</b>	<b>511</b>	<b>426</b>	<b>-17</b>
Papier und Druckerzeugnisse	118	112	47	-58
Gastronomie	173	227	227	0
Digital Services	140	172	153	-11

Hierunter fallen THG-Emissionen, welche durch den Einkauf von **Papier- und Druckerzeugnissen** entstehen. Die Erfassung erfolgt in kg-Einheiten auf Basis von Belegen aus der Finanzbuchhaltung. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen vom [Umweltbundesamt](#) aus dem Jahr 2020 bzw. gehen aus der Ende 2022 aktualisierten [Ökobilanz](#) des Bundesumweltamts hervor.

THG-Emissionen in der Kategorie **Gastronomie** gehen im Wesentlichen auf zwei Quellen zurück: den Betrieb einer Kantine am Standort des Unternehmens und Mahlzeiten im Zusammenhang mit Geschäftsreisen. Für die Erfassung wurden Durchschnittswerte für entsprechende Mahlzeiten erfasst auf Basis von Abrechnungen des Kantinenbetreibers, der Eventabteilung sowie des Einkaufs. Emissionsfaktoren basieren auf der Publikation [Ökologische Fußabdrücke von Lebensmitteln und Gerichten in Deutschland \(2020\)](#) des Instituts für Energie und Umweltforschung Heidelberg

Darüber hinaus werden in dieser Kategorie die ausgelagerten **Rechenzentrums- oder Cloudleistungen (Digital Services)** erfasst. Die Erfassung erfolgt anhand des Datenvolumens in Gigabyte (GB) anhand von Abrechnungen des Einkaufs oder des IT-Managements. Emissionsfaktoren basieren auf [Carbon Brief](#), einer in Großbritannien ansässigen Informationsplattform, die sich auf die Wissenschaft und Politik des Klimawandels spezialisiert hat.

### Scope 3.2: Kapital- und Investitionsgüter

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.2 Investitionsgüter</b>	<b>551</b>	<b>352</b>	<b>406</b>	<b>15</b>
Elektronische Geräte	547	352	396	12
Büromöbel	4	0	10	100
<b>Projekttätigkeit DI</b>			<b>11.587</b>	<b>*</b>

\* keine Vergleichbarkeit gegeben, da in den Vorjahren noch nicht ermittelt

Erfasst wurden die im Berichtsjahr angeschafften und aktivierten **elektronischen Geräte** wie Notebooks, Docking Stations, Headsets, Monitore sowie **Büromöbel/Mobiliar**. Die Erfassung der elektronischen Geräte erfolgte auf Stückbasis je nach Gerät und Hersteller, gewichtet mit den entsprechenden Emissionsfaktoren der jeweiligen Hersteller wie Samsung, Apple, HP etc. Ebenfalls auf Stückbasis erfolgte die Bilanzierung der Anschaffung von Büromobiliar. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus einer [Publikation](#) der Furniture Impairment Research Association.

Zudem wurden die THG-Emissionen aus der Bautätigkeit der DI Deutschland.Immobiliens auf Basis der Fläche der **Immobilienprojekte** abgeschätzt. In den Betrachtungszeitraum einbezogen wurden alle im Berichtsjahr fertiggestellten Gebäudeeinheiten. Der genutzte Emissionsfaktor stammt aus der [ADEME Emissionsfaktorendatenbank](#), Version 3.0.1.

### Scope 3.5: Abfallaufkommen in Betrieben

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.5 Abfallaufkommen in Betrieben</b>	<b>165</b>	<b>71</b>	<b>317</b>	<b>347</b>
Betriebsabfall	158	68	304	346
Transport zur Entsorgung	7	3	13	380

Erfasst wird der Abfall aus dem Betrieb getrennt nach Hausmüll, Papier sowie Plastik in Kilogramm sowie der Abtransport des Abfalls in Tonnenkilometern. Emissionsfaktoren sind dem [Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme \(GEMIS 5.1\)](#) des Umweltbundesamtes Österreich entnommen.

### Scope 3.6: Geschäftsreisen

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.6 Geschäftsreisen</b>	<b>4.441</b>	<b>4.631</b>	<b>4.430</b>	<b>-4</b>
Miet- und Privatfahrzeuge	3.792	3.685	3.051	-17
Flug- und Schiffsverkehr	298	398	614	54
Hotelübernachtungen	175	302	554	84
Bahn	176	246	211	-14

Hierunter fallen THGEmissionen, die durch Geschäftsreisen mit dem Flugzeug (unterteilt nach Kurz-, Mittel- und Langstrecke), der Bahn sowie mit Privat- oder Mietfahrzeugen auf Basis der zurückgelegten Kilometer verursacht werden und Hotelübernachtungen.

Unter „Miet- und Privatfahrzeuge“ werden darüber hinaus die THG-Emissionen abgebildet, die durch die Mobilität unserer mehr als 2.000 Berater anfallen. Hierfür wurde 2024 eine Mobilitätsumfrage unter den Beratern durchgeführt, bei der die zurückgelegten Kilometer pro Jahr sowie das Fortbewegungsmittel berücksichtigt wurden. Die Umfragebeteiligung lag bei 53 %. Das Mobilitätsverhalten der übrigen Berater wurde entsprechend hochgerechnet.

Emissionsfaktoren sind den folgenden öffentlichen Angaben entnommen: [Umweltbundesamt](#) 2024 sowie [Department for Energy Security and Net Zero UK](#) (veröffentlicht Juli 2024).

### Scope 3.7: Pendelverkehr der Mitarbeiter

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.7 Pendelverkehr der Mitarbeiter</b>	<b>1.920</b>	<b>1.979</b>	<b>2.152</b>	<b>9</b>
Anfahrt Mitarbeiter	1.757	1.829	2.002	9
Home Office	163	151	149	-1

Dieser Parameter erfasst Emissionen, die durch das Pendeln von Mitarbeitern zwischen Wohnort und Arbeitsplatz entstehen. Das Pendlerverhalten leiten wir aus unserer Mobilitätsumfrage ab, die letztmalig Ende 2024 stattgefunden hat. An der Umfrage haben 1.584 Mitarbeiter (64 % der Gesamtbelegschaft) des MLP Konzerns teilgenommen. Erhoben wurde unter anderem Daten zur Häufigkeit des Pendelns bzw. die Anzahl der Home-Office-Tage, Daten zum Hauptverkehrsmittel sowie zur Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Das Pendlerverhalten der übrigen Mitarbeitern wird basierend auf den in der Mobilitätsumfrage erhobenen Daten und der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten hochgerechnet.

Emissionsfaktoren sind den folgenden öffentlichen Angaben entnommen: [Umweltbundesamt](#) 2024 sowie [Department for Energy Security and Net Zero UK](#) (veröffentlicht Juli 2024).

### Scope 3.11: Nutzung verkaufter Produkte

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.1 Nutzung verkaufter Produkte</b>			<b>1.003</b>	<b>*</b>
Projektgeschäft Deutschland.Immobilien			1.003	*

\* keine Vergleichbarkeit gegeben, da in den Vorjahren noch nicht ermittelt

In dieser Emissionskategorie ist die Nutzung der im Rahmen der eigenen Projektentwicklung verkauften Wohneinheiten durch die DI Deutschland.Immobilien AG erfasst. Zur Emissionsbestimmung wurden die Daten zur THG-Emissionen je Wohnfläche der jeweiligen Wohnungseinheiten herangezogen. Mittels der entsprechenden Wohnfläche und unter der Annahme der Lebensdauer nach dem Bewertungsgesetz (BewG) für Immobilien konnten die CO<sub>2</sub>e-Emissionen über die gesamte Nutzungsdauer der verkauften Immobilien abgeschätzt werden. Für 10 % der Wohneinheiten wurde aufgrund fehlender Daten mit Abschätzungen auf Basis der anderen Wohneinheiten gearbeitet.

### Scope 3.15: Investitionen

Die nachfolgenden Berechnungen der finanzierten Emissionen der MLP Banking AG sowie der FERI AG zum Stichtag 31.12.2024 erfolgten auf Basis des von PCAF entwickelten [Global GHG Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions](#) (zweite Auflage, Dezember 2022). Die PCAF-Methodik ermöglicht eine weltweit einheitliche Berechnung und Offenlegung der THG-Emissionen, die durch Finanzierungen und Investments entstehen.

Die Berechnung der finanzierten Emissionen nach der PCAF-Methodik erfolgt für alle Anlageklassen nach folgendem Ansatz:

- Finanzierte Emissionen werden immer berechnet, indem ein Attributionsfaktor (spezifisch für jede Anlageklasse) mit den Emissionen des Kreditnehmers oder Beteiligungsunternehmens multipliziert wird.
- Der Attributionsfaktor wird berechnet, indem der Anteil des ausstehenden Betrags von Krediten und Investitionen einer Finanzinstitution am gesamten Eigenkapital und der Verschuldung des Unternehmens, Projekts usw. bestimmt wird, dem die Finanzinstitution Geld geliehen hat oder in das sie Kapital investiert hat.
- Für die Bestimmung der finanzierten Emissionen werden wenn möglich tatsächliche Emissionen der Kreditnehmer herangezogen. Sofern diese nicht verfügbar sind, wird auf ökonomische Aktivitätsdaten oder Branchendurchschnitte zurückgegriffen.

### MLP Banking AG

Nachfolgende Tabelle zeigt die im Rahmen der Bilanzierung berücksichtigten Anlageklassen. In Anlageklasse I - Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen sind Green Bonds nicht berücksichtigt (2,8 Mio. €). In Anlageklasse VII - Staatsanleihen sind Anleihen von deutschen Bundesländern nicht berücksichtigt (11 Mio. €). Für beide Anlageprodukte sind im PCAF-Standard in seiner aktuellen Fassung noch keine Bewertungsmethodiken definiert. Dies trifft auch auf die Geschäftsaktivitäten im Bereich Konsumkredite für Endkunden (141 Mio. €), Projektfinanzierungen über Endkunden (Klimakredite) (5,3 Mio. €) und Kredite für sonstige Liegenschaften (9 Mio. €) zu. Für 1,3 Mrd. € von insgesamt 1,4 Mrd. € des Gesamtvolumens wurden Berechnungen der finanzierten Emissionen durchgeführt, was einer Abdeckung von 88 % über alle Anlageklassen hinweg entspricht.

Die Höhe der finanzierten Emissionen (Scope 1-3) summiert sich auf 165.605 t CO<sub>2</sub>e. Die Berechnung basiert auf einer Datenabdeckung in Bezug auf das Gesamtportfolio der MLP Banking AG von 74 % (Scope 1 und 2) und 77 % (Scope 3).



PCAF Anlageklasse	Buchwert 31.12.2024 [€M]	Scope 1+2				Scope 3			
		Scope 1 + 2 Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Emissions- intensität (Scope 1+2) [t CO <sub>2</sub> e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 1+2 [%]	Score Datenqualität Scope 1 + 2	Scope 3 Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Emissions- intensität (Scope 3) [t CO <sub>2</sub> e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 3 [%]	Score Datenqualität Scope 3
I Börsennotierte Aktien & Anleihen	96	3.584	38	98	2,1	52.628	1.665	33	2,1
II Unternehmenskredite & nicht börsennotiertes Eigenkapital									
II Eigenhandel	202	3.353	23	72	1,7	80.276	561	71	1,7
II Praxisfinanzierung	186	1.299	7	100	5,0	5.821	31	100	5,0
IV Gewerbliche Immobilien **	38	412	15	72	4,0				
V Hypotheken **	680	4.723	11	62	4,0				
VII Staatsanleihen	50	7.882	158	100	1,0	5.626	113	100	4,0
Gesamt	1.252	21.253	23	74	3,5	144.352	351	77	3,5

\* Prozentsatz des Buchwertes, für den die finanzierten Emissionen berechnet wurden.

\*\* Bei Anlageklasse IV und V, werden nur Scope 1 und 2 Emissionen aus der Nutzungsphase berücksichtigt, indirekte Scope 3 Emissionen sind in der Nutzungsphase für Immobilien nicht relevant.

Nach der erstmaligen Erhebung für das Berichtsjahr 2024 wird in den Folgejahren eine Verbesserung der Datenqualität und die Reduktion der Ausschlüsse angestrebt. Hierzu wurden bereits erste Maßnahmen definiert.

### Berechnungsmethodik

#### Anlageklasse I: Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen

Zum Stichtag 31.12.2024 wurden keine börsennotierten Aktien gehalten. Unternehmensanleihen werden im Rahmen des Eigenhandels gehalten. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Emissionsdaten von Bloomberg.

#### Anlageklasse II: Unternehmenskredite und nicht börsennotiertes Eigenkapital

**Eigenhandel:** Im Rahmen des Eigenhandels werden Schuldscheine gehalten. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Emissionsdaten von Bloomberg. Positionen, bei denen aufgrund fehlender Daten kein Attributionsfaktor berechnet werden konnte oder Emissionsdaten nicht oder nur unvollständig vorlagen, wurden Unternehmensangaben genutzt. Wenn die benötigten Kennzahlen nicht verfügbar waren, wurden die Positionen ausgeschlossen. Nicht börsennotiertes Eigenkapital im Rahmen des Eigenhandels wurde nicht berücksichtigt.

**Praxisfinanzierung:** Im Rahmen des Kundengeschäfts vergibt die MLP Banking Kredite zur Praxisfinanzierung. Aufgrund fehlender wirtschaftlicher Daten zur Berechnung des Attributionsfaktors wurden die finanzierten Emissionen auf Basis der Buchwerte und eines Emissionsfaktors aus der PCAF-Emissionsfaktordatenbank basierend auf Umsatz und Vermögensumschlagsverhältnissen für den Gesundheitssektor abgeschätzt.

#### Anlageklasse IV & Anlageklasse V: Gewerbliche Immobilien und Hypotheken

Die Berechnung der Anlageklassen zu gewerblichen Immobilien und Hypotheken wurde basierend auf der durchschnittlichen Emissionsintensität je m<sup>2</sup> für den jeweiligen Gebäudetyp durchgeführt. Für Immobilien (ganze Gebäudeeinheiten), bei denen keine Flächendaten vorhanden waren, wurde die Emissionsberechnung auf Basis der durchschnittlichen Emissionsintensität je Gebäudetyp durchgeführt. Kredite, bei denen lediglich ein Teil einer Gebäudeeinheit finanziert wurde, können nicht über den Gebäudetyp abgeschätzt werden.

Weitere Ausschlüsse ergaben sich aufgrund fehlender Daten zur Berechnung des Attributionsfaktors.

Für die Berechnung wurden Emissionsfaktoren aus der PCAF European building emission factor database genutzt.

## Anlageklasse V: Staatsanleihen

Staatsanleihen werden zum Stichtag nur von einem Emittenten gehalten. Die entsprechenden Emissionsdaten wurden den Datenbanken der UNFCCC und der OECD entnommen.

## FERI AG

Die FERI AG übernimmt das Portfoliomanagement für Investmentfonds, die durch die FERI (Luxembourg) S.A. verwaltet werden. Die Investitionen, die durch die Investmentfonds getätigt werden, verursachen finanzierte Emissionen. Die Bilanzierung berücksichtigt alle von FERI (Luxembourg) verwalteten liquiden Investmentfonds und deckt damit ein Volumen von 14 Mrd. € ab. Neben den liquiden Investmentfonds verwaltet FERI (Luxembourg) auch illiquide Investmentfonds mit einem Volumen von 4 Mrd. €. Für diese illiquiden Investmentfonds liegen derzeit keine Emissionsdaten vor. Aus diesem Grund werden sie in der Bilanz nicht berücksichtigt.

Über alle Anlageklassen hinweg verursachen die liquiden Investmentfonds 595.517 t CO<sub>2</sub>e finanzierte Emissionen (Scope 1-3). Die Berechnung basiert auf einer Datenabdeckung von 90 % (Scope 1 und 2) und umfasst damit 12,7 Mrd. € des Gesamtvolumens von 14 Mrd. €.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die verwalteten Investmentfonds neben Direktanlagen ihrerseits in Investmentfonds (Zielfonds) investieren. Die Besonderheit dieser Zielfondsanlagen besteht darin, dass die Emissionsdaten nur auf Ebene der Zielfonds vorliegen.

Zielfonds sind derzeit keine durch die PCAF anerkannte Anlageklasse. Zur Erhöhung der Transparenz wurde dennoch entschieden, auch Investitionen in Zielfonds bei der Berechnung der finanzierten Emissionen zu berücksichtigen und auszuweisen.

Im Rahmen der Bilanzierung wurden daher folgende Assetklassen berücksichtigt:

PCAF Anlageklasse	Buchwert 31.12.2024 [€M]	Scope 1+2				Scope 3			
		Scope 1 + 2 Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Emissions- intensität (Scope 1+2) [t CO <sub>2</sub> e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 1+2 [%]	Score Datenqualität Scope 1 + 2	Scope 3 Emissionen [t CO <sub>2</sub> e]	Emissions- intensität (Scope 3) [t CO <sub>2</sub> e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 3 [%]	Score Datenqualität Scope 3
I Börsennotierte Aktien	364	6.879	19	98	2,3	70.280	193	98	2,4
I Unternehmensanleihen	5	106	20	100	2,2	2.295	425	100	2,1
I Investmentfonds	12.258	499.048	41	79	**	***	***	0	**
v Staatsanleihen	56	12.293	219	100	3,0	4.615	82	100	4,0
Gesamt	12.684	518.327	41	90	2,5	77.190	6	3	3

Hohe Datenqualität = 1  
Niedrige Datenqualität = 5

\* Prozentsatz des Buchwerts, für den die finanzierten Emissionen berechnet wurden.

\*\* Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores vor.

\*\*\* Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Scope 3-Daten vor. Die Aussagekraft der Emissionsintensität (Scope 3) und Abdeckung Scope 3 im Gesamtergebnis ist daher eingeschränkt.

## Berechnungsmethodik

### Anlageklasse I: Börsennotierte Aktien

Zur Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in börsennotierte Aktien wird der Bestand der direkt investierten Unternehmen zum Stichtag im Portfoliomanagementsystem Allocare abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswerts, normiert auf den Wert des Vermögenswerts in t CO<sub>2</sub>e/Mio. € EVIC (enterprise value including cash), ebenfalls zum Stichtag bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Unternehmens relativ zum EVIC zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in börsennotierte Aktien durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Aktien.

Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

### **Anlageklasse I: Unternehmensanleihen**

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Anleihen börsennotierter Unternehmen wird der Bestand der direkt investierten Unternehmensanleihen zum Stichtag im Portfoliomanagementsystem Allocare abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswertes, normiert auf den Wert des Vermögenswertes in t CO<sub>2</sub>e/Mio. € EVIC, ebenfalls zum Stichtag bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Unternehmens relativ zum EVIC zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Anleihen börsennotierter Unternehmen durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Unternehmensanleihen.

Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

Die verwalteten liquiden Investmentfonds investieren nicht direkt in Unternehmensanleihen nicht börsennotierter Unternehmen.

### **Anlageklasse I: Investmentfonds (Zielfonds)**

Zielfonds gehören derzeit nicht zu den von der PCAF definierten Anlageklassen. Investitionen in Zielfonds sind jedoch grundsätzlich mit Investitionen in börsennotierte Unternehmen vergleichbar. Daher wird die Berechnungslogik übertragen und der Wert der gehaltenen Anteile ins Verhältnis zum Wert aller umlaufenden Anteile gesetzt.

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Zielfonds wird der Bestand der gehaltenen Anteile der Zielfonds zum Stichtag im Portfoliomanagementsystem Allocare abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1- und Scope 2-Gesamtemissionen des Vermögenswertes, normiert auf den Wert des Vermögenswertes in t CO<sub>2</sub>e /Mio. € EVIC, ebenfalls zum Stichtag bezogen. Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Scope 3-Daten vor. Diese können daher derzeit nicht berücksichtigt werden.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten wie bei Aktien aus den aggregierten Emissionen relativ zu dem aggregierten EVIC der Unternehmen eines Zielfonds ergeben, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Zielfonds ebenfalls durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Zielfondsanteile.

Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores vor. Diese können daher derzeit nicht berichtet werden.

### **Anlageklasse V: Staatsanleihen**

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Staatsanleihen wird der Bestand der direkt investierten Staatsanleihen zum Stichtag im Portfoliomanagementsystem Allocare abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden ebenfalls zum Stichtag die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswertes bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Staates im Verhältnis zum kaufkraftbereinigten BIP zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Staatsanleihen durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Staatsanleihen. Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

## **RVM GmbH**

in t CO <sub>2</sub> e	2022	2023	2024	% 2024 zu 2023
<b>3.15 Investitionen</b>			<b>8</b>	<b>*</b>
Beteiligungen			8	*

\* keine Vergleichbarkeit gegeben, da in den Vorjahren noch nicht ermittelt

In diesem Abschnitt wird über die mit den Eigenkapitalinvestitionen verursachten THG-Emissionen berichtet, die ebenfalls unter Scope 3.15 fallen. Hierbei handelt es sich um Beteiligungsgesellschaften, bei denen die operative Kontrolle nicht gegeben ist und diese Emissionen daher nicht unter Scope 1 und Scope 2 erfasst werden. Die Emissionsberechnung erfolgt anhand der prozentualen Beteiligungsquote, der Anzahl der Mitarbeiter in den jeweiligen Gesellschaften sowie der Emissionsintensität (t CO<sub>2</sub>e/Mitarbeiter) der RVM GmbH aus dem Jahr 2022.

### **E1-7 : Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Zertifikate**

Die MLP Gruppe hat 2024 in keine Projekte oder Vorhaben investiert, welche zur Verringerung der Treibhausgase geführt haben.

### **E1-8: Interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung**

Die MLP Gruppe hat im Berichtsjahr 2024 keine internen CO<sub>2</sub>-Bepreisungssysteme implementiert.

### **E1-9: Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen**

Die MLP Gruppe macht von der Phase-In-Regelung Gebrauch, im ersten Jahr der Erstellung ihres Nachhaltigkeitsberichts die im ESRS E1-9 vorgeschriebenen Angaben auszulassen.

# Sozialinformationen

## ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens

### Strategie

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

Die Kapitel [S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmersvertretern in Bezug auf Auswirkungen](#) sowie [S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können](#) geben Einblick in die Einbeziehung der Mitarbeiter in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese.

Die allgemeine Einbeziehung von Stakeholdern in die verschiedensten Unternehmensbereiche wird im Kapitel [SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger](#) näher beschrieben.

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Siehe hierzu das Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#).

