

Corporate Governance-Bericht – Erklärung zur Unternehmensführung

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

EINHALTUNG CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Entsprechenserklärung im Wortlaut

„Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 26. Mai 2010 seit der letzten Entsprechenserklärung grundsätzlich entsprochen wurde. Nicht angewandt wurden lediglich die Empfehlungen aus den Ziffern 4.1.5, 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5, 5.1.2. Satz 2, 5.1.2 Satz 7, 5.4.1 Abs. 2 Satz 2, 5.4.1 Abs. 2 und 3 und 5.4.6 Satz 4.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

Ziff. 4.1.5 (Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften)

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

Der Vorstand wird seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen weiter verstärken und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen anstreben. Der Vorstand der MLP AG hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er wird diese Maßnahmen im Geschäftsjahr 2011 auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen lassen und ggf. notwendige Veränderungen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen lassen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen.

Derzeit ist in der Corporate Governance-Praxis noch nicht hinreichend geklärt, unter welchen Voraussetzungen genau Ziffer 4.1.5 des Kodex voll entsprochen wird. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2010 zunächst noch abgewichen zu sein. Es ist aber beabsichtigt, dieser Empfehlung voraussichtlich schon im Geschäftsjahr 2011 zu entsprechen.

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

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

MLP weicht hiervon teilweise noch ab. Bei Vorstandsmitgliedern, die seit dem 31. Juli 2009 einen wirksamen Vorstandsanstellungsvertrag unterzeichnet haben, folgt MLP den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Juli 2009 abgeschlossen wurden, sehen bei vorzeitiger Beendigung in Folge der Abberufung bzw. Kündigung eines Vorstandsmitglieds ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vor, eine Abfindung zu bezahlen, die maximal dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts des betreffenden Vorstandsmitglieds entspricht, wobei im Falle einer Beendigung des Vertrags während der letzten beiden Jahre vor dem Ablauf des betreffenden Vorstandsanstellungsvertrags eine pro rata temporis-Regelung gilt. Diese Regelung gilt auch, wenn die Mitglieder des Vorstands von dem ihnen vertraglich gewährten außerordentlichen Kündigungsrecht Gebrauch machen. Dies besteht in bestimmten Fällen einer Umwandlung der Gesellschaft gem. dem Umwandlungsgesetz (UmwG) sowie in dem Fall, dass ein Dritter, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit weniger als 10 % an der MLP AG beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechtsanteile erwirbt.

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

Daher wird MLP dieser Empfehlung im Jahr 2011 – wie schon im Jahr 2010 – in Bezug auf vor dem 31. Juli 2009 abgeschlossene Vorstandsanstellungsverträge nicht entsprechen. Der Empfehlung soll – sofern einschlägig – bei der turnusmäßigen Verlängerung der Bestellung der Vorstandsmitglieder entsprochen werden.

Ziff. 5.1.2 Satz 2 (Vielfalt bei Zusammensetzung des Vorstands)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Der Aufsichtsrat der MLP AG strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat hat bereits in früheren Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen berücksichtigt. Er hat sich ferner in einer seiner Sitzungen im Geschäftsjahr 2010 mit der Berücksichtigung von Vielfalt im Vorstand befasst. Er wird sich im Geschäftsjahr 2011 erneut und noch eingehender mit dieser Thematik befassen und ggf. notwendige Veränderungen an den bestehenden Auswahlprozessen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen.

Unter welchen Voraussetzungen Ziffer 5.1.2 Satz 2 voll entsprochen wird, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. MLP erklärt daher hiermit, im Geschäftsjahr 2010 von dieser Empfehlung zunächst noch abgewichen zu sein. Der Aufsichtsrat beabsichtigt aber, dieser Empfehlung voraussichtlich schon im Geschäftsjahr 2011 zu entsprechen.

Ziff. 5.1.2 Satz 7 (Altersgrenze für den Vorstand)

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

MLP ist hiervon im Jahr 2010 abgewichen. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist nicht festgelegt. Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sollte sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2011 – wie im Jahr 2010 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Satz 2 (Altersgrenze für den Aufsichtsrat)

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

MLP ist hiervon im Jahr 2010 abgewichen. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt. Angesichts der in Ziffer 5.4.1 Satz 1 des Kodex geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen erscheint die Festlegung einer Altersgrenze nicht als sinnvoll. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2011 – wie im Jahr 2010 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Absatz 2 und 3 (Benennung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden.