Aufgrund des Geschäftsmodells von MLP sind die Qualifikation, Kompetenzen und das Wohlergehen der Beschäftigten der MLP Gruppe sowie der für sie tätigen selbständigen MLP Berater von essenzieller Bedeutung. Die vorherrschenden **Arbeitsbedingungen** wie flexible Arbeitszeiten und gerechte Entlohnung, **Chancengleichheit** sowie **sonstige arbeitsbezogene Rechte** wurden als wesentliche Themen für die MLP Gruppe identifiziert und werden durch umfangreiche Maßnahmen und entsprechend der relevanten Gesetze und Betriebsvereinbarungen eingehalten.

### Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

#### **S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige MLP Berater sind die wichtigste Grundlage für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Unseren MLP Beratern stehen wir als verlässlicher Partner zur Seite. Wir schaffen die Voraussetzungen, damit sie gerne und langfristig zu unserem Unternehmenserfolg beitragen.

Als Arbeitgeber verfügen wir über ein starkes Team an qualifizierten und engagierten Führungskräften und Mitarbeitern, die wir entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen wollen, die sich unserem Leitbild verbunden fühlen und mit Begeisterung unser Konzernnetzwerk weiterentwickeln. Wir sorgen dafür, dass Menschen gerne für die Gesellschaften in der MLP Gruppe arbeiten. Wir fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre Potenziale und Kompetenzen zu entfalten und setzen uns nach innen wie nach außen aktiv für nachhaltige Arbeitsbedingungen ein. Dazu gehört auch, dass wir lebenslanges Lernen und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte unterstützen und fördern. Wir trainieren dafür, immer besser zu werden und legen Wert auf gute und moderne Führung.

Die Personalarbeit in der MLP Gruppe erfolgt durch die Personalbereiche der einzelnen Gesellschaften, die grundsätzlich eigenständig aufgestellt sind und die Personaldienstleistungen bedarfsgerecht und im Einklang mit der Strategie, dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen der jeweiligen Gesellschaften erbringen. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir ein HR Board in der MLP Gruppe eingerichtet, mit dem Ziel, einen gemeinsam getragenen Rahmen der strategischen Personalarbeit in

der MLP Gruppe zu schaffen und den regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch der Personalexperten in unserer Gruppe weiter zu stärken. Die Personalbereiche arbeiten vertrauensvoll zusammen, gemeinsame Potenziale und Effizienzen werden identifiziert und, wo sinnvoll, gehoben. Unsere Personalbereiche leisten einen wesentlichen Beitrag, damit Menschen mit Freude in der MLP Gruppe arbeiten – heute und in Zukunft.

### **Achtung der Menschenrechte und Charta der Vielfalt**

Die MLP Gruppe bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen sowie deren internationaler Arbeits- und Sozialstandards (ILO). Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen und für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards zuständig. Ihre Hauptziele sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und die Stärkung des sozialen Dialogs.

Wir bekennen uns zu und achten die allgemeinen, international und national anerkannten Menschenrechte sowie menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, halten uns an alle entsprechend in nationales Recht überführten Regelungen aus den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte und berücksichtigen diese in unserem Geschäftsalltag. Dazu gehören unter anderem Regelungen zur Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung und Mitbestimmungsrechte, die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Alltag sowie die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Beschäftigten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber schaffen wir nachhaltige Arbeitsbedingungen und fördern Chancengerechtigkeit und Diversität.

Übergreifend verfolgt MLP bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht einen risikobasierten Ansatz. Dieser beinhaltet eine Prüfung und Analyse, die fortlaufend durchgeführt wird. Sofern erforderlich, leiten wir geeignete Maßnahmen ab und implementieren diese, um die Einhaltung sozialer Standards sicherzustellen.

Seit 2014 sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt, setzen uns aktiv für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter ein und richten unser Handeln als Arbeitgeber zudem an der deutschen Umsetzung der Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) aus. Die Achtung der Menschenrechte sowie die Schaffung der Voraussetzungen für ein professionelles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sind in unserem Leitbild und unserem MLP Verhaltens- und Ethikkodex verankert.

MLP begrüßt die Absicht des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Benachteiligungen in Ausbildung und Beruf zu unterbinden und fördert eine Kultur der Toleranz, Weltoffenheit und Freiheit. Kern des Gesetzes ist ein Benachteiligungsverbot, das eine Benachteiligung von Menschen aufgrund

- der Rasse und der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion und der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

sanktioniert. Benachteiligungen können unmittelbar, mittelbar, durch Handlungen, Unterlassungen oder durch Anweisung geschehen.

Wenn Beschäftigte gegen die bestehenden Diskriminierungsverbote verstoßen, ist MLP angehalten, arbeitsrechtliche oder disziplinarische Konsequenzen zu prüfen und erforderlichenfalls auch anzuwenden. Bei Beschwerden oder Hinweisen können sich Mitarbeiter an die im Fachbereich Recht eingerichtete Beschwerdestelle wenden. Die Ansprechpartner und Kontaktdaten sind für die Mitarbeiter einsehbar im Intranet veröffentlicht.

Unser Leitbild, unsere Mission und Vision sind unseren Beschäftigten sowie MLP Beratern bekannt und in den etablierten, internen Informationsformaten zugänglich. In Schulungen und auf Veranstaltungen informieren wir darüber, stets verbunden mit der Möglichkeit, Feedback zu geben oder Verstöße zu melden. Für alle in diesem Kapitel dargestellten Strategien und Leitlinien gilt, dass die Interessen von Interessenträgern bei der Erstellung und Überarbeitung der Grundsätze und Regelungen durch die jeweils zuständigen Organisationseinheiten eingebracht und berücksichtigt werden.

Verwandte Standards oder Initiativen Dritter: Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), MLP Verhaltens- und Ethikkodex. Die Personalbereiche sind für die Einhaltung aller relevanten menschen- und arbeitsrechtlichen Regelungen verantwortlich.

Unser Konzept zielt neben der Beseitigung von Diskriminierung (einschließlich Belästigung) außerdem noch auf die Förderung der Chancengleichheit und andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion. Hierauf wird im späteren Verlauf noch näher eingegangen, siehe Kapitel [S1-12: Menschen mit Behinderungen](#).

### MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Aktionäre sowie der Öffentlichkeit in unsere Leistung und Integrität ist für uns von wesentlicher Bedeutung. Der MLP Ethik- und Verhaltenskodex formuliert daher Leitlinien für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern und innerhalb unserer MLP Gruppe, was auch einen diskriminierungsfreien Umgang mit Kunden und Mitarbeitern im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet. Er bietet einen Orientierungsrahmen, an dem sich alle Mitarbeiter und MLP Berater in ihrem geschäftlichen Handeln orientieren sollen. Dabei liegt der Fokus auf der Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen sowie ethischen Verhaltens im Umgang mit Kunden sowie bei der Zusammenarbeit mit Kollegen. Wesentliche Inhalte sind u. a.:

- Grundsätze zur Beratung und Betreuung unserer Kunden
- Vermeidung und Handhabung von Interessenkonflikten
- Redliches und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld
- Schutz von vertraulichen Unternehmensinformationen und kundenbezogener Daten
- Umgang mit kursrelevanten Informationen
- Umgang mit Kundenbeschwerden

Der Kodex legt verbindliche Mindeststandards und Ziele fest, wie beispielsweise Respekt, Toleranz und Chancengleichheit im Umgang untereinander sowie gegenüber Kunden. Große Bedeutung kommt dabei einem redlichen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld sowie der Vermeidung von Interessenkonflikten zu. Jeder Art von Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität ist aktiv entgegenzutreten. Im Rahmen der Dialoggespräche und der MLP Pulsmessung haben Mitarbeiter sowohl persönlich als auch anonym die Gelegenheit, sich zu Themen wie Zusammenarbeit, Unternehmenskultur und Unternehmenswerten zu äußern. Die Ergebnisse der MLP Pulsmessung werden vom Bereich Personal aufgearbeitet und bei entsprechenden Anlässen mit den betroffenen Führungskräften individuell nachverfolgt, beispielsweise durch externe Coachingmaßnahmen.

Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex trägt nach unserer Einschätzung zu einem professionellen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld bei und hat positive Auswirkungen auf die Integrität und Einhaltung der arbeitnehmerbezogenen Rechte.

Die Überwachung der Einhaltung erfolgt im Rahmen von Regelprozessen insbesondere durch die Führungskräfte. Darüber hinaus steht die Compliance-Funktion allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für interne Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße werden zeitnah untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch die Compliance-Funktion ergriffenen Maßnahmen informiert. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex gilt für alle Mitarbeitenden sowie Berater der MLP Gruppe. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und bedarfsgerechte Anpassungen des Kodex ist unsere MLP Konzern-Compliance. Verwandte Regelwerke, Gesetze oder Initiativen Dritter sind u. a. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), UN Menschenrechtsstandards, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), relevante Regelungen des Kreditwesen- und Wertpapierhandelsgesetzes (KWG, WpHG) sowie Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die Interessen von Interessenträgern wurden bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Kodex in Vertretung durch die Bereiche Personal, Compliance sowie Nachhaltigkeit eingebracht. Bei der Erstellung und der Weiterentwicklung des Kodex wurden und werden stets die Interessen der MLP Kunden und ihre Bedürfnisse als Maßgabe herangezogen. Darüber hinaus steht MLP im engen Austausch mit seinen Beratern und angestellten Mitarbeitern sowie seinen Organmitgliedern, mit dem

Ziel, diese bei der Umsetzung des MLP Leitbildes einzubinden und die Interessen aller Beteiligten bestmöglich in Einklang zu bringen. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex steht für alle angestellten Mitarbeiter und die Berater über das Intranet zum Abruf bereit.

### **MLP Personalstrategie**

Die MLP Personalstrategie umfasst zwei Dimensionen – den strategischen Wertbeitrag der Personalarbeit für MLP, unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie die Weiterentwicklung der MLP Personalbereiche. Sie basiert auf vier strategischen Schwerpunkten:

- Menschen und Miteinander (u. a. Mitarbeitergewinnung/effizientes Sourcing, Leitbild und Kultur)
- Attraktiver Arbeitgeber (Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, nachhaltiges Arbeitsumfeld)
- Zukunft gestalten und Potenziale unserer Mitarbeiter fördern (Kompetenzentwicklung und Führung)
- Effizient Arbeiten (Prozesse und Service, Zusammenarbeit weiter stärken)

Die Personalstrategie beschreibt wesentliche Herausforderungen und schafft den strategischen Rahmen für die Weiterentwicklung der Personalarbeit in der MLP Gruppe.

Die Überwachung und Weiterentwicklung dieser Schwerpunkte erfolgt fortlaufend und wird in den Folgekapiteln näher beschrieben.

Die MLP Personalstrategie leitet sich aus der MLP Gesamtstrategie für die MLP Gruppe ab. Sie gilt für die Mitarbeiter der MLP Gruppe, wird jährlich vom Vorstand der MLP SE verabschiedet und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Erreichen unseres Zielbilds, zum nachhaltigen Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit von MLP. Sie bildet den Rahmen für die strategische Personalarbeit der Unternehmen der MLP Gruppe in den kommenden Jahren. Dabei lässt sie Raum für die individuellen Bedürfnisse und die Selbstbestimmung der einzelnen Gesellschaften.

Im Rahmen der Personalstrategie werden alle rechtlichen Rahmenbedingungen und damit alle relevanten Vorschriften und Gesetze eingehalten. Gesetze oder Initiativen Dritter sind unter anderem Regelungen des Sozialgesetzbuches (SGB), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Führungspositionen-Gesetz (FüPoG), Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

### **Betriebsvereinbarungen**

In der MLP Gruppe sind auf unterschiedlichen Ebenen Betriebsräte organisiert. Der Betriebsrat nach Europäischem Recht auf der Ebene der MLP SE („SE-Betriebsrat“), der Konzern-Betriebsrat auf der Konzern-Ebene („Konzern-Betriebsrat“) sowie die örtlichen deutschen Betriebsräte (z. B. für den MLP Gemeinschaftsbetrieb, DOMCURA, FERI, ZSH). Die Verhandlung und Vereinbarung von kollektivrechtlichen Verträgen obliegt den jeweiligen Gesellschaften gemeinsam mit dem zuständigen Betriebsrat. Ein Überblick über die wesentlichen Betriebsvereinbarungen ist im Folgenden dargestellt.

Wesentliche Inhalte: Für die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG) bestehen unter anderem Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit und Urlaubsregelungen, betrieblicher Altersvorsorge, internem Stellenmarkt und Auswahlrichtlinien, mobilem Arbeiten, Shopping Card, Technik, Vergütungssystematik, Vorschlagswesen, Zeitwertkonten, Dialoggespräch.

In der FERI bestehen unter anderem Betriebsvereinbarungen zu Urlaubsübertrag, Aufzeichnung von Telefongesprächen gemäß MiFID II, FERI-Gemeinschaftsbetrieb, Vereinfachung der Struktur der FERI-Gruppe, EDV-Rahmenvereinbarung, mobilem Arbeiten, Dienstjubiläen und Mitarbeitergesprächen. In der DOMCURA wurden unter anderem kollektivrechtliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zu den Themen Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Überstunden, betriebliche Altersvorsorge geschlossen.

Die Betriebsvereinbarungen schaffen verbindliche Regelungen für alle Beschäftigten der jeweiligen Gesellschaften und Gemeinschaftsbetriebe. Sie haben jeweils Bezüge zu den einzelnen Dimensionen



wesentlicher negativer Auswirkungen und Risiken (z. B. Arbeitsbelastung und Mitarbeiter-Datenschutz) sowie auf positive Auswirkungen und Chancen (z. B. Arbeitgeberattraktivität und Führungskultur).

Verwandte Standards oder Initiativen Dritter: relevante arbeitsrechtliche oder kollektivrechtliche Vorschriften (z. B. Arbeitszeitgesetz, Betriebsverfassungsgesetz).

Der Geltungsbereich ist in den jeweiligen Betriebsvereinbarungen der Gesellschaften im Einzelnen geregelt. Die Personalbereiche und die Vorstände der jeweiligen Gesellschaften sind für den Abschluss der Betriebsvereinbarungen verantwortlich.

### **S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen**

Transparente Kommunikation, ein offener Dialog und eine gute Feedbackkultur sind gelebte Praxis in unserer Unternehmenskultur. Das Feedback aller Stakeholder ist uns stets willkommen und wird genutzt, um unser Leistungsangebot für unsere Kunden, für unsere Berater und für unsere Mitarbeiter fortlaufend zu verbessern.

Mit unseren Mitarbeitern und Führungskräften pflegen wir einen konstruktiven Austausch und fordern aktiv dazu auf, Anregungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. In den Gesellschaften der MLP Gruppe gibt es unterschiedliche Formate, die den aktiven Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg fördern. Hierzu zählen zum Beispiel sogenannte Skip-Level-Meetings zum gemeinsamen Gedankenaustausch, Führungskräfte tagungen oder Fragerunden für Auszubildende und neue Mitarbeiter, zu denen Vorstandsmitglieder in den Gesellschaften der MLP Gruppe einladen.

Alle Mitarbeiter können jederzeit über unterschiedlichste Kanäle innerhalb der MLP Gruppe Feedback äußern, Fragen stellen und zur Weiterentwicklung unserer Unternehmen beitragen.

#### **Mitarbeitergespräche**

Ein etabliertes Dialogformat und Führungsinstrument sind regelmäßige, wenigstens jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche, die in den einzelnen Gesellschaften der MLP Gruppe bedarfsgerecht konzipiert und durchgeführt werden. Dabei stehen für uns der konstruktive Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, der Ausdruck von Wertschätzung und gegenseitigem Feedback im Fokus. Gemeinsam sollen Prioritäten für das laufende Geschäftsjahr festgelegt und Ziele vereinbart werden. Zentrale Elemente der Gespräche sind zudem die Themen Lernen sowie die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Wir sind der Überzeugung, dass sich der konstruktive Austausch und Dialog zwischen unseren Führungskräften und Mitarbeitern positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung auswirkt.

Für die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG) wurde in diesem Jahr die Betriebsvereinbarung „Dialoggespräch“ mit dem Betriebsrat abgeschlossen. Sie schreibt fest, dass jeder Mitarbeiter im Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung einmal pro Jahr ein verbindliches Angebot zu einem Dialoggespräch erhält, das bis spätestens zum 30. Juni eines Jahres auf Basis eines Gesprächsleitfadens durchgeführt werden soll. Die Betriebsvereinbarung bekräftigt das gemeinsame Verständnis der Gesellschaften des MLP Gemeinschaftsbetriebs und des Betriebsrats, dass offenes und konstruktives Feedback ein wesentlicher Bestandteil der MLP Kultur ist und zur langfristigen Zufriedenheit unserer Mitarbeiter beiträgt; sie verschriftlicht damit die bereits in der Vergangenheit gelebte Praxis.

#### **Mitarbeiterbefragungen**

Der Einbeziehung unserer Belegschaft in Entscheidungen und die Weiterentwicklung unserer Personalarbeit dienen auch Mitarbeiterbefragungen, die wir in den Gesellschaften der MLP Gruppe bedarfsgerecht durchführen und deren Ergebnisse wir nutzen, um geeignete Maßnahmen abzuleiten. Im Jahr 2024 haben wir beispielsweise unsere bereits im Jahr 2022 durchgeführte Umfrage zum Mobilitätsverhalten in der MLP Gruppe wiederholt. Die Ergebnisse nutzen wir einerseits, um den gruppenweiten CO<sub>2</sub>-Ausstoß für den täglichen Arbeitsweg berechnen zu können. Andererseits zielt die Befragung auch darauf ab, die Gewohnheiten und Beweggründe unserer Mitarbeiter zur Wahl des Beförderungsmittels für den Arbeitsweg besser zu verstehen und gegebenenfalls Maßnahmen oder

weitere Arbeitgeberangebote zu entwickeln (beispielsweise die Einführung des Deutschlandtickets/ Jobtickets für den MLP Gemeinschaftsbetrieb im Jahr 2023).

Im MLP Gemeinschaftsbetrieb führen wir zudem regelmäßig so genannte Pulsmessungen durch und nutzen das Feedback unserer Belegschaft als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Personalentwicklungs- und Führungsinstrumente. Die MLP Pulsmessung umfasst vier Dimensionen: Im allgemeinen Teil geht es um die allgemeine Zufriedenheit mit MLP als Arbeitgeber. Darüber hinaus werden die Abteilungs- beziehungsweise Teamebene sowie die Führungsleistung der Bereichsleitung und der direkten Führungskraft bewertet. Die Ergebnisse sollen den Austausch zum Thema Führung innerhalb der Bereiche fördern und unsere Führungskultur stärken. Die Ergebnisse nutzen wir auch, um die Bedarfe der sich verändernden Arbeitswelt und Organisation sichtbar zu machen, zum Beispiel im Hinblick auf agile Arbeitsweisen und veränderte Führungsstrukturen.

### Arbeitnehmervertretungen

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter immer die Möglichkeit, sich direkt an ihren Personalbereich, ihre Führungskraft oder an Kollegen zu wenden. In den Gesellschaften der MLP Gruppe, die über eine Arbeitnehmervertretung verfügen, können Mitarbeiter sich zudem mit einem Mitglied des Betriebsrats beraten und in Interaktion treten.

Der MLP Betriebsrat besteht aus 15, die Betriebsräte der FERI und DOMCURA aus je neun ordentlichen Mitgliedern, die die Interessen der jeweiligen Belegschaften vertreten. Auf regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen informieren die Betriebsräte über ihre Arbeit und binden die Mitarbeiter in neue Entwicklungen und Entscheidungsvorgänge ein. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen ist für alle Mitarbeiter freiwillig. Wir stellen für die Versammlungen adäquate Räumlichkeiten zur Verfügung und stellen Teilnehmer für die Versammlungen frei. Unsere Betriebsräte haben zudem die Möglichkeit, sich im Intranet der Gesellschaften und auch in unserem neu eingeführten Konzern-Intranet zu präsentieren und unseren Mitarbeitern Informationen zur Verfügung zu stellen.

Zwischen den Unternehmensleitungen, unseren Personalbereichen und unseren Betriebsräten werden eine offene und konstruktive Kommunikation und ein kooperatives Verhältnis gepflegt. Es finden ein regelmäßiger Austausch, Beratungen und Verhandlungen zwischen dem Vorstand, den Personalbereichen und den Betriebsräten, den Ausschüssen der Betriebsräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen MLP Gesellschaften statt.

Die MLP SE und die MLP Finanzberatung SE verfügen zudem über eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der Gesellschaften. Die gewählten Mitglieder, zwei Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat der MLP SE, eine Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der MLP Finanzberatung SE, überwachen die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft (§ 111 AktG) und haben dabei die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat. Ganz im Sinne unserer Unternehmenskultur findet eine kooperative und konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern der Anteilseigner in unseren Aufsichtsräten statt.

### **S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

Nach unserer Überzeugung und Erfahrung sind die im vorherigen Abschnitt genannten Formate und Kanäle zum Einbezug unserer Mitarbeiter zugleich wirksame Verfahren, um mögliche negative Auswirkungen auf unserer eigenen Belegschaft zu erkennen und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Alle genannten Kanäle können auch dazu genutzt werden, Bedenken zu äußern. Von besonderer Bedeutung sind dabei die regelmäßigen Dialoge zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften, in denen Bedenken offen angesprochen und konkrete Maßnahmen vereinbart werden können. Bei Bedarf können hierbei jederzeit Experten aus unseren Personalbereichen sowie Mitglieder des Betriebsrats (für den MLP Gemeinschaftsbetrieb, FERI und DOMCURA), der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Auch aus den oben erwähnten Mitarbeiterbefragungen und Austauschformaten können Informationen über Verbesserungspotenziale gewonnen und Optimierungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Zusätzlich können sich Mitarbeiter an die Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wenden oder unsere öffentlich zugänglichen Beschwerdestellen kontaktieren.

### Hinweisgebersystem

Darüber hinaus haben die Unternehmen der MLP Gruppe ein Hinweisgebersystem nach dem Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet. Hinweisgeber können dieses System nutzen, um Informationen über vermutetes Fehlverhalten, Verstöße gegen unseren MLP Verhaltens- und Ethikkodex oder potenzielle Gesetzesverstöße zu melden. Hierzu zählen auch Sachverhalte im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption, Wettbewerbsrecht, Betrug, Finanzkriminalität, Lebensmittelsicherheit und -qualität, Belästigung oder Diskriminierung, internationalen Handelskontrollen, dem Schutz personenbezogener Daten, Rechten und Schutz von Personen, schweren Umweltschäden oder Interessenskonflikten.

Das Hinweisgebersystem schafft neben den bestehenden Meldekanälen ein weiteres Angebot, um Bedenken oder Fehlverhalten zu melden und ist insbesondere dann zu bevorzugen, wenn das persönliche Gespräch mit der Führungskraft oder anderen Ansprechpartnern nicht möglich oder nicht gewollt ist. Über die Möglichkeiten, Sachverhalte an das Hinweisgebersystem zu melden, werden alle Mitarbeiter über das Intranet und im Rahmen unserer Compliance-Schulungen informiert. Unser MLP Verhaltens- und Ethikkodex regelt den Umgang mit Meldungen und stellt klar, dass Mitarbeiter, die in gutem Glauben potenzielle Verstöße melden, keine Nachteile zu befürchten haben.

Die Weitergabe der Information an die MLP Meldestelle trägt dazu bei, dass potenzielle Verstöße aufgedeckt, professionell untersucht und etwaige Missstände schnell beseitigt werden können. Die Meldestelle ist in der MLP Konzern-Compliance verankert. Datenschutzverletzungen oder geldwäscherelevante Auffälligkeits- und Verdachtsmeldungen können zudem über ein internes Formular gemeldet werden, das jederzeit im Intranet abrufbar ist. Weiterführende Informationen zu unserem Hinweisgebersystem können dem Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#) entnommen werden.

### **S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

#### Maßnahmen zur Förderung positiver Auswirkungen und Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

##### Führungskultur

Unsere Führungskräfte sind für die nachhaltige Weiterentwicklung der Gesellschaften der MLP Gruppe von zentraler Bedeutung. Sie prägen in besonderem Maße unsere gelebte Unternehmenskultur und nehmen eine Schlüsselfunktion dabei ein, unsere Belegschaften auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten und zu begleiten. Wir sind daher der Überzeugung, dass sich eine gute Führungskultur, der aktive Dialog mit unseren Mitarbeitern und die Förderung der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung auswirken.

Zu den wesentlichen Maßnahmen, die in den Gesellschaften der MLP Gruppe jeweils bedarfsgerecht ergriffen werden, gehören unter anderem die Einführung von Führungsleitlinien, Potenzialanalysen für die Auswahl von Führungskräften, Befragungen zur Einschätzung der Führungsleistungen (z. B. MLP Pulsmessung), Schulungen und Weiterentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Führungskräfte-Tagungen. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Förderung der Führungskultur wird durch unsere Personalbereiche evaluiert und bewertet.

Wir sind überzeugt davon, dass die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind und zur Stärkung unserer Führungskultur in den Unternehmen der MLP Gruppe beitragen. Wir setzen die Maßnahmen daher konsequent fort und werden uns in unserem HR Board ergänzend für 2025 mit einem möglichen Ausbau der Schulungsangebote und Austauschformate zur weiteren Vernetzung der Führungskräfte innerhalb der MLP Gruppe beschäftigen.

## **Gesundheitsschutz & Sicherheit**

Unsere Maßnahmen zur Förderung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Mitarbeiter in der MLP Gruppe tragen dazu bei, physische und psychische Belastungen zu reduzieren, und unterstützen die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Die Maßnahmen wirken sich positiv auf die Motivation, die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit sowie auf die Reduzierung von Krankheitstagen aus.

Wesentliche Maßnahmen: Die Gesellschaften in der MLP Gruppe nehmen den Arbeits- und Gesundheitsschutz sehr ernst. Über die gesetzlich geregelten Anforderungen hinaus bieten die Gesellschaften, jeweils abgestimmt auf die konkreten Bedarfe, umfangreiche Präventionsmaßnahmen an, um mögliche Risikofaktoren frühzeitig zu erkennen und geeignete Instrumente zu etablieren, um die Gesunderhaltung der Mitarbeiter zu fördern. Die Personalbereiche der MLP Gruppe bewerten gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und entwickeln diese fortlaufend weiter. Siehe auch die im Kapitel [S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit](#) beschriebenen Maßnahmen.

Unsere Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind langfristig angelegt und tragen nach unserer Einschätzung zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter und zur Arbeitgeberattraktivität der Gesellschaften in der MLP Gruppe bei. Unsere Angebote zur Gesundheitsprävention, wie zum Beispiel Sportveranstaltungen, Vorträge oder ein Gesundheitstag, werden jährlich neu bewertet und passend zu besonderen Themenschwerpunkten oder Bedarfen in den einzelnen Gesellschaften für das kommende Geschäftsjahr angepasst. In unserem HR Board finden ein intensiver Austausch, gegenseitige Unterstützung und, soweit sinnvoll, die Nutzung von Synergien mit Blick auf die Angebote in den Gesellschaften der MLP Gruppe statt.

## **Geschlechtergerechtigkeit und Schaffung eines vielfältigen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds**

Die aktive Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung unterstützt das Für- und Miteinander in der MLP Gruppe, fördert die Arbeitgeberattraktivität und -reputation unserer Gesellschaften und kann die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Im MLP Verhaltens- und Ethikkodex für die MLP Gruppe haben wir den Schutz eines redlichen, fairen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds fest verankert. Der Kodex stellt auch klar, dass wir von unseren Führungskräften und Mitarbeitern erwarten, sich umsichtig und respektvoll zu verhalten und jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ bekennen wir uns auch öffentlich zu Fairness und Wertschätzung von Menschen im Unternehmen und zur Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfelds.

Zu den weiteren wesentlichen Maßnahmen zählen die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Führungsebenen, unsere Maßnahmen zu Vielfalt und Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Siehe im Einzelnen die Kapitel [S1-9: Diversitätskennzahlen](#), [S1-12: Menschen mit Behinderungen](#) und [S1-15: Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben](#).

Auf Basis unserer Einschätzung und Erfahrung tragen die von uns getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Bindung der Mitarbeiter an die Gesellschaften der MLP Gruppe bei und werden von uns daher auch in Zukunft konsequent fortgeführt und überprüft.

In der Förderung eines vielfältigen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds sehen wir zudem die Chance, unser Image als Arbeitgeber für die Gesellschaften in der MLP Gruppe weiter zu stärken. Dies hilft uns auch im Bereich der Gewinnung neuer Mitarbeiter, da wir am Arbeitsmarkt für eine breitere Zielgruppe, zum Beispiel auch für ältere Menschen, attraktiv sind. Wir sind überzeugt davon, dass unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Meinungen durch diverse Teams auch unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit verbessern können. Das HR Board hat im Geschäftsjahr 2024 einen Arbeitskreis Recruiting gebildet, in dem sich unsere Experten zur Gewinnung von Mitarbeitern regelmäßig austauschen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Recruiting-Wege und -Kanäle in den Gesellschaften der MLP Gruppe entwickeln.

## **Kompetenzentwicklung**

Die MLP Gruppe fördert aktiv lebenslanges Lernen, sorgt für attraktive Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung aller Mitarbeiter und bereitet die Belegschaft gezielt auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft vor.

Zu den Maßnahmen, die innerhalb der MLP Gruppe ergriffen werden, gelten insbesondere unsere umfangreichen Schulungs- und Befähigungsangebote. Wir unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter aktiv dabei, ihre fachliche und persönliche Weiterbildung voranzutreiben. Unsere Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung erfolgen fortlaufend, wobei sich die Inhalte, der Umfang und die Häufigkeit jeweils aus den individuellen Bedarfen der Mitarbeiter sowie aus regulatorischen Anforderungen und individuellen Personalentwicklungszielen ergeben. Dabei sind wir überzeugt davon, dass wir mit unseren Maßnahmen (siehe auch Kapitel [S1-13: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung](#)) unsere Belegschaften auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft wirksam vorbereiten können. Unsere Schulungs- und Befähigungsangebote werden regelmäßig hinterfragt und kontinuierlich weiterentwickelt. Das HR Board unserer MLP Gruppe hat hierzu einen Arbeitskreis Personalentwicklung gebildet, der sich intensiv mit unseren Schulungsbedarfen und der Ableitung geeigneter Befähigungsangebote befasst.

## **Integrität und Einhaltung der arbeitnehmerbezogenen Rechte**

Ein klares Unternehmensleitbild, ein Arbeitsumfeld, das von Integrität und Fairness geprägt ist, sowie die Einhaltung arbeitsbezogener Rechte haben einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit. Sie fördern zudem unsere Unternehmenskultur und die Motivation sowie die Qualität der Arbeitsergebnisse.

Insbesondere unter jungen Menschen nimmt die grundsätzliche Verbundenheit zum Arbeitgeber ab. Gleichzeitig gewinnt der „Corporate Purpose“ bei der Wahl für einen bestimmten Arbeitgeber an Bedeutung. Diesen Entwicklungen begegnen wir durch ein starkes Leitbild und die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls innerhalb der MLP Gruppe. Fairness und Integrität sowie die Einhaltung aller relevanten rechtlichen Anforderungen, einschließlich der arbeitnehmerbezogenen Rechte, sind fester Bestandteil unseres MLP Verhaltens- und Ethikkodex.

Weitere Maßnahmen: Das persönliche Erleben und die Stärkung der Vernetzung innerhalb der MLP Gruppe werden aktiv durch konzernweite Schulungsmaßnahmen und Veranstaltungen gefördert, so zum Beispiel durch die 2024 konzernübergreifend angebotenen „Coffee Dates“. Auch für 2025 plant das HR Board, durch gemeinsame Austauschangebote das Kennenlernen und die Vernetzung innerhalb der Gruppe weiter zu fördern. Die Personalbereiche innerhalb der MLP Gruppe legen Wert darauf, dass arbeitnehmerbezogene Rechte eingehalten werden. Potenzielle Verstöße werden im Einzelfall geprüft und geeignete Maßnahmen ergriffen. Wir halten unsere Maßnahmen für wirkungsvoll, um unsere Unternehmenskultur und die Motivation unserer Belegschaften zu fördern.

## **Nachwuchsförderung durch Auszubildende und Studierende**

Die Nachwuchsförderung durch eigene Auszubildende, Studierende oder Traineeprogramme sehen wir als Chance zur Gewinnung von neuen Mitarbeitern und zur langfristigen Nachfolgeplanung. Wir sind zudem davon überzeugt, dass Auszubildende und Studierende neue und häufig moderne Impulse in unsere Unternehmen bringen und dadurch den Austausch und Know-how-Transfer zwischen den Generationen fördern, was zu einer Steigerung der Mitarbeitermotivation führen kann.

Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Größen und Strukturen bestimmen die Gesellschaften der MLP Gruppe jeweils bedarfsgerecht, in welchem Umfang und in welcher Form sie Ausbildungs- und Studienplätze oder andere Programme, so zum Beispiel für Trainees oder Praktikanten, anbieten. Ein Austausch mit den bestehenden Programmen und neuen, innovativen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung unserer Nachwuchsförderung findet im Rahmen des HR Boards statt und wird auch im Jahr 2025 fortgesetzt.

## **Arbeitgeberattraktivität**

Die Aufrechterhaltung und fortlaufende Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Gesellschaften in der MLP Gruppe fördern die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern und bergen eine Chance, dem Fachkräftemangel und der demographischen Entwicklung wirksam zu begegnen.

Es wird zunehmend schwer, Mitarbeiter langfristig für ein Unternehmen zu begeistern. Eine starke Arbeitgebermarke, gestützt durch aktives, insbesondere regionales Marketing und Social Media nimmt sowohl in der Wahrnehmung nach außen, aber auch nach innen an Bedeutung zu. Wir begegnen den gestiegenen Anforderungen je nach Bedarf in den Gesellschaften der MLP Gruppe mit gezielten regionalen Kampagnen und Veranstaltungen sowie der verstärkten Nutzung von Online-Medien. Unser Arbeitskreis Recruiting und das HR Board der MLP Gruppe tauschen sich über neue, innovative Methoden regelmäßig aus und unterstützen sich gegenseitig bei der Weiterentwicklung der Arbeitgeber-Positionierung unserer Gesellschaften.

Unsere Arbeitgeberattraktivität wird zudem durch marktgerechte Vergütung sowie ein attraktives Paket an Nebenleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert, das sich stets an den Anforderungen der einzelnen Gesellschaften und Belegschaften in der MLP Gruppe ausrichtet. Siehe auch die Ausführungen im Kapitel [S1-10: Angemessene Entlohnung](#). Ein Austausch zu den in der MLP Gruppe angebotenen Nebenleistungen sowie zur Nutzung von Synergien findet über das HR Board statt und wird auch im Jahr 2025 fortgesetzt.

### **Maßnahmen zur Bewältigung negativer Auswirkungen und Umgang mit wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

#### **Arbeitsbelastung**

Eine dauerhaft zu hohe Arbeitsbelastung sowie zusätzliche Stressfaktoren in der sich schnell verändernden Arbeitswelt können negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter wie etwa psychische Belastungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Probleme mit dem Bewegungsapparat haben und bis hin zu temporären und dauerhaften Ausfällen führen, die von anderen Kollegen abgedeckt werden müssen.

Wir nehmen die Förderung der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter sehr ernst. Die Gesellschaften der MLP Gruppe haben daher, jeweils auf Basis des konkreten Bedarfs ihrer Belegschaften, vielfältige Maßnahmen im Bereich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie für die Gesundheitsprävention erlassen. Siehe zu den weiteren Einzelheiten das Kapitel [S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit](#). Die Personalbereiche in der MLP Gruppe beobachten fortlaufend den Arbeitsstand innerhalb der Gesellschaften, zum Beispiel im Rahmen der Betrachtung der Überstundenentwicklungen oder des Krankenstandes. Bei auffälligen negativen Entwicklungen werden unverzüglich personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen, u. a. regelmäßige Gespräche mit Führungskräften, Analyse und Beobachtung von Fluktuation, Entwicklung von Krankheitstagen.

Die von uns ergriffenen Maßnahmen sind wirksam, um den potenziellen Auswirkungen durch zu hohe Arbeitsbelastung nachhaltig zu begegnen, und werden durch uns konsequent fortlaufend überprüft und fortgesetzt.

#### **Diskriminierung**

Diskriminierung oder unsachgemäße Ungleichbehandlung im Unternehmen kann negative Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten haben und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Zudem können sich negative Auswirkungen auf die Arbeitgebermarke und das Arbeitgeberimage ergeben und die Gewinnung neuer Mitarbeiter erschweren.

Insoweit verweisen wir auf unsere Ausführungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Schaffung eines vielfältigen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Die dort beschriebenen fortlaufenden Maßnahmen sind wirksam, um den potenziellen negativen Auswirkungen durch Diskriminierung oder unsachgemäße Ungleichbehandlung anhaltend und effektiv zu begegnen.

#### **Mitarbeiter-Datenschutz**

Für den Umgang mit den privaten Daten der Mitarbeiter gelten besondere Vertraulichkeits- und Schutzanforderungen (Datenschutz-Grundverordnung). Datenschutzvorfälle könnten nicht nur zu Rechtsverletzungen gegenüber den Mitarbeitern führen, sondern auch das Vertrauen der Mitarbeiter in die Integrität ihres Arbeitgebers und die Reputation der Gesellschaften der MLP Gruppe als attraktive Arbeitgeber schädigen.

Wir begegnen dieser potenziell negativen Auswirkung durch umfassende Maßnahmen zur Einhaltung und Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Anforderungen innerhalb der Gesellschaften der MLP Gruppe. In allen Gesellschaften werden die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung sowie die für uns geltenden datenschutz- und datensicherheitsrelevanten Vorschriften eingehalten und unsere Mitarbeiter zum Thema Datenschutz geschult. Wir schützen unsere Daten, einschließlich der Daten unserer Mitarbeiter, vor Sabotage, Zerstörung, Verlust und dem unberechtigten Zugriff durch Dritte. In allen Gesellschaften steht den Mitarbeitern der Datenschutzbeauftragte als Ansprechperson zur Verfügung. Die Personalbereiche innerhalb der MLP Gruppe handeln in hohem Maße vertrauensvoll und integer. Die Vertraulichkeit und den Schutz der Daten unserer Mitarbeiter nehmen wir sehr ernst. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich des Mitarbeiter-Datenschutzes wird regelmäßig durch unsere Datenschutzbeauftragten überprüft und bewertet.

Wir sind der Überzeugung, dass wir angemessene Maßnahmen ergriffen haben, um auf die potenziell negativen Auswirkungen von Datenschutzvorfällen zu reagieren und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Maßnahmen weiterzuentwickeln.

## Kennzahlen und Ziele

### **S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Das übergeordnete Ziel unserer Personalstrategie ist es, qualifizierte und motivierte Führungskräfte sowie Mitarbeiter zu finden und langfristig zu binden, sie entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen und dafür zu sorgen, dass sie sich unserem Leitbild verbunden fühlen und mit Freude unser Konzernnetzwerk weiterentwickeln.

Die von den Personalbereichen der MLP Gruppe hierzu ergriffenen Maßnahmen sind in den nachfolgenden Kapiteln im Einzelnen beschrieben. Soweit wir zum Umgang mit wesentlichen positiven oder negativen Auswirkungen sowie mit wesentlichen Risiken und Chancen messbare und terminierte Zielsetzungen festgelegt haben, sind diese im Folgenden zusammengefasst.

### **Geschlechtergerechtigkeit und Schaffung eines vielfältigen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds**

Im Interesse der Zukunftsfähigkeit und der Steigerung des Unternehmenserfolgs arbeitet die MLP Gruppe fortlaufend daran, ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Führungsebenen zu erreichen. Gezielte Nachwuchsentwicklung, die Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen der Mitarbeiter beider Geschlechter und eine stärkere Diversifizierung im Unternehmen haben positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg.

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde zwischen dem Aufsichtsrat und dem Vorstand der MLP SE für das Geschäftsjahr 2024 eine Zielgröße von 30,78 % für die MLP Gruppe festgelegt. Der Ausgangswert im Jahr 2022 betrug 29,43 %.

Die Zielfestlegung erfolgt durch den Aufsichtsrat jeweils jährlich und fließt als Teil der ESG-Komponente in die Vorstandsvergütung ein. Im Jahr 2024 wurde das Ziel erreicht. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen innerhalb der MLP Gruppe konnte auf 32,27 % gesteigert werden.

Im Hinblick auf das Nachhaltigkeitsziel „Frauen in Führung“ (ESG-Ziel) wurden Zielpfade bis 2030 definiert; die jeweiligen Jahreszielwerte leiten sich aus diesen Zielpfaden ab. Das langfristige Ziel bis zum Jahr 2030 liegt bei 41 % innerhalb der MLP Gruppe.

Betrachtet werden alle Mitarbeiter in disziplinarischen Führungspositionen, dies bedeutet eine im Unternehmen definierte Eckposition, die darauf angelegt ist, dass grundsätzlich Mitarbeiterführung mit arbeitsrechtlicher Weisungsbefugnis erfolgt (nicht: rein fachliche, mittelbare oder laterale Führungskraft oder „Kursgeber“). Nicht entscheidend ist, ob zum Stichtag tatsächlich ein Mitarbeiter aktiv geführt wird oder nicht.

Geschäftsführende Organe der Tochtergesellschaften der MLP SE werden in die Betrachtung einbezogen (klarstellend: die Vorstandspositionen der Vorstände der MLP SE in den Tochtergesellschaften bleiben unberücksichtigt), das gilt jedoch nicht für Geschäftsleiterpositionen als

„Entsendung in eine Tochtergesellschaft“, sofern in der entsendenden Gesellschaft keine Führungsposition ausgeübt wird.

Es erfolgen keine Doppelzählungen von Personen, berücksichtigt werden alle Führungskräfte der vollkonsolidierten Gesellschaften zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahres.

Auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 mindestens 33 % betragen. Dieses Ziel wurde vom Vorstand im Dezember 2022 verabschiedet.

### **Kompetenzentwicklung**

Die Gesellschaften in der MLP Gruppe unterliegen unterschiedlichen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen. Teile der Belegschaften verfügen über Erlaubnisse, zum Beispiel die Erlaubnis zur Versicherungsvermittlung gemäß § 34c GewO, die eine bestimmte Anzahl an Schulungen und Weiterentwicklungsmaßnahmen innerhalb eines Jahres zwingend erforderlich machen. Innerhalb der jeweiligen Gesellschaften wird sichergestellt, dass die betroffenen Mitarbeiter, die für ihre Tätigkeit notwendige Anzahl an Weiterbildungsstunden absolvieren.

Darüber hinaus haben sich die Gesellschaften in der MLP Gruppe im Rahmen des HR Boards bzw. der monatlich stattfindenden HR Austauschrunden darauf verständigt, dass allen Mitarbeitern die Möglichkeit geboten werden soll, innerhalb eines Jahres wenigstens 10 Stunden Weiterbildungszeit in Anspruch zu nehmen. Um auf dieser Basis für die Zukunft eine verbindliche Zielgröße festzulegen, wurde für 2024 erstmals vereinbart, dass alle Gesellschaften in der MLP Gruppe systematisch alle auch überfachlichen und freiwilligen Aus- und Weiterbildungsstunden ihrer Belegschaften erheben. Wir haben uns im Jahr 2024 auf eine einheitliche Systematik geeinigt und planen, die im Geschäftsjahr 2024 insgesamt absolvierten Bildungsstunden auszuwerten und auf dieser Grundlage eine Zielgröße für die Zukunft festzulegen.

Für die sonstigen positiven und negativen Auswirkungen halten wir aktuell eine Vereinbarung von messbaren und terminierten Zielgrößen für nicht sinnvoll oder notwendig. Die Vereinbarung von Zielgrößen erfolgt stets unter Beachtung der für uns geltenden arbeitsrechtlichen und kollektivrechtlichen Vorschriften. Die Zielgrößen werden durch unser HR Board regelmäßig betrachtet und bei Bedarf angepasst.

Zu den Themenkomplexen Arbeitsbedingungen und sonstige arbeitsbezogene Rechte bestehen eine Vielzahl von Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen, der Förderung von positiven Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Chancen und Risiken. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle und rechtlichen sowie regulatorischen Anforderungen der einzelnen Gesellschaften der MLP Gruppe wurden bisher keine messbaren und zeitgebundenen Ziele zu diesen Themen festgelegt.

Unsere etablierten Prozesse sind in den zuständigen Fachbereichen verankert, die täglich die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sicherstellen. Im laufenden Geschäftsjahr hat MLP den Fokus darauf gelegt, die Datenlage weiter zu verbessern, um im Jahr 2025 erfolgsorientierte und messbare Ziele zu formulieren. Infolgedessen bestehen aktuell für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen „Arbeitsbedingungen“ und „Sonstige arbeitsbezogene Rechte“ keine expliziten erfolgsorientierten und messbaren Zielsetzungen. Die Wirksamkeit der oben beschriebenen Maßnahmen wird derzeit nicht in Bezug auf alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen quantitativ nachverfolgt.