MLP ist von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2010 noch abgewichen. Der Aufsichtsrat der MLP AG hat sich in einer seiner Sitzungen im Geschäftsjahr 2010 mit dem Thema einer konkreten Zielsetzung für die Besetzung des Aufsichtsrats unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt befasst und den Nominierungsausschuss damit beauftragt, das bislang praktizierte Nominierungsverfahren unter diesem Gesichtspunkt noch einmal zu überprüfen und Vorschläge für notwendige Änderungen zu entwickeln. Da der Schwerpunkt der operativen Tätigkeit der Gesellschaft und des Konzerns in Deutschland liegt, soll die Internationalität bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats keine besondere Berücksichtigung finden. Vor dem Hintergrund der noch nicht abgeschlossenen Überlegungen zu diesen Empfehlungen konnte es bislang noch nicht zu einer Berücksichtigung von Änderungen in konkreten Wahlvorschlägen kommen. Eine Berichterstattung über etwaige konkrete Zielsetzungen kann derzeit auch im Corporate Governance-Bericht noch nicht erfolgen.

MLP ist somit von diesen Empfehlungen im Geschäftsjahr 2010 zunächst noch abgewichen und wird voraussichtlich auch im Jahr 2011 dieser Empfehlung noch nicht entsprechen können.

Ziff. 5.4.6 Satz 4 (Erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats)

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

MLP ist hiervon im Jahr 2010 abgewichen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP AG erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Für eine erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung fehlen bislang überzeugende Konzepte. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2011 – wie auch schon im Jahr 2010 – nicht folgen.“

Im Dezember 2010 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben und den Aktionären auf den Internetseiten der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die Entsprechenserklärung vom 15. Dezember 2010 können Sie im Wortlaut auch unter www.mlp-ag.de einsehen.

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

CORPORATE GOVERNANCE

Verantwortungsbewusstes und wertschöpfendes Management

Durch die Einhaltung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 stärkt MLP fortlaufend das Vertrauen der Aktionäre, Kunden und Arbeitnehmer sowie der übrigen Interessengruppen in die Unternehmensführung. Verantwortungsbewusstes, auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat für uns einen hohen Stellenwert. Vorstand und Aufsichtsrat stehen dafür ein, dass MLP seine Corporate Governance konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt.

Führungs- und Kontrollstruktur

Vorstand

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

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

Mitglieder des Vorstands sind die Herren Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Manfred Bauer (seit 1. Mai 2010), Ralf Schmid und Muhyddin Suleiman und seit dem 1. Februar 2011 Herr Reinhard Loose.

Aufsichtsrat

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

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche durch den Vorsitzenden 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 eine Niederschrift angefertigt.

Mitglieder des Aufsichtsrats

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

In Abwesenheit des Vorstands überprüfte der Aufsichtsrat im Jahr 2010 auch die Effizienz seiner eigenen Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung waren insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenarium sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat. Im Rahmen einer intensiven und zielführenden Diskussion wurden weitere Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz und der Fort- und Weiterbildung der Mitglieder des Aufsichtsrats erörtert.

Effizienz des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der MLP AG hat Ausschüsse gebildet, um die Effektivität seiner Arbeit zu steigern. Der Personalausschuss bereitet die Beschlussfassungen über Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder mit der Gesellschaft vor. Der Bilanzprüfungsausschuss befasst sich mit der Überprüfung der Rechnungslegungsprozesse, des Risikomanagements sowie des Revisionsystems und der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Gleiches gilt für die Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer sowie für die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und Honorarvereinbarungen. Zudem berät der Ausschuss den Jahresabschluss, den Konzernabschluss sowie die Lageberichte der MLP AG und des MLP-Konzerns und spricht gegenüber dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung aus. Der Aufsichtsrat hat auch einen Nominierungsausschuss gebildet, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge der Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Mitglieder der drei vorgenannten Ausschüsse sind die Herren Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Dr. h.c. Manfred Lautenschläger, Dr. Claus-Michael Dill und Hans Maret.

Aufsichtsratsausschüsse

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG befassten sich auch 2010 intensiv mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex und weiteren gesetzlichen Neuregelungen, die für die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse von Bedeutung gewesen sind. Die am 26. Mai 2010 beschlossenen Änderungen des Kodex waren Gegenstand intensiver Diskussionen im Aufsichtsrat. Dabei wurden die Änderungen analysiert und entsprechende Anpassungen in den internen Regularien und den Arbeitsabläufen des Aufsichtsrats vorgenommen bzw. deren Überprüfung beauftragt.

Corporate Governance im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat verfügt nach seiner Einschätzung über eine angemessene Anzahl an Mitgliedern, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zu Mitgliedern des Vorstands stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnte. Der Aufsichtsrat erörterte die nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Rechnungslegung sowie interne Kontrollverfahren, die an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses der MLP AG erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang.