### **S1-6: Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens**

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über verschiedene Kriterien der Beschäftigungsverhältnisse in der MLP Gruppe.

Grundsätzlich streben wir unbefristete Arbeitsverhältnisse an. 2024 betrug der Anteil an unbefristeten, auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnissen 89 % (entspricht 2.460 Personen). Die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitnehmern lag zum Stichtag 31.12.2024 bei 7. Diese werden vornehmlich in der MLP Banking AG eingesetzt, um kurzfristige Belastungsspitzen zu überbrücken. Auch Freelancer setzen wir grundsätzlich nur für genau definierte und zeitlich befristete Projekte ein.



Befristete Arbeitsverhältnisse dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und der Vertretung von länger abwesenden Mitarbeitern. Eine Ausnahme davon sind unsere Auszubildenden und Trainees, deren Verträge befristet geschlossen werden, sowie Praktika für Schüler und Studenten, bei denen es Befristungen zwischen einem Monat und 12 Monaten gibt. Zum Stichtag 31.12.2024 waren in der MLP Gruppe 227 Auszubildende, duale Studenten und Trainees sowie 26 Praktikanten beschäftigt, deren Beschäftigung befristet vereinbart wurde.

### Übersicht der Beschäftigungsverhältnisse

Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2024 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben. Die hier veröffentlichte Gesamtzahl der Beschäftigten beinhaltet auch Auszubildende und Mitarbeiter in Elternzeit. In unserem Geschäftsbericht werden die durchschnittlichen Arbeitnehmerzahlen des Geschäftsjahres ohne Auszubildende und Mitarbeiter in Elternzeit ausgewiesen. Die im Geschäftsbericht ausgewiesene Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern lag im Geschäftsjahr 2024 bei durchschnittlich 2.454.

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
männlich	1.156
weiblich	1.607
divers	0
nicht angegeben	0
<b>Gesamtzahl der Beschäftigten</b>	<b>2.763</b>

Die nachfolgende Tabelle zeigt Informationen der Beschäftigten nach Art des Vertrags und aufgeschlüsselt nach Geschlecht per 31.12.2024:

Geschlecht	männlich	weiblich	sonstige	nicht angegeben	Gesamtzahl der Beschäftigten
<b>Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)</b>	1.156	1.607	0	0	<b>2.763</b>
<b>Zahl der dauerhaft Beschäftigten</b>	990	1.470	0	0	<b>2.460</b>
<b>Zahl der befristet Beschäftigten</b>	166	137	0	0	<b>303</b>
<b>Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Zahl der in Vollzeit Beschäftigten (Personenzahl)</b>	1.008	850	0	0	<b>1.858</b>
<b>Zahl der in Teilzeit Beschäftigten (Personenzahl)</b>	148	757	0	0	<b>905</b>

### Neueinstellungen nach Altersgruppen 2024

Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben.

Alter	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre	männlich	weiblich	Gesamt
<b>Anzahl</b>	385	171	50	277	329	606

### Austritte nach Altersgruppen 2024

Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben.

Alter	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre	männlich	weiblich	Gesamt
<b>Anzahl</b>	151	89	84	154	170	324

## Fluktuationsrate

Die Fluktuationsrate in der MLP Gruppe wird quartalsweise ermittelt und fortlaufend beobachtet, um bei Bedarf rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.

Die Berechnung der Fluktuationsrate erfolgt nach der Schlüter-Formel. Sie betrachtet sowohl den Personalbestand zu Beginn des Betrachtungszeitraums als auch Abgänge und Zugänge, berücksichtigt alle Mitarbeiter und bietet damit ein genaues Ergebnis.

Fluktuationsrate	2024	2023
	9,94 %	8,97 %

## S1-7: Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Bei MLP legen wir auch in der Zusammenarbeit mit unserem selbstständigen Außendienst großen Wert auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie ist die Zusammenarbeit mit freien Handelsvertretern, den MLP Beratern, die unsere Werte teilen und durch ihre hochwertige Beratung unserer Kunden aktiv zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

### Das MLP Leistungsversprechen für Kunden im Privatkundensegment

„MLP ist der Gesprächspartner in allen Finanzfragen – vom Vermögensmanagement über die Altersvorsorge bis zu Versicherungen. Ausgehend von den Vorstellungen unserer Kunden stellen wir ihre Optionen nachvollziehbar dar. So können sie selbst die passenden Entscheidungen treffen. Statt auf eigene Produkte greifen wir bei der Umsetzung auf die Angebote aller relevanten Anbieter zurück. Zudem können Kunden alle wichtigen Bankgeschäfte bei MLP tätigen.“

Mit unserer Mission zeigen wir unsere absolute Kundenorientierung: „Wir motivieren Menschen, sich mit Finanzen zu beschäftigen. Wir helfen Menschen, selbstbestimmt bessere Finanzentscheidungen zu treffen.“

### Nachhaltige Partnerschaft mit den MLP Beratern immer im Kundeninteresse

Auch die Zusammenarbeit mit unseren selbstständigen MLP Beratern, wie auch die Betreuung unserer Kunden, ist langfristig und partnerschaftlich angelegt. Wir wählen unsere MLP Berater sorgfältig aus und stellen sicher, dass sie unsere hohen Standards in Bezug auf Ethik, Transparenz und soziale Verantwortung erfüllen.

### Schulung und Weiterbildung

Um sicherzustellen, dass unsere MLP Berater als Handelsvertreter von MLP stets auf dem neuesten Stand sind, bieten wir regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsprogramme an, wie zum Beispiel die Ausbildung zum Certified Financial Planner. Diese Programme umfassen unter anderem auch Themen wie nachhaltige Finanzprodukte. Mit der eigenen MLP Corporate University (CU) fördern wir eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und des lebenslangen Lernens. Unsere MLP Berater sind verpflichtet, die notwendigen Schulungen gemäß ihrer Rolle als Handelsvertreter nach § 84 (HGB) zu absolvieren. Diese Weiterbildungen gewährleisten auch, dass unsere Handelsvertreter stets über die aktuellen rechtlichen Anforderungen informiert sind sowie ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten kontinuierlich erweitern und auf dem neuesten Stand halten. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, höchste Beratungsqualität und Kundenzufriedenheit sicherzustellen.

### Lebensbegleitende Betreuung

Das Ziel der MLP Beratung ist es, unsere Kunden lebensbegleitend in allen Finanzfragen zu betreuen. Unsere Handelsvertreter bieten umfassende Beratung und Unterstützung in allen Lebensphasen, von der ersten Berufstätigkeit über die Familiengründung bis hin zur Altersvorsorge und Ruhestandsplanung. Durch diese ganzheitliche Betreuung stellen wir sicher, dass unsere Kunden stets optimal beraten sind und ihre finanziellen Ziele erreichen können.

Zum Stichtag 31.12.2024 waren im Konzern 2.110 MLP Berater (Handelsvertreter nach § 84 HGB) tätig. Diese Angabe erfolgt auf Basis Headcount (HC – je Kopf) und wurde aus den Personalstammdaten der Personalsysteme SAP HCM sowie aus weiteren innerhalb der MLP Gruppe genutzten Personalsystemen durch einen standardisierten Report erhoben.

### **Leiharbeitskräfte**

Im Konzern werden auch Leiharbeitnehmer eingesetzt. Dies vornehmlich in der MLP Banking AG, um kurzfristige Belastungsspitzen zu überbrücken.

Die Anzahl an Leiharbeitnehmern, die wir einsetzen, ist insgesamt gering, zum Stichtag 31.12.2024 lag die Zahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer bei 7.

### **S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

Auch in Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte unserer Mitarbeiter ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander im Sinne unserer Unternehmenskultur.

Die MLP Gruppe ist ausschließlich in Europa, im Wesentlichen jedoch in Deutschland tätig. Damit gelten für unsere Mitarbeiter die deutschen bzw. europäischen Arbeitnehmerrechte wie auch die Menschenrechtsstandards der UN sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO). Keine Gesellschaft der MLP Gruppe ist Tarifpartei.

Innerhalb der MLP Gruppe sind auf unterschiedlichen Ebenen Betriebsräte organisiert: Auf Ebene der MLP SE wurde ein Betriebsrat nach europäischem Recht gebildet, auf Konzern-Ebene besteht ein Konzern-Betriebsrat („Konzern-Betriebsrat“). Zudem gibt es die örtlichen deutschen Betriebsräte in mehreren Gesellschaften der MLP Gruppe (z. B. bei MLP, DOMCURA AG, FERI AG, ZSH GmbH).

Die Betriebsräte vertreten gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Interessen der Belegschaft in den jeweiligen Gesellschaften.

Der MLP Betriebsrat (MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG) besteht aus 15 ordentlichen Betriebsratsmitgliedern und hat insgesamt neun Ausschüsse und Gremien mit jeweils spezifischen Schwerpunkten. Diese sind der Betriebsausschuss, der Wirtschaftsausschuss und der Personalausschuss; weiterhin der Geschäftsstellenausschuss sowie der Ausschuss für Technik und Digitalisierung, der Gesundheitsausschuss und der Kommunikationsausschuss. Diese werden ergänzt durch das Bewertungsgremium und das Vergütungsgremium.

Der Betriebsrat der FERI setzt sich aus neun ordentlichen Betriebsratsmitgliedern zusammen und hat folgende Ausschüsse gegründet: Wirtschaftsausschuss und Betriebsausschuss.

Der Betriebsrat der DOMCURA verfügt ebenfalls über neun ordentliche Mitglieder, die folgende Ausschüsse gebildet haben: Personalausschuss, Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss, Ausschuss für Digitalisierung & Datenschutz und Ausschuss für Gesundheit & Arbeitssicherheit.

Insgesamt werden die Belange und Rechte von rund 78,08 % der Mitarbeiter der MLP Gruppe durch einen Betriebsrat vertreten und überwacht. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen findet ein regelmäßiger und partnerschaftlicher Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer und dem Betriebsrat statt. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Die Betriebsräte halten entsprechend der gesetzlichen Anforderungen viermal im Jahr Betriebsversammlungen ab, in denen sie die Mitarbeiter über ihre Arbeit, Schwerpunkte und Entwicklung informieren. Zudem sind alle Betriebsvereinbarungen in den jeweiligen Gesellschaften der MLP Gruppe betriebsöffentlich bekanntgemacht.

In den Kommunikationsmedien der einzelnen Unternehmen (z. B. Intranet, MLP Stream) sind den Betriebsräten Möglichkeiten zur Kommunikation an die Mitarbeiter eingerichtet, welche auch genutzt werden. Darüber hinaus informieren wir auch als Arbeitgeber unsere Mitarbeiter regelmäßig und anlassbezogen über die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

## S1-9: Diversitätskennzahlen

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt und Chancengleichheit zu unserem nachhaltigen Erfolg beitragen und unsere Arbeitgeberattraktivität für bestehende und künftige Mitarbeiter stärken. Wir setzen uns daher aktiv für Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Wir sind seit 2014 Unterzeichner der Charta für Vielfalt und haben uns damit selbst verpflichtet, für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter einzutreten, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.

Die MLP Gruppe fördert vielfältige Teams und schafft eine Unternehmenskultur, die von einem starken Zugehörigkeitsgefühl geprägt ist und in dem sich all unsere Teammitglieder wertgeschätzt fühlen. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter sich frei einbringen und ihr volles Potenzial im Unternehmen entfalten können, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Alter oder Religion. Nur so – mit vielen Talenten, unterschiedlichen Hintergründen und Stärken – können wir in einem herausfordernden und zukunftsorientierten Umfeld gemeinsam profitieren.

Im Einklang mit geltendem nationalen Recht und internationalen Standards verfolgen die Gesellschaften in der MLP Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Entscheidend für Einstellungen, Fortbildungen oder Beförderungen sind ausschließlich die individuelle Leistung sowie Kompetenzen und Potenziale in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Jobprofils.

Den Schutz eines redlichen, fairen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds haben wir in unserem MLP Verhaltens- und Ethikkodex fest verankert. Der Kodex stellt auch klar, dass wir unseren Führungskräften und Mitarbeitern erwarten, sich umsichtig und respektvoll zu verhalten und jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten.

### Geschlechtsverteilung und Altersstruktur unserer Belegschaft

Wir streben in den Gesellschaften der MLP Gruppe eine ausgeglichene Geschlechterverteilung auf den verschiedenen hierarchischen Ebenen an. Die Zusammenarbeit über verschiedene Altersgruppen hinweg eröffnet aus unserer Sicht und Erfahrung Zugang zu unterschiedlichen Perspektiven und fördert die Kreativität und Produktivität innerhalb des Unternehmens. Als Arbeitgeber verfolgen wir daher eine Personalstrategie, die unsere Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg begleitet und den aktiven Austausch zwischen den Generationen in unseren Unternehmen fördert. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Geschlechterverteilung sowie die Altersverteilung der Mitarbeiter per 31.12.2024:

Anzahl Mitarbeiter MLP	davon Frauen	davon Männer	davon divers
2.763	1.607	1.156	0

Das Durchschnittsalter unserer Beschäftigten beträgt konzernweit 41,80 Jahre.

Alterscluster		
< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
23,24 %	45,86 %	30,91 %

### Geschlechtsverteilung und Altersstruktur der MLP Kontrollorgane

Hinsichtlich der Diversitätsparameter der MLP Kontrollorgane verweisen wir auf das Kapitel [GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane](#).

### Zielgröße für Frauenanteil in Führungspositionen

Zu Chancengleichheit und Vielfalt gehören für uns auch unsere Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und einem möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnis über alle Führungsebenen hinweg. Hierunter fällt beispielsweise unsere gezielte Nachwuchsförderung, die

fortlaufende Weiterentwicklung unserer Angebote im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die lebensphasenorientierte Ausrichtung unserer Personalarbeit. Viele unserer Maßnahmen der vergangenen Jahre zeigen beständig Fortschritte. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte dadurch in den letzten 2 Jahren von 29,43 % zum Stichtag 31.12.2022 auf 32,27 % zum Stichtag 31.12.2024 gesteigert werden.

Für die Zukunft wollen wir das Bewusstsein und den Fokus unserer Führungskräfte für mögliche Barrieren und Themen schärfen, die der beruflichen Weiterentwicklung oder dem Ergreifen des nächsten Karriereschritts im Weg stehen können. Wir widmen uns im Rahmen unseres Recruitings verstärkt der Frage, wie wir weibliche Talente aktiver ansprechen und für uns gewinnen können. Zudem arbeiten wir an Maßnahmen, um die Vernetzung und den Austausch von Frauen innerhalb der Gesellschaften unserer MLP Gruppe weiter zu stärken; stets mit dem Ziel, dass unsere Mitarbeiter mit Freude für uns tätig sind und ihre Kompetenzen und Stärken bestmöglich für unseren gemeinsamen Erfolg als MLP Gruppe einsetzen können.

Die Einführung einer ESG-Komponente in der Vorstandsvergütung im Jahr 2023, die auch eine Komponente zu Frauen in Führung enthält, trägt zusätzlich zur gezielten Förderung und Steigerung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf den verschiedenen Hierarchieebenen bei.

### **Festlegungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen nach § 76 Abs. 4 des Aktiengesetzes**

Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen sieht die Festlegung von Zielgrößen für Aufsichtsräte, Vorstände und die beiden obersten Führungsebenen vor, wobei eine Mindestzielgröße hierbei nicht vorgesehen ist. Die festzulegenden Zielgrößen und Fristen sind konkret zu benennen. Ferner ist darzustellen, ob die festgelegten Zielgrößen erreicht worden sind, und wenn nicht, sind Angaben zu den Gründen zu machen.

Der Vorstand der MLP SE hat eine Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands sowie auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands von mindestens 33 % beschlossen. Diese Zielgrößen sollen jeweils bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erreicht werden. Zum 31.12.2024 betrug die Frauenquote 37,5 %. Eine entsprechende Festlegung wurde auch für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der MLP Finanzberatung SE getroffen. Diese betrug zum 31.12.2024 40 %.

### **S1-10: Angemessene Entlohnung**

Unsere Mitarbeiter sind ein entscheidender Faktor für den Erfolg der MLP Gruppe. Im Rahmen der Gewinnung und Bindung engagierter und qualifizierter Mitarbeiter spielt eine attraktive Vergütung eine besondere Rolle. Es ist unser Anspruch, neben marktgerechter und angemessener Vergütung ein modernes Arbeitsumfeld und ein attraktives Paket an Nebenleistungen (Benefits) anzubieten, das wir fortlaufend strategisch weiterentwickeln.

Unter einer marktgerechten Vergütung verstehen wir ein Gehaltsniveau, das neben der branchenüblichen Vergütung Faktoren wie die Art der Tätigkeit, Qualifikationsanforderungen, Berufserfahrung sowie aktuelle Marktbedingungen und regionale Besonderheiten berücksichtigt. Dabei orientiert sich MLP an den üblichen Entlohnungen für vergleichbare Positionen in der Branche, der Region und dem spezifischen Berufsfeld sowie der vorhandenen Gehaltsstruktur im Unternehmen. Ziel ist es, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage eine wettbewerbsfähige Bezahlung anzubieten, die sowohl qualifizierte Mitarbeiter anzieht als auch die Mitarbeiterbindung fördert.

Wir verstehen Vergütung als angemessene und faire Honorierung dafür, dass Mitarbeiter die an sie gestellten Aufgaben und Anforderungen erfüllen und sich in hohem Maße für die Gesellschaften in der MLP Gruppe engagieren. Einzelheiten zu unserer Vergütungspolitik veröffentlichen wir jährlich im Rahmen des Vergütungsberichts. Wir stellen insbesondere sicher, dass die Leistung unserer Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet wird, die unserer Pflicht, ausschließlich im Interesse unserer Kunden zu handeln, widerspricht.

Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Größen und regulatorischen Anforderungen haben die Gesellschaften der MLP Gruppe unterschiedliche und jeweils an den Bedarfen der einzelnen Gesellschaften ausgerichtete Vergütungsmodelle. Den Rahmen zur Sicherstellung der gruppenweit

geltenden regulatorischen Anforderungen an die Gestaltung der Vergütungssysteme bildet die gruppenweite Vergütungsstrategie. Alle Gesellschaften der MLP Gruppe bieten eine angemessene Vergütung, die nach fairen Kriterien und insbesondere geschlechterneutral ermittelt und gewährt wird.

Die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb haben im Dezember 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ abgeschlossen, die auch der Verbesserung der Entgelttransparenz dienen soll. Die Betriebsvereinbarung gilt in der Fassung vom 2. Juli 2019 für die Mitarbeiter der MLP SE, MLP Banking AG sowie die MLP Finanzberatung SE. Danach wird jeder Stellentyp unabhängig von den Stelleninhabern und damit geschlechtsneutral bewertet und einem Gehaltsband zugeordnet, an dem sich die Gehaltseinordnung bei Einstellungen und Versetzungen orientiert.

Die Gesellschaften in der MLP Gruppe haben auf Basis ihrer Vergütungsdaten zum 31. August 2024 die potenzielle Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Gesellschaften ermittelt, die nicht als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG einzustufen sind. Im Rahmen der Durchführung dieses Verfahrens sind wir zu der Überzeugung gelangt, dass die Vergütung in der MLP Gruppe geschlechtergerecht ist. Hinweise auf eine strukturelle Entgeltlücke haben sich in den einzelnen Gesellschaften nicht ergeben.

### **S1-11: Soziale Absicherung**

Alle Beschäftigten des MLP Konzerns sind gegen Verdienstverluste durch Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Elternurlaub, Erwerbsunfähigkeit und Ruhestand abgesichert. Der MLP Konzern hält alle gesetzlichen Regelungen, die es Mitarbeitern ermöglichen, aus wichtigen Gründen beziehungsweise aufgrund bedeutender Lebensereignisse ohne finanzielle Einbußen vom Dienst fernzubleiben, ein und geht in vielen Fällen über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

Den Beschäftigten des MLP Konzerns steht eine breite Palette an Sozialleistungen zur Verfügung, beispielsweise zusätzliche Sonderurlaubsregelungen, Förderung der betrieblichen Altersvorsorge, Jubiläumszuwendungen, kostenfreie Getränke am Arbeitsplatz.

### **S1-12: Menschen mit Behinderungen**

Zu Vielfalt und Chancengleichheit gehört für uns auch ein vorurteilsfreies und inklusives Arbeitsumfeld, das geprägt ist von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Wir unterstützen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei der Integration in ihre Teams und ihren Arbeitsalltag und halten dabei alle gesetzlichen Vorgaben ein (besonderer Kündigungsschutz, zusätzlicher Urlaub, Schwerbehindertenvertrauensperson und Schwerbehindertenvertretung, barrierefreie Zugänge etc.). Bei Bedarf schaffen wir hierzu individuelle Lösungen. Unser Ziel ist es, dass sich auch Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gleichberechtigt und ohne Vorbehalte einbringen und unseren Gesellschaften zugehörig fühlen können.

Besonders gefährdete Gruppen innerhalb der eigenen Arbeitskräfte werden bei MLP durch die geltenden Gesetze (Jugendarbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz) geschützt.

Per 31.12.2024 waren im MLP Konzern 68 Mitarbeiter mit einer Beeinträchtigung beschäftigt, das entspricht 2,46 %. Die Anzahl an Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen ist im Jahr 2024 im Vergleich zu den Vorjahren weitestgehend konstant.

Berichtsjahr	2024	2023
<b>Mitarbeiter</b>	<b>68</b>	<b>71</b>
davon männlich	33	29
davon weiblich	35	42

### **S1-13: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**

Bildung ist eines der wesentlichen, globalen Ziele, das auch wir als Unternehmen klar in den Fokus nehmen. Zum einen, da mit Blick auf unser Kerngeschäft gut ausgebildete Mitarbeiter sowie Berater besonders relevant sind; zum anderen, da wir mit unserer Finanzberatung Kunden befähigen möchten, selbstbestimmt bessere Finanzentscheidungen zu treffen.

## Mitarbeiterentwicklung

Die dynamische Entwicklung unserer Arbeitswelt und neuer Arbeitsweisen erfordert neue Kompetenzen, persönlich wie beruflich. Um mit den sich stetig verändernden Rahmenbedingungen und Anforderungen Schritt halten zu können und dabei Freude und Motivation zu erhalten, passen wir unsere Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote regelmäßig an. So bieten wir den Rahmen für eine zukunftsgerichtete Expertise unserer Beschäftigten, die im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und den Anforderungen des Unternehmens steht.

Unsere Weiterbildungsangebote sind an einem Kompetenzmodell ausgerichtet, welches sich an unseren strategischen Zielen orientiert.

Auf dieser Basis bieten wir unseren Mitarbeitern ein vielseitiges Angebot für ihre Weiterentwicklung. Zur Gestaltung unseres Weiterbildungsangebots führen wir regelmäßig Bedarfserhebungen in diesen Zielgruppen durch.

Um die Identifikation mit dem Beratungsansatz von MLP weiter zu stärken, gibt es zudem vertiefende Schulungen im Bereich Financial Education.

Neben Schulungen für Mitarbeiter steht auch ein breites Angebot für Führungskräfte zur Verfügung. Dieses richtet sich an den MLP Führungsgrundsätzen beziehungsweise am Kompetenzprofil für Führungskräfte aus.

## Beschäftigte, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben

Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die 2024 an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	85 %
davon männlich	83 %
davon weiblich	86 %
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigten 2024	33,90
davon männlich	43,70
davon weiblich	26,86

## S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Förderung der Gesunderhaltung der Mitarbeiter in der MLP Gruppe ist uns ein besonderes Anliegen. Dabei gehören zu gesunden Arbeitsbedingungen vielfältige Aspekte wie zum Beispiel das Arbeitsklima, Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung, gegenseitige Wertschätzung, eine gelebte Fehlerkultur und soziale Angebote. Wir sind überzeugt, dass sich unsere Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter positiv auf die Motivation, auf die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit sowie auf die Zahl der Krankheitstage auswirken können.

Im Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt unser Fokus insbesondere auf der Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen sowie berufsbedingten Erkrankungen. Wir halten die gesetzlich geforderten Standards ein und führen unsere Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Geiste der in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze aus.

Die wesentlichen Tätigkeiten in der MLP Gruppe sind Bürotätigkeiten. Daher beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Die Zuständigkeit für die Maßnahmen im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt in den einzelnen Gesellschaften der MLP Gruppe. So kann sichergestellt werden, dass Arbeitsplatzevaluierungen und Begehungen vor Ort stattfinden können. Gefährdungsbeurteilungen zu

gesundheitlichen Risiken werden durch die einzelnen Gesellschaften durchgeführt, um bedarfsgerechte, auf die jeweilige Belegschaft zugeschnittene Maßnahmen ableiten zu können.

In den Gesellschaften der MLP Gruppe gibt es vielfältige Angebote rund um die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hierzu zählen beispielsweise das Angebot betriebsärztlicher Sprechstunden und eines psychologischen Dienstes sowie das Employee Assistance Programme (EAP), Gripeschutzimpfungen und die Beratung zu ergonomischen Arbeitsplätzen.

Unsere externen betriebsärztlichen Dienste werden durch regelmäßig geschulte Ersthelfer in den jeweiligen Gesellschaften unterstützt.

Der Arbeitsschutzausschuss im MLP Gemeinschaftsbetrieb tagt viermal jährlich unter Einbindung des Personalbereichs, der Vertreter des Gesundheitsausschusses und der Schwerbehindertenvertretung des Betriebsrats sowie der verantwortlichen Mitarbeiter zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mitarbeiter können jederzeit ihre Anliegen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbringen, die dann diskutiert und bei Bedarf weiterverfolgt werden.

Der betriebliche Brandschutz wird durch Brandschutzbeauftragte an den jeweiligen Standorten sichergestellt. Zudem führen wir regelmäßig verpflichtende webbasierte Schulungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz durch, die auch dafür sorgen sollen, dass mögliche Gefahrenstellen am Arbeitsplatz richtig erkannt und ihnen konsequent begegnet wird. Da MLP kein produzierendes Unternehmen ist, gibt es kein explizites Konzept und kein Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Insbesondere nach langer Arbeitsunfähigkeit oder wiederholten Erkrankungen ist es wichtig, Mitarbeiter beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen und zu begleiten. Auf diese Weise kann die Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder stabilisiert und/oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindert werden. Ziel des BEM ist es, betroffene Beschäftigte dabei zu unterstützen, ihre Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und Schritt für Schritt in den Arbeitsalltag zurückzukehren. Dabei können auch mögliche Rehabilitationsbedarfe zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit frühzeitig erkannt und eingeleitet werden. Unser Ziel ist es stets, die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz möglich zu machen und durch Einleitung geeigneter Maßnahmen unter Rücksichtnahme auf mögliche gesundheitliche Einschränkungen der jeweiligen Mitarbeiter den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern. So können zum Beispiel bei Einschränkungen des Bewegungsapparats zusätzliche Maßnahmen zur Ergonomie am Arbeitsplatz vereinbart werden.

### Ersthelfer/Arbeitsunfälle

Berichtsjahr	2024
Ersthelfer	254
arbeitsbedingte Verletzungen (Arbeits- und Wegeunfälle)	21
Quote arbeitsbedingter Verletzungen	5,38
davon tödlich	0
arbeitsbedingte Erkrankungen	0
davon tödlich	0

### Arbeits- und Wegeunfälle/ Ausfalltage

Berichtsjahr	Wege- und Arbeitsunfälle	Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen
2024	21	232

Wie auch in den vergangenen Jahren gab es im Geschäftsjahr 2024 keinen Todesfall im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer arbeitsbedingten Erkrankung. Arbeitsunfälle werden evaluiert und auf Basis der vorhandenen Informationen Präventivmaßnahmen etabliert.



Eine konzernweite Krankheitsquote wird nicht erhoben.

### **Vielfältige Präventivmaßnahmen zur Förderung der Gesunderhaltung**

Über die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus bieten die Gesellschaften in der MLP Gruppe vielfältige Arbeitgeberangebote zur Aufrechterhaltung und Förderung der physischen wie psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter an.

Dabei geht es uns auch darum, Interesse und Bewusstsein für einen gesunden Lebensstil zu wecken, die Freude an gemeinsamer Bewegung und Begegnung zu steigern und ein starkes Mit- und Füreinander unserer Mitarbeiter zu fördern. Zu unseren Maßnahmen gehören zum Beispiel Sport- und Bewegungsangebote, Möglichkeiten zum gegenseitigen Kennenlernen und auch gruppenweiten Vernetzen (z. B. Coffee Date), Fachvorträge zu Gesundheitsthemen sowie die Durchführung von Gesundheitstagen. Auch die fortlaufende Förderung unserer wertschätzenden Unternehmens- und offenen Feedbackkultur unterstützt ein gutes Arbeitsklima und wirkt sich positiv auf die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter aus.

In der MLP Gruppe werden, stets bezogen auf die konkreten Gegebenheiten der einzelnen Gesellschaften, auch regelmäßig Befragungen zum Gesundheitszustand und Wohlbefinden der Mitarbeiter durchgeführt. Entsprechende Umfragen helfen uns dabei, einzuschätzen, welche Auswirkungen zum Beispiel die sich schnell verändernde Arbeitswelt und zunehmende digitale Komplexität auf unsere Belegschaft hat. So kann sich etwa eine Steigerung der empfundenen Arbeitsbelastung auch negativ auf die mentale Gesundheit auswirken. Wir wollen etwaige Risikoindikatoren für den Gesundheitszustand unserer Belegschaften frühzeitig erkennen und bei Bedarf gezielte Maßnahmen ableiten.

Basierend auf der Befragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz wurde im Geschäftsjahr 2024 für die Mitarbeiter des MLP Gemeinschaftsbetriebs das „Fit 4 2024“-Programm aufgesetzt, das neben zahlreichen Angeboten zur Steigerung der körperlichen Fitness auch Themen wie Resilienz und Regeneration, Führung und Zusammenarbeit adressiert und gemeinsame Begegnungen und Aktivitäten fördert. Zudem fand im Rahmen der „Aktionswoche Alkohol“ im Sommer 2024 eine Informationsveranstaltung für Führungskräfte zum Thema Sucht statt.

### **S1-15: Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

Wie bereits im Kapitel ESRs [S1-11: Soziale Absicherung](#) beschrieben, genießen alle Mitarbeiter der MLP Gruppe einen Sozialschutz, dies gilt auch und insbesondere für Urlaub aus familiären Gründen. Regelungen zu familiären Freistellungen sind in zahlreichen Gesetzen in Deutschland verankert, insbesondere im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Die Beschäftigten in der Schweiz und in Luxemburg haben hierzu eigene gesetzliche Regelungen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt einen weiteren wichtigen Aspekt unserer Personalarbeit dar; dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass sie die Gleichberechtigung in den Gesellschaften der MLP Gruppe stärken und die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter fördern kann.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre individuellen Lebenskonzepte mit einem produktiven und erfolgreichen Berufsleben in Einklang zu bringen. Wir glauben daran, dass eine gute Lebensbalance zur Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter beiträgt und schaffen in den Gesellschaften der MLP Gruppe die Rahmenbedingungen dafür.

Wir stellen zudem fest, dass sich am Arbeitsmarkt die Erwartungshaltung von Interessenten, insbesondere mit Blick auf Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit verändert hat. Dies gilt nicht nur für junge Menschen, die sich zum Beispiel Flexibilität für längere Auslandsreisen wünschen. Eltern benötigen phasenweise mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder und für die Familie. Für ältere Mitarbeiter führt häufig die Pflege von Angehörigen zu Herausforderungen, da sie viel Zeit und Kraft in Anspruch nehmen kann.

### **Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle**

Die Gesellschaften der MLP Gruppe bieten daher für ihre Belegschaften flexible Modelle zur Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort an. Dabei bieten unsere Regelungen zum mobilen Arbeiten ein hohes

Maß an Flexibilität und individuellem Gestaltungsspielraum. Gleichzeitig wollen wir ein starkes Miteinander fördern und legen daher Wert darauf, dass regelmäßig Begegnung und Austausch innerhalb der Teams stattfinden. Wir sind der Überzeugung, dass durch regelmäßige Teamtage, aber auch durch zufällige Zusammentreffen neue Ideen und Initiativen entstehen, die das fördern, was unsere Unternehmenskultur ausmacht – unsere Gemeinschaft.

Zur Unterstützung unserer lebensphasenorientierten Personalpolitik bieten wir in den Gesellschaften des MLP Gemeinschaftsbetriebs seit 2021 auch so genannten Zeitwertkonten an, die von den Mitarbeitern individuell genutzt werden können. Neben Freistellungsphasen für ein Sabbatical, Familien- oder Pflegezeit können wir damit auch dem Wunsch einiger Mitarbeiter nach einem finanzierbaren vorzeitigen Renteneintritt nachkommen. Darüber hinaus bieten wir Mitarbeitern die Möglichkeit, bis zu 30 Arbeitstage im Kalenderjahr aus privaten Gründen mobil im EU-Ausland zu arbeiten.

### **Audit „berufundfamilie“**

Die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb haben 2019 das Audit „berufundfamilie“ mit Zertifikat abgeschlossen und im Herbst 2022 die Re-Zertifizierung erfolgreich durchlaufen. Die für drei weitere Jahre abgeschlossene Zielvereinbarung nutzen wir, um unsere bereits heute vorhandenen flexiblen Arbeitsbedingungen und unsere Unterstützungsangebote gezielt und systematisch weiterzuentwickeln.

Das Audit erfasst den Status Quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit der verbindlichen Zielvereinbarung dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird. Die im Rahmen der Re-Zertifizierung verbindlich vereinbarten Projekte umfassen unter anderem die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie Führung in Teilzeit, eine stärkere Systematisierung des Elternzeitprozesses sowie Generationenmanagement und Nachfolgeplanung.

Als Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ sind die MLP Gesellschaften zudem Teil der bundesweit größten Plattform für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Unternehmensprogramm bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt.

Wir übernehmen zudem die Kosten für diverse Angebote des „Generation Guide“. Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Homecare – Eldercare. Auch gibt es bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Kindes oder Pflege der Eltern oder einen Kinderbetreuungszuschuss. Mit diesen Maßnahmen werden unsere Mitarbeiter darin unterstützt, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen. Die Informationen über die jeweiligen Leistungsangebote stehen allen Mitarbeitern im Intranet der Gesellschaften zur Verfügung.

### **Neue Arbeitswelten**

Die Zusammenarbeit in den Gesellschaften der MLP Gruppe wird agiler und gestaltet sich mehr und mehr bereichs- und gruppenübergreifend. Mobile Arbeitsorte, wie auch das Homeoffice, gehören dazu. Dabei ist es unser Ziel, unseren Mitarbeitern funktional und kulturell passende Konzepte und technische Lösungen für die Zusammenarbeit der Zukunft anzubieten.

Damit das Büro nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch als Begegnungsstätte sowie Kulturstifter fungieren kann, braucht es Räume für Interaktion in kleinen oder großen Gruppen, Raum für Vier-Augen-Gespräche und Zonen für konzentriertes und ruhiges Arbeiten.

Wir bieten unseren Mitarbeitern an den jeweiligen Standorten eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsräumen. So wurde beispielsweise die Zentrale unserer MLP Gruppe in Wiesloch in den letzten Jahren umgebaut und an die Anforderungen der modernen Arbeitswelten angepasst. Hier stehen unter anderem telefonzellenartige Ein-Raum-Lösungen zur Teilnahme an Videokonferenzen zur Verfügung oder Meetingboxen für hybride Meetings mit Kollegen vor Ort und/oder Kollegen und Geschäftspartnern in der Ferne. Daneben bietet sich für ein informelles Kollegengespräch das Café auf dem MLP Campus und nicht zuletzt sogenannte Co-Lab-Räume für 10-12 Mitarbeiter zum agilen Arbeiten mit den dafür notwendigen digitalen und analogen Moderationstools an.

## Urlaub aus familiären Gründen

Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen hatten im Berichtsjahr 2024 100 % der Beschäftigten.

In Anspruch genommen haben einen Urlaub aus familiären Gründen im Berichtsjahr 2024 5 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten, davon 3 % Männer und 7 % Frauen.

### Übersicht Urlaube aus familiären Gründen im Berichtsjahr 2024

	Gesamt	davon männlich	davon weiblich
Beschäftigte in 2024, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben	2763	1156	1607
Beschäftigte in 2024, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben, in Prozent	100 %	100 %	100 %
Anzahl Beschäftigte in 2024, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben	145	34	111
Anzahl Beschäftigte in 2024, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben, in Prozent	5,25 %	2,94 %	6,91 %

## Elternzeit

Wir unterstützen Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, aktiv dabei, eine beruflich und individuell passende Lösung zu finden, dies stets auch verbunden mit dem Wunsch und Ziel der Förderung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit.

Hierzu haben wir unsere Übersicht zur Elternzeit um die Kategorie der Dauer der Elternzeiten nach Geschlecht ergänzt.

### Gesamtzahl der Beschäftigten in Elternzeit im Berichtsjahr 2024

Gesamt	davon männlich	davon weiblich	Durchschnittliche Dauer der beantragten Elternzeit in Monaten	davon männlich durchschnittliche Dauer in Monaten	davon weiblich durchschnittliche Dauer in Monaten
118	32	86	12	4	18

Anmerkung: Beginn der Elternzeit kann auch schon vor dem 1.1.2024 liegen.

### Elternzeitrückkehr 2024

Gesamt	davon männlich	davon weiblich
53	29	24

Rückkehrtrate Gesamt	davon männlich	davon weiblich
94 %	100 %	88 %

### Verbleibsquote im Berichtsjahr 2024 in %

Verbleibsquote Gesamt	davon männlich	davon weiblich
96 %	100 %	92 %

Anmerkung: Elternzeitrückkehr im Jahr 2024 + am 31.12. noch im Unternehmen

## Pflegezeit

Das Pflegezeitgesetz bietet unseren Mitarbeitern in Deutschland die Möglichkeit, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Dieses Angebot wurde von unseren Beschäftigten auch im Berichtsjahr 2024 zunehmend genutzt.

### Gesamtzahl der Beschäftigten in Pflegezeit im Berichtsjahr 2024

Gesamt	davon männlich	davon weiblich	Durchschnittliche Dauer der in Anspruch genommenen Pflegezeit in Monaten	davon männlich durchschnittliche Dauer in Monaten	davon weiblich durchschnittliche Dauer in Monaten
20	2	18	0,17	0,23	0,16

## S1-16: Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

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

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP – somit auch die unseres Nachhaltigkeitsmanagements – aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten. Dies erfolgt zum einen durch die kontinuierliche Information über unsere Nachhaltigkeitsthemen, zum anderen mithilfe der im Unternehmen implementierten Strukturen und Prozesse. Die Ziele des MLP Nachhaltigkeitsmanagements sind nicht explizit im Vergütungssystem der Mitarbeiter implementiert.

Einzelheiten finden sich im „Vergütungsbericht“, der jährlich auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht wird.

### Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung

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

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

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT des Konzerns, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus den Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine an der Entwicklung des EBIT des Konzerns orientierte variable Vergütung ist daher die geeignete Kenngröße, um diese Strategie zu unterstützen. Durch die Aufteilung der variablen Vergütung in eine Sofortauszahlung und eine aufgeschobene Auszahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige Entwicklung des Konzerns im Fokus steht.

Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der variablen Vorstandsvergütung auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum sowie der Verknüpfung mit dem EBIT ist die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet.

Ab dem Geschäftsjahr 2023 setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand der MLP SE jährlich ESG-Ziele, welche aus den wesentlichen Nachhaltigkeitszielen (siehe Abschnitt „Sustainable Development Goals“) abgeleitet werden. In Abhängigkeit von der Zielerreichung wird die Sofortauszahlung der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr nach oben oder unten angepasst.

Hierzu wurden die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der MLP SE im Dezember 2022 angepasst, die Hauptversammlung 2023 hat das entsprechend angepasste Vergütungssystem genehmigt.

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

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

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

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

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

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

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle über alle Beschäftigten der MLP Gruppe, ungeachtet des Stellentyps, lag im Berichtsjahr bei 34,09 %. Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, wurde ein freiwilliges Prüfverfahren im Jahr 2018 erstmals für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE durchgeführt und unter Anwendung der gleichen methodischen Grundsätze im Geschäftsjahr 2023 wiederholt. Abweichend von dem im Jahr 2018 durchgeführten Prüfverfahren wurden hierbei individuelle Gehaltsabweichungen nicht nur für Frauen sondern in gleicher Weise auch für Männer betrachtet. Im Ergebnis waren das Gehalt einer Mitarbeiterin um 12 % und das Gehalt eines Mitarbeiters um 16 % anzuheben.

Weitere Informationen hierzu können unserem Bericht zur Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenz in unserem Geschäftsbericht entnommen werden.

## Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die am höchsten bezahlte Person bei MLP ist der Vorstandsvorsitzende, dessen Direktvergütung sich im Jahr 2024 auf das 34,92-Fache (2023: 30,27-Fache, 2022: 29,8-Fache) des Medians der Jahresgesamtvergütung der Beschäftigten im Konzern belief. Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstände finden sich im „Vergütungsbericht“, der jährlich auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht wird.

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

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

### **S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

Die MLP Gruppe bekennt sich ausdrücklich sowohl nach innen als auch nach außen zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebahren. Dies gilt generell im Umgang mit allen Menschen, unabhängig davon, ob es sich um unsere Geschäftspartner, unsere MLP Berater, unsere Mitarbeiter oder andere Stakeholder handelt und umfasst auch den verantwortungsvollen Umgang mit ethischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Ein starkes Mit- und Füreinander ist Ausdruck unserer Unternehmenskultur.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es eine Eingabe, die ausführlich geprüft und aufgearbeitet wurde und arbeitsrechtliche Mittel zur Konsequenz hatte. Es handelte sich jedoch um keinen groben Verstoß in Bezug auf Diskriminierung, einschließlich Rassismus und Belästigung, aus Gründen des Geschlechts oder ethnischen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Über die im Kapitel [S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können](#) aufgeführten Formate und Kanäle, mittels derer Personen Bedenken äußern oder Vorfälle melden können, wurde im Berichtsjahr 2024 1 Hinweis auf Diskriminierung, Belästigung oder andere Verstöße gegen Menschenrechte gemeldet.

Es gab im Geschäftsjahr 2024 keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen und Beschwerden.

## **ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer**

Kunden gehören zu den relevanten Stakeholdern der MLP Gruppe. Daher sind die Auswirkungen auf diese Gruppe sowie Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich wesentlich für MLP. Um sicherzustellen, dass diese Interessensgruppen kontinuierlich einbezogen werden, wurden verschiedene Maßnahmen implementiert.

Die folgenden Unterthemen wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse (siehe hierzu Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#)) für die MLP Gruppe als wesentlich identifiziert: **Datenschutz und Informationssicherheit** sowie **verantwortungsvolle Beratung**.

## Strategie

### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

Die Kapitel [S4-2: Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern](#) in Bezug auf Auswirkungen sowie [S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die](#)

[Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können](#) geben Einblick in die Einbeziehung von Verbrauchern sowie Endnutzern in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese. Der Fokus liegt dabei auf der Kundenzufriedenheitsbefragung und dem Beschwerdemanagement.

Die allgemeine Einbeziehung von Stakeholdern in die verschiedensten Unternehmensbereiche wird im Kapitel [SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger](#) näher beschrieben.

### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Die MLP Gruppe ist ein Finanzdienstleister für Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden in den Geschäftsfeldern Alters- und Gesundheitsvorsorge, Sachversicherungen, Finanzierungen, Vermögensmanagement, Entwicklung und Vertrieb von Immobilien sowie Bankdienstleistungen. Die Geschäftstätigkeit beinhaltet die Beratung dieser Kundengruppen zu ausgewählten Finanzfragen und die Vermittlung dazu passender Produkte. Weitere Informationen finden sich in den Kapiteln [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#) und [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#).

Das Ziel von MLP ist es, den Kunden zu helfen, selbstständig bessere Finanzentscheidungen zu treffen. Um den genannten Kundengruppen eine nachhaltig hohe Beratungsqualität anbieten zu können, ist es wichtig, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu kennen und dafür mit ihnen im regelmäßigen Dialog zu stehen.

Die MLP Gruppe verarbeitet zahlreiche personenbezogene Daten ihrer Kunden. Diese sind eine unverzichtbare Grundlage für die Geschäftstätigkeit von MLP. Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten ist daher ein wesentliches Element für eine vertrauensvolle Kundenbeziehung.

Die Kunden müssen zu diversen Themen ganzheitlich beraten und informiert werden. Dafür sind entsprechende Qualifizierungen und Weiterbildungen der Berater sowie der Mitarbeiter nötig. Ebenso ist die Bereitstellung von Informationen hinsichtlich der betreffenden Finanzprodukte und Einblicke in Finanzthemen essenziell, damit Kunden fundierte Entscheidungen eigenständig treffen können.