Kein Interessenkonflikt im Aufsichtsrat

Weitere Angaben zu der Tätigkeit des Aufsichtsrats können dem Bericht des Aufsichtsrats auf Seite 9 ff. entnommen werden.

Zusammenwirken von
Vorstand und Aufsichtsrat

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

Wesentliche Rechtsgeschäfte des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung regelt die Geschäftsverteilung, die Zustimmungsvorbehalte und seine Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Weitere Einzelheiten über das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Bericht des Aufsichtsrats (Seite 9) enthalten.

TRANSPARENZ

Aktienbesitz von Vorstand
und Aufsichtsrat zum
Bilanzstichtag

Am 31. Dezember 2010 setzte sich der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Aufsichtsratsmitglied	Aktienzahl 31.12.2009	Aktienzahl 31.12.2010
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	30.000	40.000
Dr. h.c. Manfred Lautenschläger ¹	25.205.534	25.205.534
Johannes Maret	–	–
Dr. Claus-Michael Dill	–	–
Maria Bähr	11.503	11.503
Norbert Kohler	94	94

¹ inkl. Zurechnungen gemäß § 22 WpHG

[Tabelle 35]

Vorstandsmitglied	Aktienzahl 31.12.2009	Aktienzahl 31.12.2010
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	–	–
Manfred Bauer	– ²	11.254
Muhyddin Suleiman	–	–
Ralf Schmid	–	–

² keine Angabe, da erst seit 2010 Mitglied des Vorstands der MLP AG

[Tabelle 36]

Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft (Directors' Dealings)

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

Directors' Dealings

Im Geschäftsjahr 2010 wurde uns eine Transaktion gemäß § 15a WpHG gemeldet, die Sie unserer Internetseite unter www.mlp-ag.de entnehmen können.

Compliance

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

Compliance-Regelungen

MLP hat eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und von MLP unterstützt und berät Compliance den Vorstand dabei, für die Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Compliance steuert die Weiterentwicklung unserer internen Verhaltensstandards und kontrolliert die Durchsetzung der internen und externen Anforderungen. In regelmäßigen Schulungen werden alle Mitarbeiter des MLP-Konzerns mit den relevanten Vorschriften vertraut gemacht, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unserer Unternehmensleitlinien zu unterstützen. Compliance steht allen Mitarbeitern zudem als Ansprechpartner für Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen zur Verfügung. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch Compliance ergriffenen Maßnahmen informiert.

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

Unternehmensführungspraktiken

Kernwerte neu definiert

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

MLP-Führungskräfte:

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

Als Beitrag zur Diskussion über die Qualität der Finanzberatung in Deutschland hat MLP im Jahre 2009 einen Beratungskodex als Leitlinie für die Kundenberatung vorgestellt. Dieser Kodex beinhaltet keine Neuerungen, sondern fasst die zum Teil seit mehreren Jahren geltenden Beratungs- und Betreuungsstandards bei MLP zusammen. Ziel ist es, die Transparenz gegenüber Kunden, Interessenten und Öffentlichkeit weiter zu erhöhen. Sämtliche Leitlinien beruhen auf den MLP-Unternehmenswerten; sie prägen die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Beratern sowie zu sämtlichen Stakeholdern. Die Leitlinien finden sich auf der Seite 152 des Geschäftsberichts.

Der Vorstand lässt darüber hinaus ein Konzept zur Besetzung von Führungspositionen im MLP-Konzern erarbeiten, um damit eine noch angemessenere Berücksichtigung von Frauen zu ermöglichen, um so der Empfehlung des Corporate Governance Kodex in Ziffer 4.1.5 zu entsprechen. Das Konzept soll die für die Erreichung der angemessenen Berücksichtigung von Frauen erforderlichen Maßnahmen enthalten und aufzeigen, wie sie bei der jeweiligen Personalentscheidung zu berücksichtigen sind (z. B. über entsprechende Richtlinien). Daneben soll verstärkt über die Erweiterung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachgedacht werden.

Eine Erläuterung der Geschäfts- und der Risikostrategie sowie des Risikomanagements finden sich auf den Seiten 86 f. und 85 ff. des Geschäftsberichts.

Informationen

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

Zur umfassenden, gleichberechtigten und zeitnahen Information aller Zielgruppen über die Lage sowie wesentliche Veränderungen des Unternehmens setzen wir auch das Internet ein. Auf unserer Homepage www.mlp-ag.de bieten wir unter der Rubrik „Investor Relations“ – in Deutsch und Englisch – Zugriff auf Geschäfts- und Quartalsberichte, Pressemitteilungen, Telefonkonferenzen und Präsentationen. Unser Finanzkalender informiert über die für den Kapitalmarkt relevanten Termine. Mindestens einmal im Jahr veranstalten wir Analysten- und Medienkonferenzen. Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlichen wir gemäß den gesetzlichen Anforderungen auf unserer Website. Dort informieren wir zudem umfassend über die Corporate Governance bei MLP. Unsere Entsprechenserklärung halten wir für mindestens fünf Jahre auf unserer Homepage zugänglich.