Prozesse, die sich auf die Identifizierung von Kundengruppen beziehen, die einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sind, wurden nicht etabliert. Chancen oder Risiken, die nur eine bestimmte Kundengruppe betreffen, wurden nicht identifiziert.

### **Datenschutz und Informationssicherheit**

#### **Auswirkungen**

Bezüglich des Datenschutzes und der Informationssicherheit mit Blick auf Kunden sind bereits wesentliche tatsächliche positive Auswirkungen zu beobachten, wie z. B. der Schutz der personenbezogenen Daten durch ein funktionierendes Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement.

Potenzielle negative Auswirkungen im Kontext von Kundendaten wären Datenschutzverstöße, die Rechte der Kunden verletzen und erhebliche persönliche und finanzielle Schäden mit sich bringen. Eine potenzielle negative Auswirkung wäre auch die Diskriminierung von Kunden aufgrund von Risikoprofilen im Allgemeinen sowie aufgrund von Risikoprofilen, die nach Datenschutzverstößen erstellt wurden.

#### **Finanzielle Chancen und Risiken**

Es wurden keine wesentlichen Chancen und Risiken identifiziert.

### **Verantwortungsvolle Beratung**

#### **Auswirkungen**

In diesem Zusammenhang wurden tatsächliche positive Auswirkungen identifiziert, wie etwa eine gute Beratungsqualität, unter anderem durch ein systematisches Kompetenzmanagement und die

Ausgestaltung von Bildungsangeboten. Auch das Erfüllen von Informationspflichten durch verschiedene Veranstaltungen und Informationsmaterialien tragen zur Aufklärung der Kunden bei.

Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen durch die verantwortungsvolle Beratung der MLP identifiziert.

### **Finanzielle Chancen und Risiken**

Als potenziell wesentliche Chance im Zusammenhang mit verantwortungsvoller Beratung kann die Kundenzufriedenheit und -gewinnung durch Fokussierung auf die Kunden sowie durch eine ganzheitliche, zu langfristigem Erfolg führende Beratung gesehen werden. Die Kundennähe durch Kundenzufriedenheitsbefragungen kann sich im Sinne einer Chance positiv auf die Kundenbindung auswirken.

Es wurde kein wesentliches Risiko identifiziert.

## Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

### **S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern**

Dieser Abschnitt behandelt die internen Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern. Die internen Richtlinien sind für Mitarbeiter von MLP über das Intranet abrufbar.

### **Datenschutz und Informationssicherheit**

#### **Datenschutz**

##### ***Richtlinie Datenschutz:***

Eine Konzernrichtlinie zum Datenschutz legt die Mindeststandards für die Datenschutzorganisation der dem MLP Konzern angehörigen Unternehmen verbindlich fest.

Die Unternehmen des MLP Konzerns verarbeiten zahlreiche personenbezogene Daten. Für diese Verarbeitungsvorgänge gelten gesetzliche Vorschriften, zu deren Einhaltung alle Gesellschaften verpflichtet sind.

Ein angemessenes Datenschutzniveau dient nicht allein der Einhaltung rechtlicher Vorschriften: Für MLP ist der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten darüber hinaus ein wesentliches Element zur Sicherung des nachhaltigen Vertrauens unserer Kunden, Aktionäre und der Öffentlichkeit, aber auch unserer Mitarbeiter und Berater in unsere Leistung und Integrität.

Die Gesellschaften, die dem MLP Konzern angehören und den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der Konzern-Richtlinie zum Datenschutz unterliegen, verfolgen eigenverantwortlich ernsthaft die Umsetzung der Anforderungen. Dazu kann auch die Berufung eines externen Datenschutzbeauftragten zählen, der die interne Umsetzung unterstützt und überwacht. In der Regel berichtet dieser unmittelbar an die jeweilige Geschäftsführung.

##### ***Arbeitsanweisungen zum Datenschutz:***

Ergänzend dazu erlassen alle Gesellschaften Arbeitsanweisungen und Vorgaben, die konzerninterne Mindeststandards entlang der gesetzlich definierten Anforderungen der DSGVO, ausgerichtet auf das jeweilige Geschäftsmodell und die Prozesse, konkreter beschreiben und umsetzen.

##### ***Verantwortlichkeiten im Datenschutz:***

Die Unternehmensleitung der jeweiligen MLP Gesellschaft trägt die Verantwortung dafür, dass die Vorgaben dieser Richtlinie sowie die gesetzlichen Anforderungen zum Datenschutz in der jeweiligen Gesellschaft sowie in Bezug auf die von der jeweiligen Gesellschaft durchgeführten Datenverarbeitungen erfüllt werden. Die Führungskräfte der jeweiligen MLP Gesellschaft sind dafür



verantwortlich, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die relevanten Vorschriften zum Datenschutz eingehalten und in der Geschäftsorganisation sowie dem betrieblichen Alltag umgesetzt werden. Jeder MLPler ist verpflichtet, die Vorgaben zum Datenschutz bei der Ausübung seiner Tätigkeit zu beachten.

In der MLP SE steht neben einem externen Datenschutzbeauftragten das Team Datenschutz den Fachbereichen für alle Fragen zum Datenschutz als Ansprechpartner zur Verfügung, es berät und unterstützt diese bei der Umsetzung ihrer datenschutzrechtlichen Pflichten. Das Team Datenschutz verantwortet selbst die folgenden Prozesse:

- Meldeprozess für Datenvorfälle
- Führung des Verarbeitungsverzeichnisses
- Auskunfts-, Lösch- und Datenmitnahmeprozess
- Einwilligungserklärungen und -prozesse
- Führung der Auftragsverarbeitungsübersicht
- Schulungen der MLPler zum Datenschutz

### ***Richtlinie Auslagerungen (Outsourcing):***

MLP setzt eine Vielzahl von Dienstleistern zu den unterschiedlichsten Zwecken ein. Für ihre Einbindung, ihre Steuerung und die Berichterstattung über die mit dem Einsatz verbundenen Risiken gelten gesetzliche Vorschriften, zu deren Einhaltung alle Gesellschaften verpflichtet sind.

Der Vorstand der MLP SE hat zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen eine Konzernrichtlinie Auslagerungsmanagement und Dienstleistersteuerung festgelegt, die

- verbindliche Mindeststandards zur Einbindung und Steuerung von Dienstleistern festlegt, die vollständig oder teilweise Geschäftsprozesse oder Geschäftsaktivitäten des Unternehmens übernehmen sowie
- die Verantwortlichkeiten für die Erfüllung der Mindeststandards sowie der relevanten aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ein Auslagerungsmanagement im betrieblichen Alltag regelt.

Eine Auslagerung liegt vor, wenn ein anderes Unternehmen mit der Wahrnehmung von Aktivitäten und Prozessen im Zusammenhang mit Bankgeschäften, Finanzdienstleistungen oder sonstigen Dienstleistungen beauftragt wird, die ansonsten von MLP selbst erbracht werden.

Die Konzernrichtlinie Auslagerungsmanagement und Dienstleistersteuerung ist kein abschließendes Regelwerk, sondern wird durch die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie weitere Konzernrichtlinien und unternehmensinterne Anweisungen und Vorgaben (bspw. Verhalten & Ethikkodex, Leitlinie Lieferkettensorgfaltspflicht und Richtlinie Datenschutz) ergänzt.

## **Informationssicherheit**

### ***Informationssicherheitsrichtlinie:***

Die Ziele der Informationssicherheit sind die effektive Abwehr von Bedrohungen, die angemessene Behandlung von Risiken und die Einhaltung der Schutzziele in Bezug auf Informationen, unabhängig von ihrer Repräsentation in digitaler und nichtdigitaler Form. Die Informationssicherheit basiert nicht ausschließlich auf dem Schutz der Informationen, sondern auch auf dem Schutz der zugrundeliegenden Anwendungen, Systeme, Netzwerke und Infrastrukturkomponenten sowie den Prozessen und organisatorischen Regelungen zu deren Bereitstellung und Betrieb.

MLP verarbeitet neben den eigenen Unternehmensinformationen auch die anvertrauten Informationen der Kunden. Daher sind Informationen und deren Speicherung und Verarbeitung eine unverzichtbare Grundlage für die Geschäftstätigkeit von MLP.

MLP ist sich der Verantwortung zum Schutz der bei MLP verarbeiteten Informationen bewusst. Erforderlich dafür ist ein berücksichtigendes Management der Informationssicherheit. Zur Umsetzung

wurde ein integriertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) etabliert, welches auch das Informationsrisikomanagement berücksichtigt.

Zudem wurden sowohl ein Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) als auch ein IT-Security-Officer bestellt.

Zur Umsetzung und Dokumentation des ISMS werden durch den ISB ergänzende Verfahrensanweisungen (VA) und ggf. weitere Dokumente veröffentlicht und in Kraft gesetzt.

Diese Richtlinie gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter und Beschäftigten bei MLP, einschließlich selbständiger Handelsvertreter, und ist Grundlage für die Zusammenarbeit mit Dritten.

MLP gestaltet Prozesse und interne Dokumente zum Datenschutz und zur Informationssicherheit rechtswahrend im Interesse der Interessenträger.

## **Verantwortungsvolle Beratung**

### **Beratungsqualität und Informationsversorgung**

#### ***MLP Verhaltens- und Ethikkodex***

Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt spiegelt sich im MLP Verhaltens- und Ethikkodex wider. In diesem Kodex sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er fördert das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für den MLP Konzern relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen. Er dient auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit vertraulichen Informationen bei MLP und definiert Standards für die Beratung und Betreuung der Kunden sowie die Behandlung von Kundenbeschwerden. Weiterführende Informationen zum MLP Verhaltens- und Ethikkodex befinden sich im Kapitel [S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#).

#### ***Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten***

Auch erwartet MLP in den Lieferketten von Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt implementieren und diese glaubhaft belegen können.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetzes (LkSG) wurde 2024 eine Risikoanalyse für alle bestehenden Lieferanten durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu bewerten. Dabei wurden länder- und branchenspezifische Risiken sowie negative Informationen gemäß LkSG berücksichtigt. Es wurden keine wesentlichen menschenrechtsbezogenen Risiken für die überwiegend in Deutschland ansässigen Zulieferer der MLP Gruppe festgestellt. Die Risikoanalyse wird jährlich wiederholt und – falls notwendig – werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet.

Im Rahmen des eingerichteten Beschwerdeverfahren, welches Betroffenen (darunter auch Kunden) sowie denjenigen, die Kenntnis von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen, wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Menschenrechtsverletzungen gemeldet. Im Rahmen des Beschwerdeprozesses werden die Interessen der Interessenträger berücksichtigt und in der Weiterentwicklung der MLP Menschenrechtspolitik einbezogen.

Die auf der MLP Homepage veröffentlichte [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) sowie der umweltbezogenen Pflichten zeigt unter anderem die Anforderungen an unsere Zulieferer und Geschäftspartner auf.

Ausführlichere Informationen zur Grundsatzerklärung finden sich im Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#).

MLP erklärt, dass seine Strategien in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer im Einklang mit international anerkannten Instrumenten stehen, die für diese Gruppen relevant sind. Dazu gehören insbesondere die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Diese Prinzipien dienen als Rahmen, um sicherzustellen, dass die Rechte und Interessen der Verbraucher und Endnutzer respektiert und geschützt werden.

#### **Weiterbildung:**

Im Jahr 1999 wurde die unternehmenseigene Corporate University (CU) gegründet. Die CU ist eine Institution innerhalb der MLP Finanzberatung SE. Ihre Kernaufgaben sind das systematische Kompetenzmanagement sowie die Ausgestaltung und Umsetzung der Bildungsangebote für alle MLP Zielgruppen: Berater, Führungskräfte im Vertrieb (Geschäftsstellenleiter und Leiter der Hochschulteams), Angestellte im Geschäftsstellen-Innendienst, Angestellte der Zentrale, Führungskräfte der Zentrale und Dozierende der CU.

Alle Berater, Geschäftsstellenleiter und ausgewählten Mitarbeiter der Zentrale/des Geschäftsstellen-Innendienstes müssen gemäß der Versicherungsvermittlerverordnung (VersVermV) seit 2018 jährlich 15 Stunden Weiterbildung im Bereich Versicherungen nachweisen. Für Geschäftsstellenleiter, Leiter der Hochschulteams und Berater setzt die CU das Thema im Rahmen der Modularisierung der Weiterbildung und mit der Einführung eines Punktesystems um.

Damit richtet sich MLP am Branchenstandard aus (vgl. [Brancheninitiative „gut beraten“](#)) und stellt sicher, dass jeder Berater sich stetig weiterentwickelt.

Informationen zu den umfangreichen Maßnahmen im Kontext von Akkreditierungen und Zertifizierungen der CU finden sich im Kapitel [S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen.](#)

#### **S4-2: Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen**

Dieses Kapitel gibt Einblick in die Einbeziehung von Kunden in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese. Die allgemeine Einbeziehung von Stakeholdern in die verschiedensten Unternehmensbereiche wird im Kapitel [SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessensträger](#) näher beschrieben.

#### **Customer Relations**

Die MLP Gruppe legt großen Wert darauf, die Perspektiven ihrer Kunden aktiv in die Weiterentwicklung ihrer Produkte und Dienstleistungen einfließen zu lassen. Dabei wird unterschieden zwischen den Kundengruppen Privatkunden, Geschäftskunden und institutionelle Kunden.

#### **Kundenbefragungen und Feedbackkanäle**

MLP nutzt verschiedene Kanäle, um die Kundenzufriedenheit zu messen und Feedback zu erhalten; dies umfasst zentral organisierte Befragungen sowie individuelle Gespräche der Berater mit den Kunden.

Zu den wichtigsten Feedbackkanälen gehören:

**Zentral organisierte Befragungen:** Dies umfasst vor allem den Net Promoter Score (NPS), der bei Privatkunden nach dem Ausloggen aus dem Financial Home ermittelt wird. Diese Befragungen sind anonym.

Die NPS-Befragungen folgen einem standardisierten Schema: Die Nutzer bewerten ihre Erfahrung auf einer Skala von 0 bis 10. Bewertungen von 9 und 10 werden als Promotoren (Befürworter) gezählt, 7 und 8 als neutrale Bewertungen, 0 bis 6 als Detraktoren (Kritiker). Der NPS-Wert ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Prozentsatz der Promotoren und dem der Detraktoren und liegt zwischen +100 und -100.

Die Ergebnisse der NPS-Befragungen für das Financial Home zeigen deutliche Tendenzen: Im Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2024 lag der NPS bei 19,1. Von den insgesamt 63.365 Bewertungen waren 46,9 % Promotoren und 27,8 % Detraktoren. Im Jahr 2023 lag der NPS bei 4,4, basierend auf 58.594 Bewertungen. Hierbei betrug der Anteil der Promotoren 39,7 % und der der Detraktoren 35,3 %.

Die NPS-Befragungen werden nach jedem Ausloggen aus dem Financial Home erhoben.

**App-Bewertungen:** Privatkunden bewerten die MLP Financial Home und MLP Banking Apps in den App-Stores. Die aktuellen Bewertungen zum Stand 31.12.2024 liegen bei 4,4 bzw. 4,1 von 5 Sternen.

Die App-Bewertungen sind jederzeit möglich und erfolgen freiwillig über die App-Stores. Die Auswertung der Bewertungen erfolgt bei MLP mittels eines Tools. Im Rahmen des App-Managements sind das Einsehen von Downloadzahlen und das Beantworten von App-Rezensionen möglich.

**Webinar-Bewertungen:** Teilnehmer der MLP Webinare geben über die Plattform eKomi ihre Rückmeldungen ab. Die Bewertung für das Jahr 2024 liegt bei 4,7 von 5 Sternen, basierend auf 6.781 Bewertungen.

Die Webinar-Bewertungen werden nach jedem Webinar durchgeführt.

**Individuelle Befragungen durch Berater:** Sowohl Privatkunden als auch Geschäftskunden und institutionelle Kunden werden im Rahmen von Beratungsgesprächen befragt. Die Befragungen erfolgen situationsabhängig und auf individuelle Entscheidung der Berater hin. Es gibt keine festgelegten Themen oder eine definierte Befragungssystematik wie auch keinen vorgegebenen Umfang der Befragungen. Die Befragungen, so sie stattfinden, werden entweder im Rahmen der in der Beratung behandelten Themen durchgeführt oder anlassbezogen bzw. nach Ansprache eines bestimmten Themas durch Kunden. Das Feedback wird direkt durch die Berater erfasst und, wenn erforderlich, mit der Zentrale geteilt. Auch hierfür gibt es kein definiertes Format.

Ein Beispiel für die Einbringung von Kunden- und Beraterwünschen ist die Weiterentwicklung des Financial Home zur Implementierung des sogenannten Soll-Ist-Abgleichs. Der Soll-Ist-Abgleich wird in der Beratung genutzt, um die Ziele von Kunden mit der aktuellen Finanzplanung abzugleichen und Lücken aufzuzeigen und diese mit der Beratung zu schließen. Damit Kunden auch unabhängig von Beratungsgesprächen einen Einblick bekommen können, an welchem Punkt ihrer Zielerreichung sie derzeit stehen, war es der Wunsch von Kunden und Beratern, diesen Soll-Ist-Abgleich als Anzeige im Financial Home zu implementieren. Dies ist im vierten Quartal 2024 erfolgt, der Soll-Ist-Abgleich im Financial Home ging im Januar 2025 in Produktion.

Kundenbewertungen auf dem Bewertungsportal **WhoFinance:** WhoFinance ist mit mehr als 300.000 geprüften Bewertungen das größte unabhängige Bewertungsportal für Finanzberatung in Deutschland. Kunden von Banken und Finanzinstituten können hier ihre Berater bewerten und einen entsprechenden Erfahrungsbericht schreiben.

MLP Kunden sind besonders zufrieden mit ihren Beratern. Die bewerteten MLP Berater schneiden zum aktuellen Stand mit 4,7 von 5 möglichen Sternen aus mehr als 13.150 Einzelbewertungen auf den Bewertungsportal WhoFinance besonders gut ab. Nahezu 100 % der MLP Kunden empfehlen dabei ihren Berater weiter. Die Bewertungen können vom Kunden jederzeit abgegeben werden, womit sich der Gesamtdurchschnitt automatisch anpasst.

## **Verantwortung**

Die Funktion und die ranghöchste Position im Unternehmen, die die Verantwortung für die Einbeziehung sowie dafür trägt, dass die Ergebnisse in das Unternehmenskonzept einfließen, ist die Bereichsleitung Customer Relations sowie die Geschäftsführung der MLPdialog GmbH.

### **S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können**

#### **Beschwerdemanagement**

##### **Funktion und Zielsetzung**

Das MLP Beschwerdemanagement (BM) ist die Eingangs-, Informationssammel- und Koordinationsstelle für Kundenbeschwerden. Es hat eine eigene Entscheidungsbefugnis und fungiert als Sprachrohr gegenüber Kunden. Das BM soll darauf hinwirken, die Kundenzufriedenheit wieder herzustellen und die Kundenbindung zu stärken bzw. zu vertiefen. Das BM erbringt seine Dienstleistung für die MLP Finanzberatung SE sowie im „Shared Service“ für die MLP Banking AG.

Die Zielsetzungen des BMs lauten:

- Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit
- Prozessverbesserung zur Beschwerdevermeidung
- Einhaltung geltender Vorschriften/Richtlinien (auch zur Schadenabwehr von MLP)

Der direkte Beschwerdeprozess beinhaltet die Kommunikation, Fallanalyse und Beratung sowie den Kulanzprozess.

Der indirekte Beschwerdeprozess befasst sich mit der Wissensvermittlung (interne Schulungen), Zufriedenheitsbefragung und Beschwerdeinformationsnutzung (Weitergabe von Erkenntnissen und Verbesserungsvorschlägen aus Beschwerdeinformationen zur Prozessverbesserung).

##### **Beschwerdebearbeitung**

###### ***Definition von Beschwerden und Beschwerdegegenstand:***

Beschwerden sind Artikulationen von Unzufriedenheit, die gegenüber MLP oder auch Drittinstitutionen bzw. dritten Personen mit dem Zweck geäußert werden, auf ein subjektiv als schädigend empfundenes Verhalten/Ergebnis eines durch MLP vermittelten Produkts/Produzenten bzw. eine durch die MLP erbrachten Dienst- bzw. Serviceleistung aufmerksam zu machen, Wiedergutmachung für erlittene Beeinträchtigungen zu erreichen und/oder eine Änderung des kritisierten Verhaltens zu bewirken.

Gegenstand einer Beschwerde kann sein:

- ein über MLP vermitteltes Produkt
- eine Dienstleistung im Zusammenhang mit einem Produkt
- eine Beratungsleistung eines MLP Beraters
- sonstige Serviceleistung eines Beraters/eines Geschäftsstellenleiters/des Geschäftsstellensekretariats/der Zentrale

###### ***Kontaktaufnahme und Zugangswege von Beschwerden:***

Die Kontaktaufnahme eines Beschwerdeführers zum BM kann durch die auf der MLP Homepage kommunizierten Kontaktdaten des BMs (Rufnummer, Adresse, Link zur Telefonterminvereinbarung), über das Beschwerde-Formular auf der MLP Homepage sowie für MLPer über die internen Online-Beschwerde-Masken im Intranet bzw. unter den Serviceanfragen erfolgen.

Die Beschwerde wird entweder direkt oder über Dritte an das BM eingereicht. Der Zugang kann durch Brief, Fax, Email, Telefon oder Rückrufservice erfolgen.

Zur Sicherstellung der Verfügbarkeit der genannten Kanäle werden anlassbezogene Tests durchgeführt.

Ausführliche Informationen über interne Meldestellen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zum Hinweisgeberschutz befinden sich im Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#).

### **Erfassen einer Beschwerde in den Beschwerdemanagement-Datenbanken:**

Die Beschwerdemanagement-Datenbanken dienen dazu, den Beschwerdeprozess zu erfassen, darzustellen und zu überwachen. Es werden unter anderem die laufenden und die erledigten Beschwerden dargestellt.

In den Datenbanken wird, je nach Einschätzung, eine maximale Gesamtbearbeitungsdauer zugrunde gelegt, innerhalb derer der Fall mit einer abschließenden Antwort durch das Beschwerdemanagement gegenüber Kunden oder Beschwerdeführer beendet werden soll. Die Fristen orientieren sich an der fachlichen Notwendigkeit der Fallbearbeitung.

### **Reporting und Verbesserungsmanagement:**

Im Rahmen der Beschwerdebearbeitung findet eine Zufriedenheitsbefragung von Kunden und Beratern statt. Auch der Beschwerdebearbeiter gibt eine Selbsteinschätzung ab. Daraus werden laufend Maßnahmen für die Verbesserung der Beschwerdebearbeitung und Kundenkommunikation abgeleitet.

Außerdem werden Prozessverbesserungen und Verbesserungsvorschläge an die entsprechende zuständige Einheit weitergegeben und die Umsetzung nachgehalten.

Einmal im Jahr wird ein Vorstandsreporting erstellt. Dieses enthält die Anzahl der im Geschäftsjahr abgeschlossenen Beschwerden und untergliedert diese in Kategorie, Grund und Produktzuordnung. Daneben spielt die Bearbeitungsdauer und der Eingang bei MLP bzw. Eingang bei BM eine Rolle. Außerdem wird berichtet, welche Prozessverbesserungen vorgeschlagen wurden, ob die Maßnahmen umgesetzt wurden und wie zufrieden Berater/Kunde und der Bearbeiter selbst mit der Bearbeitung der Beschwerde war.

### **S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

#### **Datenschutz und Informationssicherheit**

##### **Datenschutz**

Maßnahmen den Datenschutz betreffend sind unter anderem erforderlich, damit unberechtigte Zugriffe auf und der Missbrauch von Daten und Informationen ausgeschlossen werden. Erforderliche Maßnahmen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie nach den Verlautbarungen der zuständigen Aufsichtsbehörden. Die Ableitung von potenziell erforderlichen Maßnahmen erfolgt zur Sicherstellung der Datenschutzgrundsätze der DSGVO. Die Maßnahmen werden kontinuierlich in der Umsetzung überwacht.

Um dies zu gewährleisten, hat MLP besondere Vorkehrungen getroffen:

- Erstellung von Regelwerken
  - Richtlinien
  - Arbeitsanweisungen
- Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
- Berufung eines externen Datenschutzbeauftragten, der die interne Umsetzung unterstützt und überwacht
- WBT (Web-based Training) zum Thema Datenschutz

Ausführliche Informationen dazu finden sich im Kapitel [S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern](#).

Des Weiteren sieht der Datenschutzvorfallprozess im MLP Gemeinschaftsbetrieb vor, jegliche Auffälligkeitsmeldungen mit Verdacht auf eine Datenschutzverletzung zu analysieren, zu bewerten, bei Bedarf Maßnahmen zur Beseitigung von Beeinträchtigungen festzulegen, diese nachzuverfolgen und ggf. fristgerecht eine Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde abzugeben. Auch bei nur geringen Beeinträchtigungen werden ggf. Maßnahmen festgelegt. Zu den im Berichtsjahr 2024 tatsächlich eingetretenen Vorfällen sind keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endkunden bekannt.

Die MLP Gesellschaften führen regelmäßige Risikoanalysen auch in Bezug auf operationelle Risiken durch, die sich aus etwaigen Lücken oder Verletzungen der von MLP zum Schutz von Verbrauchern und Endnutzern getroffenen Maßnahmen ergeben könnten. Dazu gehört beispielsweise die Verletzung von Datenschutzvorgaben. Nach Implementierung aller Maßnahmen zum Datenschutz werden die verbleibenden Risiken in diesem Zusammenhang als nicht wesentlich bewertet.

## **Informationssicherheit**

### ***Informationssicherheitsmanagement und Informationssicherheitsleitlinie:***

MLP ist sich der Verantwortung bewusst, die von ihr verarbeiteten Informationen zu schützen. Dafür wurde ein funktionierendes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) eingerichtet, das auch das Management von Informationsrisiken umfasst. Dazu wurde die Richtlinie „Leitlinie Informationssicherheit“ verabschiedet, ein Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) ernannt und mit der Umsetzung beauftragt sowie ein IT-Sicherheitsexperte eingesetzt.

Der ISB verantwortet die Wahrnehmung aller Belange der Informationssicherheit in den Gruppengesellschaften der MLP und berichtet in dieser Funktion regelmäßig sowie anlassbezogen dem Vorstand der MLP SE. Der ISB legt zur Erreichung eines angemessenen Schutzniveaus Sicherheitsvorgaben und Regelungen fest und überprüft die Prozesse und Maßnahmen zur Informationssicherheit auf Aktualität, Funktionalität und Angemessenheit. Er ist in wesentliche Sicherheitsvorfälle und Sicherheitsanalysen einzubinden und er initiiert und koordiniert Sensibilisierungs- bzw. Schulungsmaßnahmen zur Informationssicherheit.

MLP ist verpflichtet, durch technisch-organisatorische Maßnahmen und personelle Ausstattung die Informationen zu schützen (u. a. § 25a KWG, DSGVO etc.). Weiter wird dies durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in den „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk) und weiter in den „Bankaufsichtliche Anforderungen an die IT“ (BA IT) konkretisiert.

Mit dem ISMS werden mögliche Risiken in Bezug auf die Informationssicherheit identifiziert und angemessen behandelt. Die Schutzmaßnahmen des ISMS orientieren sich am aktuellen Stand der Technik und werden regelmäßig durch externe Experten überprüft. Das ISMS bei MLP orientiert sich daher an der ISO 27001 und bei den Sicherheitsmaßnahmen an der ISO27002.

Die interne Revision sowie externe Wirtschaftsprüfer überprüfen regelmäßig die entsprechenden Prozesse und Verfahren.

### ***Sicherheitsstandards:***

Die IT-Systeme von MLP werden vor einem unberechtigten Zugriff durch das Zugangs- und Berechtigungskonzept, einen Malwareschutz nach aktuellem Stand der Technik sowie weitere umfassenden Sicherheitseinrichtungen geschützt.

### ***Awareness: Sensibilisierung der Mitarbeitenden:***

Auch Mitarbeiter werden regelmäßig und auch anlassbezogen zu Themen der Informationssicherheit informiert. Wesentliche Elemente sind dabei die Verantwortung jedes Einzelnen für den Schutz der Informationen, allgemeine Sicherheitsmaßnahmen und Verhaltensregeln sowie aktuelle Bedrohungen. Den Mitarbeitern werden dazu u. a. verbindliche Handlungsanweisungen zur Verfügung gestellt, die sie zum verantwortungsbewussten Umgang mit dem Thema Informationssicherheit anweisen.

Ein eigenes Online-Schulungsprogramm (Web-based-Training (WBT)) zum Thema „Informationssicherheit“ wurde eingerichtet und ist von allen Mitarbeitern verpflichtend einmal jährlich zu absolvieren.

Zudem erfolgen regelmäßig aktuelle bzw. anlassbezogene Warnungen und IT-Security-News an Mitarbeiter im Intranet.

#### **Überprüfung Rechenzentren:**

MLP ist verpflichtet, den Nachweis einer „Digitalen Resilienz“ zu erbringen. Dies erfolgt unter anderem übergeordnet durch konkrete Maßnahmenkataloge im Bereich der CyberIncident-Gefährdung. Konkretisiert auf die physischen Rechenzentren finden jährlich zyklische Nachweise zur Hochverfügbarkeit der verwendeten Infrastrukturkomponenten und somit zur Sicherstellung der für MLP substantiell wichtigen Kernprozesse statt.

#### **Business Continuity Management:**

MLP hat das Business Continuity Management System (BCMS) implementiert, um alle zeitkritischen Aktivitäten, Prozesse und Ressourcen gegenüber außergewöhnlichen, plötzlich auftretenden Schadensereignissen (Notfälle) mit hohem Schadenspotenzial auf einem definierten Betriebsniveau abzusichern. Die Maßnahmen des BCMS tragen dazu bei, dass Kunden in Notfallsituationen weiterhin bestmöglich beraten werden können. Kunden müssen in Notfällen unterbrechungsfrei mit MLP Dienstleistungen und Produkten versorgt werden können.

Das BCMS stellt sicher, dass mögliche Notfallrisiken für die Geschäftstätigkeit der MLP identifiziert und bewertet sind, dass entsprechende Vorsorge- und Notfallmaßnahmen organisiert und der Notbetrieb (Geschäftsfortführungspläne, Wiederherstellungs- und Wiederanlaufpläne) sowie der Wiederanlaufzeit- und geschäftskritische Prozesse in Notfallsituationen gezielt gesteuert werden. Das BCMS wird in allen wesentlichen Tochtergesellschaften der MLP Finanzholding-Gruppe angewendet.

Beispiele, bei denen das BCMS zum Einsatz kommt, sind etwa ein plötzlicher Ausfall von Gebäuden, Ausfall von IT und Kommunikation, Ausfall von Dienstleistern und Ausfall von Personal.

Im MLP Gemeinschaftsbetrieb ist der Datenschutz und die Informationssicherheit mit insgesamt 6 Vollzeitbeschäftigten tätig.

#### **Verantwortungsvolle Beratung**

MLP Berater sind rechtlich selbständige Handelsvertreter nach § 84 Handelsgesetzbuch (HGB) und beraten als Versicherungsmakler und Anlagevermittler ihre Kunden. Die Zahl der selbständigen Berater in der MLP Gruppe liegt bei 2.110.

Die Berater konzentrieren sich in der Regel auf bestimmte Berufsgruppen wie Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure oder Juristen. Dadurch wird eine qualitätsorientierte Steuerung der Beratung und der Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht.

#### **Leitfaden glaubwürdige Nachhaltigkeitskommunikation bei MLP:**

Um eine angemessene, glaubwürdige und transparente Kommunikation zu gewährleisten, wurde ein Leitfaden erstellt, der als Orientierungshilfe dient. Dieser interne Leitfaden wurde entwickelt, um eine Einordnung der Themen zu ermöglichen und einen einheitlichen Rahmen für interne und externe Kommunikation auf verschiedenen Kanälen (Intranet, MLP Homepage, Social Media, Berater-Standortseiten, E-Mails etc.) zu schaffen.

Der Leitfaden richtet sich an alle MLP Mitarbeiter sowie Berater. Er erläutert insbesondere die möglichen Chancen (Kunden- und Reputationspotenzial) und Risiken (z. B. Greenwashing) im Kontext der Nachhaltigkeitskommunikation.



### ***Unterstützung durch Vertriebs- und Beratungssupport:***

Bei konkreten Fragen zu Produkten und Beratung stehen allen Beratern angestellte Fachspezialisten aus dem Vertriebssupport zur Verfügung, um eine hohe Informations- und Beratungsqualität zu sichern.

Berater werden in ihrem Beratungsalltag durch Fachexperten, qualifizierte Produktspezialisten und Aktuare (Sachverständige) bei kundenbezogenen Fragestellungen unterstützt. Im Sachversicherungsbereich erhalten sie so zum Beispiel Unterstützung bei der Ausarbeitung von Deckungskonzepten. Im Vorsorgebereich helfen Mitarbeiter bei der Analyse und Prüfung bestehender Verträge sowie bei der Auswahl neuer Produkte, die auf die langfristige finanzielle Absicherung der Kunden abzielen.

Auch im Leistungsfall stellen MLP Fachexperten sicher, dass Kunden in existenziellen Situationen optimal betreut werden. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Berater und Fachexperten wird gewährleistet, dass die betroffenen Personen die ihnen zustehenden Leistungen schnell und zuverlässig erhalten. Diese koordinierte Unterstützung ermöglicht es den Kunden, sich in schwierigen Zeiten auf ihre Genesung und persönliche Stabilität zu konzentrieren.

Die Beratung von Kunden findet zunehmend applikationsgestützt statt. Drehscheibe für die Berater ist das Beraterportal, das alle Funktionen, Daten, Informationen und Absprünge rund um die MLP Beratung umfasst und durch die Beratung navigiert. Die mit den Kunden besprochenen Themen werden nach den Beratungsgesprächen mittels des Beraterportals dokumentiert und den Kunden zur Verfügung gestellt.

### ***Umfassende Partner- und Produktanalysen:***

MLP legt großen Wert darauf, dass Kunden stets optimal und individuell beraten werden. Um dies zu gewährleisten, führt MLP eine Bedürfnis-Analyse durch, die auf Recherche, der Auswertung von Branchenberichten, Marktstudien sowie dem kontinuierlichen Austausch mit Experten basiert. Dabei fließen auch wichtige Impulse aus der Beraterschaft in die Analyse ein.

MLP überprüft die Produktpartner hinsichtlich ihrer Maklerfähigkeit, Größe und finanziellen Stabilität. Dabei kommen unter anderem spezielle Bilanzanalysen und Unternehmensratings zum Einsatz. Das Ergebnis dieser Auswertungen wird in einem Sterne-Bewertungssystem zusammengefasst, das den Beratern auf einen Blick die Qualität der Anbieter in den Bereichen Vorsorge, Krankenversicherung und Sachversicherung zeigt. Die Produkt-Analyse, die ebenfalls Teil des Prozesses ist, bewertet die Produkte qualitativ und quantitativ anhand eines detaillierten Kriterienkatalogs. Auch die Kundenperspektive wird hierbei berücksichtigt. In Kooperation mit der Assekurata Solutions GmbH werden Kundenbefragungen für die Bewertung der Servicequalität der MLP Partnerunternehmen im Versicherungsbereich durchgeführt. Das Ergebnis der Befragung fließt neben weiteren Kriterien in die Auszeichnung der Produktpartner ein, die alle zwei Jahre stattfinden.

Auf Grundlage dieser Vorselektion können Berater in individuellen Gesprächen passgenaue Empfehlungen für die Kunden aussprechen, die exakt auf deren persönliche Situation und Ziele zugeschnitten sind. Die dafür notwendige Expertise bauen unsere Berater durch verschiedene verpflichtende und optionale Schulungen auf, die im Rahmen unserer akkreditierten Corporate University (CU) durchgeführt werden (siehe Kapitel [S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbraucher und Endnutzer](#) sowie Kapitel [S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen](#)).

Für Produkte, die den MLP Auswahlprozess durchlaufen haben, erhalten die Kunden eine umfassende Dokumentation, die die Beratung und Produktauswahl nachvollziehbar darstellt.

Seit 2022 führen wir mindestens alle zwei Jahre eine umfangreiche ESG-Partnerbewertung in Zusammenarbeit mit der unabhängigen Analyse- und Ratingagentur Assekurata Rating-Agentur GmbH, unserer Partnerin im Versicherungsbereich, durch, zuletzt im Jahr 2022. Als Ergänzung haben wir 2023 in Zusammenarbeit mit der Scope Fund Analysis GmbH einen Fragebogen zur Analyse von Kapitalverwaltungsgesellschaften entwickelt und angewendet. Mit der Nachhaltigkeitsbewertung der Versicherer und Kapitalverwaltungsgesellschaften erhalten wir eine zusätzliche Bewertungsdimension

der Gesellschaften und ermöglichen in der Kundenberatung eine erhöhte Transparenz zur Nachhaltigkeit der Produktpartner.

#### **Akkreditierung und Zertifizierungen:**

Eine Maßnahme für die umfangreiche Qualifizierung und Weiterbildung für alle Berater ist die Akkreditierung und Zertifizierung der CU sowie ihrer Weiterbildungsangebote und Abschlüsse. Dies bildet die Grundlage für eine Beratung der Kunden auf höchstem Niveau. Die CU verfügt über mehrere Akkreditierungen und Zertifizierungen:

a) Corporate Learning Improvement Process (CLIP) der European Foundation for Management Development (EFMD): EFMD CLIP ist ein qualitätssichernder Mechanismus, der dazu dient, Best Practice im Bereich Corporate Learning zu teilen sowie miteinander und voneinander zu lernen. Im Rahmen der Akkreditierung wird eine interne Selbstdokumentation anhand eines umfassenden Kriterienkatalogs erstellt und mit einem externen Review (inkl. Besuch vor Ort) durch erfahrene Experten kombiniert.

b) Financial Planning Standards Board e. V. (FPSB): Akkreditierung als Bildungsträger für die Weiterbildungen zum Financial Advisor (CU) und Financial Planner (CU), deren erfolgreicher Abschluss eine Grundlage für die Zertifizierungen zum EFPA European Financial Advisor® sowie zum Certified Financial Planner® durch das FPSB ist.

c) Zertifizierung von fünf Abschlüssen durch die FIBAA

MLP Berater haben die Möglichkeit, Abschlüsse zu erwerben, die aufeinander aufbauen – und können sich so stetig weiterentwickeln. Neben umfangreichen Abschlüssen können Berater aus mehr als 500 Bildungseinheiten die für sie passenden Themen auswählen.

Das Programm an der CU wurde im Jahr 2024 mit über 1.523 Veranstaltungen und 32.262 Teilnehmertagen genutzt.

Seit 2023 wird den Beratern der Abschluss zum Zertifizierten Nachhaltigkeitsberater Finance (CU) angeboten, welcher folgende Inhalte umfasst:

- Vermittlung von Grundlagenwissen in Nachhaltigkeit und deren regulatorische Anforderungen im Finanzsektor
- Umfassende Einblicke in Nachhaltigkeitsthemen und deren Anwendung in verschiedenen Fachbereichen, insbesondere deren Anwendung in der Anlageberatung und der Beratung zu verschiedenen Versicherungsthemen
- Befähigung zur effektiven Kommunikation mit dem Kunden über Nachhaltigkeitskonzepte und -präferenzen
- Differenzierung durch Nachhaltigkeitskompetenz in der Beratung und Öffentlichkeitsarbeit
- Integration der Nachhaltigkeitsberatung als fester Bestandteil in sämtlichen Kundengesprächen

#### **Informationsveranstaltungen:**

MLP führt gemeinsam mit Produktpartnern regelmäßig Kundenveranstaltungen durch, bei denen externe Referenten ihr Fachwissen teilen. Diese Veranstaltungen sind darauf ausgelegt, die Finanzbildung der Teilnehmer zu stärken und das nötige Wissen zu vermitteln, um fundierte Entscheidungen eigenständig treffen zu können. Auch auf der MLP Homepage erhalten Seitenbesucher/Kunden jederzeit vielfältige Einblicke zu Finanzthemen und können sich proaktiv informieren.

Darüber hinaus gibt es Schulungsangebote für Berater sowie Großveranstaltungen und Events zu bestimmten Themen, in Präsenz, online oder hybrid, wie z. B. Financial Planner Powertage, Finanzierungstag oder Nachhaltigkeitstag.

## Kennzahlen und Ziele

### **S4-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

#### **Datenschutz und Informationssicherheit**

MLP betreibt ein gruppenweites Informationssicherheitsmanagementsystem, um mögliche Risiken in Bezug auf die Informationssicherheit zu identifizieren und angemessen zu behandeln. Bei den Schutzmaßnahmen orientieren wir uns am aktuellen Stand der Technik und lassen diese regelmäßig durch externe Experten überprüfen.

Das Informationssicherheitsmanagement in der MLP Gruppe unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dazu werden mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen der Anpassungsbedarf an den gruppenweit gültigen Strategien untersucht.

Technologische Weiterentwicklung in Bezug auf mögliche Schutzmaßnahmen und Bedrohungen sowie die Ergebnisse aus den Sicherheitsuntersuchungen werden in Bezug auf Effizienz, Effektivität und Angemessenheit bewertet und finden im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung Eingang in das MLP ISMS und dessen Planung.

Da die Maßnahmen einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen, haben wir davon Abstand genommen, zeitbezogene und messbare Ziele zu definieren. Kunden wurden in den Zielsetzungsprozess und Nachverfolgungsprozess nicht miteinbezogen.

#### **Verantwortungsvolle Beratung**

##### **Beratungsqualität und Informationsversorgung**

Es ist unser Ziel in Bezug auf die Beraterqualität, sicherzustellen, dass jeder Berater über ausreichend und aktuelle Fachexpertise verfügt, um unsere Kunden bestmöglich zu beraten: Die Anforderung an jeden Berater ist es, jährlich mindestens 30 Stunden Weiterbildung zu absolvieren.

Damit richtet sich MLP am Branchenstandard aus (vgl. [Brancheninitiative „gut beraten“](#)) und stellt sicher, dass jeder Berater sich stetig weiterentwickelt. Außerdem werden die gesetzliche Weiterbildungspflicht für Versicherungsvermittlerinnen und -vermittler (15 Stunden Weiterbildung pro Jahr) sowie die gesetzliche Weiterbildungspflicht für Immobilienvermittler (20 Stunden Weiterbildung in 3 Jahren) erfüllt. In den letzten Jahren sammelten Berater durchschnittlich mehr als 70 Weiterbildungspunkte pro Jahr.

Kunden wurden in den Zielsetzungsprozess und Nachverfolgungsprozess nicht miteinbezogen.

# Informationen zur Governance

## ESRS G1 - Unternehmensführung

### Governance

Das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner sowie unserer Mitarbeiter in das ordnungsgemäße und gesetzestreue Handeln unseres Unternehmens bildet die Basis der Geschäftstätigkeit von MLP. Die Einhaltung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften ist die Grundlage unserer geschäftlichen Aktivitäten und integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Verstöße gegen einschlägige Gesetze und Vorschriften können nicht nur zu Rechtsstreitigkeiten und finanziellen Verlusten führen, sie wirken sich darüber hinaus auch auf die Reputation unseres Konzerns aus. Der MLP Vorstand sorgt für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen und gewährleistet eine vertrauensvolle und transparente Unternehmensführung.

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Unternehmensführung**

Die Basis für eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet ein intensiver Dialog zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Der Vorstand der MLP SE informiert den Aufsichtsrat in regelmäßigen, zeitnahen und umfassenden Berichten über die aktuelle Lage des Konzerns, einschließlich der Risikosituation, des Risikomanagements und der Compliance-Maßnahmen. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten erfolgt eine zeitnahe Information des Aufsichtsrats, auch zwischen den regulären Sitzungen. Zusätzlich finden regelmäßige Treffen zwischen der Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstand statt, in denen Einzelthemen detailliert erörtert werden. Die Aufsichtsratsvorsitzende teilt den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats umfassend die Inhalte dieser Gespräche mit dem Vorstand mit. Die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns werden von Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam diskutiert.

Weiterführende Informationen über Rolle und Fachwissen von Vorstand und Aufsichtsrat in Bezug auf die Unternehmensführung der MLP SE können dem Kapitel [GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane](#) sowie der „Erklärung zur Unternehmensführung“ als Teil des MLP [Konzernlageberichts 2024 der MLP SE](#) entnommen werden.

#### **Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Informationen zum Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung sind in Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) angegeben.

### Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

#### **G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung**

##### **Deutscher Corporate Governance Kodex**

Durch die Einhaltung der Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Version vom 28. April 2022 stärkt die MLP SE kontinuierlich das Vertrauen ihrer Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden sowie anderer Interessengruppen in die Unternehmensführung. Der DCGK ist ein Regelwerk, das wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Unternehmen enthält und international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung beschreibt. Die wichtigsten Inhalte sind:

- Vorstand und Aufsichtsrat: Der Kodex beschreibt die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Vorstand und Aufsichtsrat, einschließlich ihrer Zusammenarbeit und der Anforderungen an ihre Unabhängigkeit und Qualifikation.
- Überwachung: Der Kodex fördert eine effektive Überwachung durch den Aufsichtsrat, um sicherzustellen, dass die Unternehmensführung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre handelt.
- Transparenz: Unternehmen sollen regelmäßig und zeitnah über ihre finanzielle Lage, das Risikomanagement und wesentliche Unternehmensentscheidungen berichten.
- Aktionärsrechte: Der Kodex fördert den Schutz der Aktionärsrechte und die Gleichbehandlung aller Aktionäre.
- Nachhaltigkeit: Der DCGK nimmt auch Bezug auf Nachhaltigkeit. Der Kodex betont, dass die Unternehmensführung auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens verantwortlich ist und diese im Rahmen der strategischen Planung, des Risikomanagements und der Berichterstattung zu berücksichtigen hat.

Die Einhaltung des DCGK stärkt ein verantwortungsbewusstes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management in der MLP Gruppe und fördert dadurch das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner.

Die Überwachung der Einhaltung erfolgt fortlaufend jährlich im Rahmen einer Überprüfung durch Vorstand und Aufsichtsrat mit Unterstützung der relevanten Fachbereiche, ob die Empfehlungen des DCGK eingehalten werden oder nicht. Sofern die MLP SE von Empfehlungen des DCGK abweicht, wird dies in der Erklärungsangabe auf der Homepage offengelegt und die Abweichungen von den Empfehlungen kurz begründet.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung für die MLP SE ab und stellen sicher, dass die Corporate Governance von MLP konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt wird.

Der DCGK verweist auf bzw. berücksichtigt eine Reihe von nationalen und internationalen Standards, die gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung fördern. Dazu gehören u. a. das Aktiengesetz (AktG), das Handelsgesetzbuch (HGB) oder die OECD-Leitsätze zur Corporate Governance.

Weiterführende Informationen können unserer Homepage unter [Erklärung zur Unternehmensführung](#) oder dem Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“ als Teil des MLP [Konzernlageberichts 2024 der MLP SE](#) entnommen werden. Zudem ist die MLP SE seit 2023 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und hat sich damit zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet.

### **MLP Verhaltens- und Ethikkodex**

Die Grundprinzipien Gesetzestreue, Integrität und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln sind fest im MLP Verhaltens- und Ethikkodex verankert. Der Kodex unterstützt alle Mitarbeiter dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben auszuüben, was auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet. Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele des Unternehmens festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären weiter zu fördern. Im Kodex werden außerdem Maßnahmen zur Insiderprävention festgelegt und die internen Vorgaben für die Ausführung von Mitarbeitergeschäften beschrieben. Er dient auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit vertraulichen Informationen bei MLP und definiert Standards für die Beratung und Betreuung unserer Kunden sowie die Annahme und Gewähr von Einladungen und Geschenken. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen vorzubeugen, wurden Grundsätze zur Vermeidung und Überwachung von Interessenkonflikten sowie Zuwendungen erlassen, die regelmäßig überprüft und an veränderte Bedürfnisse angepasst werden.

Der Verhaltens- und Ethikkodex vermindert nach unserer Einschätzung das Risiko diskriminierender Verhaltensweisen und fördert Handlungsweisen der Mitarbeiter und Berater, die positiv auf die Mitarbeitermotivation, Kundenzufriedenheit und damit den Geschäftserfolg wirken. Weiterführende Informationen zum MLP Verhaltens- und Ethikkodex können Kapitel [S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) entnommen werden.

### **Nachhaltigkeits-Policy des MLP Konzerns**

Die [Nachhaltigkeits-Policy der MLP Gruppe](#) vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und dient Führungskräften und Mitarbeitern als Orientierungsrahmen, um Nachhaltigkeit in den eigenen Verantwortungsbereich und das eigene Tätigkeitsfeld zu integrieren sowie die MLP Gruppe dabei zu unterstützen, schrittweise nachhaltiger zu werden. Eine ganzheitlich im Konzern vertretene Sicht ist die Grundvoraussetzung für die Umsetzung gemeinsamer Nachhaltigkeitsziele. Unter anderem regelt die Policy auch Struktur, Verantwortlichkeiten sowie personelle Kapazitäten des Nachhaltigkeitsmanagements in der MLP Gruppe. Die Entwicklung und Umsetzung einer Nachhaltigkeits-Policy in der MLP Gruppe sowie ein klares Bekenntnis dazu tragen unseres Erachtens nicht nur zur Verantwortung des Unternehmens bei, was sich positiv auf die Mitarbeitermotivation sowie Kundenzufriedenheit auswirkt, sondern fördern auch ein soziales und ökologisches Umfeld. Weiterführende Informationen zur Nachhaltigkeits-Policy finden sich in Kapitel [E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#).

### **Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

In den vergangenen Jahren sind MLP keine Fälle von Korruption und Bestechung bekannt geworden, so dass die diesbezügliche Risikobewertung niedrig ausgefallen ist und aktuell kein Bedarf für eine gesondert ausgewiesene Strategie zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung, wie sie etwa das Übereinkommen der Vereinten Nationen insbesondere für produzierende Unternehmen vorsieht, besteht.

Gleichwohl sind alle Mitarbeiter ausdrücklich angehalten, sich an der Aufdeckung unrechtmäßiger oder unethischer Geschäftspraktiken zu beteiligen und diesen aktiv entgegenzuwirken.

Entsprechend der bei MLP implementierten Vorgaben an die Prozessorganisation sind diese so auszugestalten, dass insbesondere Personen und Funktionen keinen unzulässigen Anreizen ausgesetzt sind und Interessenskonflikte, die den Nährboden für Korruptions- und Bestechungstatbestände bieten könnten, grundsätzlich vermieden werden.

### **Hinweisgeberschutz**

Die Unternehmen der MLP Finanzholdinggruppe haben interne Meldestellen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Damit erfüllen die Unternehmen die Anforderungen der EU-Richtlinie 2019/1937, der Hinweisgeberrichtlinie und der nationalen Umsetzung.

Hinweise über tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien oder den MLP Verhaltens- und Ethikkodex können über den jeweiligen internen Meldekanal an die entsprechende Meldestelle der Unternehmen abgegeben werden. Der interne Meldekanal ist für alle Mitarbeiter über das Unternehmensintranet sowie für externe Personen über die jeweilige Unternehmens-Homepage abrufbar. Die internen Meldekanäle sind technisch so aufgesetzt, dass die berechtigten Interessen der Beteiligten bestmöglich sichergestellt sind. Bei der Abgabe eines Hinweises können die Hinweisgeber Text-, Bild- und Tondateien hochladen. Auch die Möglichkeit, anonym Hinweise abzugeben, ist über das System sichergestellt. Dabei erfolgt die Kommunikation ausschließlich über ein passwortgeschütztes sicheres Postfach.

Die Meldestellen sind jeweils in entsprechenden Vertraulichkeitsbereichen angesiedelt, um die Identität der hinweisgebenden Person und den Inhalt der gemeldeten Informationen besonders zu schützen. Dabei ist ablauforganisatorisch auch sichergestellt, dass diese ausschließlich von klar definierten und sachkundigen Mitarbeitern der Compliance-Funktion aufgenommen und bearbeitet werden. Ein Rollenkonzept stellt zudem sicher, dass nur ausgewählte Mitarbeiter Zugriff auf die über den internen Meldekanal eingegangenen Hinweise haben. Die Personen, die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut sind, arbeiten unabhängig und prozessual so, dass Interessenkonflikte vermieden werden. Außerdem verfügen sie über die notwendige Sachkunde und sind qua Aufgaben und

Rollenprofil dazu angehalten, ihre Sachkunde über die Teilnahme an in- und/oder externen Schulungsmaßnahmen aufrechtzuerhalten.

Wenn notwendig, werden interne Untersuchungen eingeleitet und Folgemaßnahmen ergriffen. Sobald die Untersuchungen und die Folgemaßnahmen abgeschlossen sind, werden Hinweisgebende entsprechend informiert.

### **Compliance-Schulungen**

Ein wichtiger Baustein unserer Präventionsmaßnahmen sind regelmäßige Schulungen und Informationen, in denen die Mitarbeiter mit den wesentlichen Vorschriften vertraut gemacht werden, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unseres Verhaltens- und Ethikkodex zu unterstützen. Hierzu gehören insbesondere webbasierte Trainings zum Marktmissbrauchsrecht, zur Wertpapier-Compliance, zu Daten- und Verbraucherschutz sowie der Vermeidung von Geldwäsche und Korruption, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen.

Compliance ist ein wichtiger Bestandteil der MLP Risikokultur. Die relevanten Regelungen zu kennen und diese in den persönlichen Arbeitsalltag zu integrieren, ist nicht nur für MLP und die Unternehmensreputation von Bedeutung, sondern es unterstützt auch dabei, ein risikoadäquates Verhalten anzunehmen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter regelmäßig mit dem Thema Compliance auseinandersetzen.

Zum Zeitpunkt der Einstellung und über die jährlich zu absolvierende Schulungseinheit MLP Risikokultur & Compliance erhalten Mitarbeitende nicht nur die Gelegenheit, ihre Kenntnisse der wesentlichen Compliance-Regelungen aufzufrischen oder zu vertiefen, sondern ihnen werden gleichzeitig auch wichtige Informationen an die Hand gegeben, wie etwa die Verhaltensgrundsätze in der Zusammenarbeit untereinander und zur Compliance-Organisation von MLP. Außerdem wird über das eingerichtete Hinweisgebersystem informiert und geschult.

MLP hat außerdem sichergestellt, dass Mitarbeiter in Funktionen, die aufgrund ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten grundsätzlich einem erhöhten Risiko in Bezug auf Korruption und Bestechung ausgesetzt sein könnten (etwa Organisationseinheit Einkauf), verpflichtend an Schulungen zur Vermeidung von Geldwäsche und Korruption sowie sonstigen strafbaren Handlungen teilnehmen müssen.

### **G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten**

Alle Unternehmen der MLP Gruppe legen großen Wert auf langfristige Partnerschaften mit ihren Lieferanten. Da MLP kein klassisches Produktionsunternehmen ist, sind die Einkaufsprozesse strukturiert, aber schlank aufgesetzt. Soziale und ökologische Kriterien sind für die MLP Gruppe bedeutsam. Bisher findet die Auswahl oder Qualifizierung von Lieferanten aber noch nicht auf Basis eines gruppenweit einheitlichen Bewertungssystems nach diesen statt.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurde 2024 eine Risikoanalyse für alle bestehenden Lieferanten durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu bewerten. Dabei wurden länder- und branchenspezifische Risiken sowie negative Informationen gemäß LkSG berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken für die überwiegend in Deutschland ansässigen Zulieferer der MLP Gruppe festgestellt. Die Risikoanalyse wird jährlich wiederholt und – falls notwendig – werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Derzeit wird zudem ein Supplier Quality Management (SQM) zur laufenden Qualitätssicherung implementiert.

In der auf der MLP Homepage veröffentlichten [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten](#) werden unter anderem die Anforderungen an unsere Zulieferer und Geschäftspartner aufgezeigt. Wir erwarten von diesen, dass sie angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt implementieren und diese glaubhaft belegen können. Das gilt auch im Hinblick auf Subunternehmer und sonstige mittelbare Zulieferer.

Bei der Auswahl neuer Lieferanten berücksichtigt die MLP Gruppe auch Empfehlungen von bestehenden Geschäftspartnern und Herstellern. Diese spielen auch mit Blick auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards eine wichtige Rolle.

Um Ausfälle in den Lieferketten bei indirekten Materialien auszuschließen, ist MLP bestrebt, Single-Source-Beziehungen zu vermeiden. Ferner setzt die Gruppe – wo möglich – auf regionale Lieferanten. Bei der Beschaffung von Energie achtet die Gruppe auf einen besonders ökologischen, ressourcenschonenden und nachhaltigen Bezug.

Die MLP Gruppe ist sich der Bedeutung der pünktlichen Begleichung von Rechnungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bewusst. Diese Unternehmen sind häufig stärker von Zahlungsterminen abhängig und Zahlungsverzögerungen können erhebliche finanzielle Belastungen darstellen. Zur Verhinderung von Zahlungsverzug wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- Transparente vertragliche Zahlungsbedingungen,
- effiziente und zum Teil digitalisierte Rechnungsbearbeitung sowie
- zuverlässige Zahlungsprozesse.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass Lieferanten fristgerecht bezahlt werden und ihre wirtschaftliche Stabilität und Liquidität erhalten bleibt.

## Kennzahlen und Ziele

### **G1-6: Zahlungspraktiken**

Im Konzern werden Zahlungsbedingungen mit den Lieferanten vereinbart und transparent hinterlegt. Hierdurch wird sichergestellt, dass Zahlungen innerhalb der vereinbarten Zahlungsziele geleistet werden und Zahlungsverzug vermieden wird.

Zahlungspraktiken werden klar definiert und offen gegenüber den Lieferanten kommuniziert. Die Zahlungsbilanz wird kontinuierlich überwacht und Maßnahmen zur Vermeidung von Zahlungsverzug umgesetzt. Diese beinhalten regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der internen Prozesse, um sicherzustellen, dass Zahlungen fristgerecht erfolgen.

Die MLP Gruppe strebt unabhängig vom Typ oder Herkunftsland des Lieferanten grundsätzlich ein Standard-Zahlungsziel von 30 Tagen an. Ausnahmen hiervon können sich aufgrund individueller vertraglicher Vereinbarungen oder spezieller Umstände ergeben. Das Zahlungsziel wird – für eine finanzielle Flexibilität und verbesserte Liquidität – in der Regel vollständig ausgeschöpft. Es wird darauf geachtet, dass alle Rechnungen unter Berücksichtigung etwaiger Skontoabzüge termingerecht beglichen werden. Im Durchschnitt liegen zwischen dem Rechnungsdatum und dem tatsächlichen Zahlungsziel 26,3 Tage. Die Auswertung wurde über alle Lieferantenrechnungen der MLP Finanzberatung SE des Berichtsjahres 2024 ermittelt.

2024 gab es keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.



# Anhang

**Tabelle 1: ESRS-Offenlegungsanforderungen**

Die folgende Tabelle zeigt alle ESRS-Offenlegungsanforderungen in ESRS 2 – Allgemeine Informationen und den vier themenspezifischen Standards, die auf der Grundlage der Ergebnisse der Bewertung der Wesentlichkeit befolgt wurden, einschließlich der Seitenzahlen, auf der die entsprechenden Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind:

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
<b>Allgemeine Informationen</b>			
<b>ESRS 2 - Allgemeine Angaben</b>			
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Grundlagen für die Erstellung	2
BP-2	Angaben in Zusammenhang mit konkreten Umständen	Grundlagen für die Erstellung	3
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane	Governance	4
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane befassen	Governance	8
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Governance	9
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Governance	10
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Governance	10
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Strategie	11
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Strategie	17
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Strategie	19
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	25
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	27
<b>Umweltinformationen</b>			
<b>EU Taxonomie Angaben</b>			
EU-Taxonomie-Verordnung	Allgemeine Grundlagen	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	28
EU-Taxonomie-Verordnung	Vorgehen MLP SE	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	29
EU-Taxonomie-Verordnung	Methodik für die Ermittlung der offenzulegenden Taxonomie-Kennzahlen	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	29
EU-Taxonomie-Verordnung	Erfüllung der Mindestschutzkriterien	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	31
Taxonomie-Kennzahlen	Umsatzerlöse	Taxonomie-Kennzahlen	31
Taxonomie-Kennzahlen	Investitionsausgaben	Taxonomie-Kennzahlen	32
Taxonomie-Kennzahlen	Betriebsausgaben	Taxonomie-Kennzahlen	32
<b>ESRS E1 - Klimawandel</b>			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	E1 - Governance	33
E1 - 1	Übergangsplan für den Klimaschutz	E1 - Strategie	33
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	E1 - Strategie	33

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRs 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	34
E1 - 2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	35
E1 - 3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	36
E1 - 4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1 - Kennzahlen und Ziele	38
E1 - 5	Energieverbrauch und Energiemix	E1 - Kennzahlen und Ziele	39
E1 - 6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	E1 - Kennzahlen und Ziele	40
E1 - 7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Zertifikate	E1 - Kennzahlen und Ziele	51
E1 - 8	Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	E1 - Kennzahlen und Ziele	51
E1 - 9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	E1 - Kennzahlen und Ziele	51
<b>Sozialinformationen</b>			
<b>ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens</b>			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRs 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S1 - Strategie	52
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRs 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1 - Strategie	52
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	52
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	56
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	57
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	58
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S1 - Kennzahlen und Ziele	62
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	S1 - Kennzahlen und Ziele	63
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S1 - Kennzahlen und Ziele	65
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S1 - Kennzahlen und Ziele	66
S1-9	Diversitätskennzahlen	S1 - Kennzahlen und Ziele	67
S1-10	Angemessene Entlohnung	S1 - Kennzahlen und Ziele	68
S1-11	Soziale Absicherung	S1 - Kennzahlen und Ziele	69
S1-12	Menschen mit Behinderungen	S1 - Kennzahlen und Ziele	69
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung Kompetenzentwicklung	S1 - Kennzahlen und Ziele	69
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	S1 - Kennzahlen und Ziele	70

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1 - Kennzahlen und Ziele	72
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S1 - Kennzahlen und Ziele	75
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S1 - Kennzahlen und Ziele	77
<b>ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer</b>			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S4 - Strategie	77
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S4 - Strategie	78
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	79
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	82
S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	84
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	85
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S4 - Kennzahlen und Ziele	90
<b>ESRS G1 - Unternehmensführung</b>			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	G1 - Governance	91
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	91
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	91
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	94
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	nicht wesentlich
G1-4	Korruptions oder Bestechungsfälle	G1- Kennzahlen und Ziele	nicht wesentlich
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	G1- Kennzahlen und Ziele	nicht wesentlich
G1-6	Zahlungspraktiken	G1- Kennzahlen und Ziele	95

## Tabelle 2: Offenlegungsanforderung und Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften

Die nachstehende Tabelle enthält alle Offenlegungsanforderungen und zugehörigen Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie in Anhang B von ESRS 2 dargelegt. Sie gibt an, auf welcher Seite des hier vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts die Datenpunkte zu finden sind und welche Datenpunkte als nicht wesentlich bewertet wurden:

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	X		X	4
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			X	4
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	X			10
ESRS 2 SBM-1	40 (d; i)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	X	X	X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; ii)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	X		X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; iii)	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	X		X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; iv)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			X	nicht relevant
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050			X	33
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		X	X	nicht relevant
ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	X	X	X	38
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	X			nicht relevant
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	X			39
ESRS E1-5	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	X			nicht relevant
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	X	X	X	40
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	X	X	X	40

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimaggesetz	Seite
ESRS E1-7	56	Abbau von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Zertifikate				X	nicht relevant
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			X		nicht relevant
ESRS E1-9	66 (a)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko		X			nicht relevant
	66 (c)	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden		X			nicht relevant
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		X			nicht relevant
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			X		nicht relevant
ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	13	Spezielle Strategie	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	X				nicht wesentlich
ESRS E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	X				nicht wesentlich
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (a; i)		X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (b)		X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (c)		X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (d)	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	X				nicht wesentlich

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS E5-5	37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	X				nicht wesentlich
ESRS E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	X				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 - S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	X				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 - S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	X				nicht wesentlich
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				52
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		52
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	X				nicht wesentlich
ESRS S1-1	23	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	X				nicht wesentlich
ESRS S1 - 3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	X				57
ESRS S1-14	88 (b, c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	X		X		70
ESRS S1-14	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	X				70
ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	X		X		75
ESRS S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	X				75
ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	X				77
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		77
ESRS 2 SBM3 S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				nicht wesentlich
ESRS S2-1	18	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		nicht wesentlich
ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		nicht wesentlich
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich
ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	X				nicht wesentlich
ESRS S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		X		nicht wesentlich
ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				nicht wesentlich
ESRS S4-1	16	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				79
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		79
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X				85
ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	X				nicht wesentlich
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)	X				91
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	X		X		nicht relevant
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	X				nicht relevant

### Tabellen 3-5: EU-Taxonomie Verordnung

Nachfolgend werden für die MLP Gruppe gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union die Anteile an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten in den Tabellen 3 bis 5 dargestellt.

**Tabelle 3: Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")						Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Umsatz, Jahr N-1 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
		Absoluter Umsatz (3)	Umsatz-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)				Mindestschutz (17)
		in TEUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N				J; N
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %		
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Neubau von Immobilien	CCM 7.1, CE 3.1.	4.667	0 %														3 %		
Umsatz der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A. 2)		4.667	0 %														3 %		
Insgesamt (A.1 + A.2)		4.667	0 %														3 %		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.032.867	100 %														97 %		
Gesamt (A+B)		1.037.534	100 %																



**Tabelle 4: Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")					Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) vorüber (A.2.) Capex, Jahr N-1 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
		Absoluter Capex (3)	Capex-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)					Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)
		in TEUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N					J; N
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Capex ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %		
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	2.439	6 %														7 %		
Neubau	CCM 7.1. CE 3.1	10.572	25 %														7 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3.	3.641	9 %														5 %		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7.	12.414	30 %														42 %		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1.	3.181	8 %														7 %		
<b>Capex der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>32.247</b>	<b>77 %</b>														<b>68 %</b>		
<b>Insgesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>32.247</b>	<b>77 %</b>														<b>68 %</b>		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)</b>		<b>9.786</b>	<b>23 %</b>														<b>32 %</b>		
<b>Gesamt (A+B)</b>		<b>42.033</b>	<b>100 %</b>																

**Tabelle 5: Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben**

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag									DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")					Anteil taxonomiekonformer Betriebsausgaben (A.1.) gegenüber OpEx, Jahr N+1 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
		Absoluter OpEx (3)	OpEx-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)				Mindestschutz (17)
		in TEUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N				J; N
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %		
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	578	9 %														11 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3.	333	5 %														15 %		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1.	1.986	31 %														16 %		
OpEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		2.896	45 %														42 %		
<b>Insgesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>2.896</b>	<b>45 %</b>														<b>42 %</b>		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		3.506	55 %														58 %		
<b>Gesamt (A+B)</b>		<b>6.402</b>	<b>100 %</b>																