Information aller Zielgruppen

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Konzernrechnungslegung erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer gewählt und hat den (Konzern)Abschluss 2010 geprüft und den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Jahr 2010 einer prüferischen Durchsicht unterzogen (§§ 37w Abs. 5, 37y Nr. 2 WpHG). Der Aufsichtsrat hat sich vergewissert, dass die bestehenden Beziehungen zwischen den Abschlussprüfern und MLP oder ihren Organen keine Zweifel an der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers begründen. Der Aufsichtsrat der MLP AG erörtert dabei nicht nur den Jahres- und den Konzernjahresabschluss, sondern auch gemeinsam mit dem Vorstand die Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte vor deren jeweiliger Veröffentlichung.

VERGÜTUNGSBERICHT

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

Grundsätze der Vorstands-
vergütung

Mit dem zum 5. August 2009 in Kraft getretenen VorstAG hat der Gesetzgeber neue Anforderungen hinsichtlich der Festsetzung der Vorstandsvergütung geschaffen. Der Gesetzgeber verfolgt dabei das Ziel, die Vergütung des Vorstands an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten.

Das gegenwärtige System der Vorstandsvergütung trägt auch nach Einschätzung von Experten den Zielsetzungen der gesetzlichen Neuregelungen des VorstAG bereits weitgehend Rechnung. Gleichwohl hat sich der Aufsichtsrat im Jahr 2010 eingehend mit der Fortentwicklung des Vorstandsvergütungssystems bei MLP befasst und dabei ein neues Vergütungssystem beschlossen, welches seitdem bei der Bestellung bzw. der wiederholten Bestellung von Vorstandsmitgliedern zur Anwendung kommt bzw. kommen wird.

Für die Verträge der einzelnen Mitglieder des Vorstands, die bereits vor dem 24. März 2010 bestellt waren, besteht ein gesetzlicher Bestandsschutz. Aus diesem Grunde unterhält die Gesellschaft zurzeit noch zwei verschiedene Vergütungssysteme, die nachfolgend in zwei separaten Abschnitten beschrieben werden.

Vergütungsregelungen in
der vor dem 24. März 2010
vereinbarten Form

Die Mitglieder des Konzernvorstands haben auf Basis der mit ihnen nach dem bisherigen Vergütungssystem geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf eine fixe (erfolgsunabhängige) und eine variable (erfolgsbezogene) Vergütung (Tab. 38, S. 141). Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) des MLP-Konzerns nach den jeweils im Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Entscheidend ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT), wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzt sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe der Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) der fortzuführenden und aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Die variable Vergütung ergibt sich aus einem festgelegten Prozentsatz an der Bemessungsgrundlage. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, so wird grundsätzlich die Tantieme für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

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

Zudem sind langfristige Vergütungskomponenten gegeben. Die Mitglieder des Vorstands waren am Incentive-Programm 2002 und sind derzeit an den Long Term Incentive-Programmen 2008 bis 2010 beteiligt. Die Ausgestaltung dieser Programme ist nachfolgend beschrieben.

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

Aktioptionsprogramm
und wertpapierorientierte
Vergütungssysteme

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

Die am 31. Dezember 2010 amtierenden Vorstände besitzen keine vom Unternehmen ausgegebenen Wandelschuldverschreibungen mehr.

In 2005 wurde erstmals ein Long Term Incentive-Programm („LTI“) aufgelegt, an dem neben den Vorständen unter anderem auch ausgewählte Führungskräfte des MLP-Konzerns beteiligt werden. Es handelt sich um einen kennzahlenbasierten Unternehmens-Performance-Plan. Dieser berücksichtigt sowohl das mehrjährige Konzernergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) als auch die Aktienkursentwicklung. Dabei können sogenannte Performance Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt werden. Für die Vorstandsmitglieder erfolgt die Zuteilung durch den Aufsichtsrat. Die Auszahlung für die Tranche 2005 erfolgte in 2008, die Tranche 2006 ist in 2009 und die Tranche 2007 in 2010 verfallen. Für die Tranchen der Geschäftsjahre 2008 bis 2010 bemisst sich die Cash-Ausschüttung am dreifachen Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT) des der Gewährung vorausgehenden Geschäftsjahres (Performance-Hürde). Erst ab der Erreichung dieser Performance-Hürde haben die Bezugsberechtigten einen Anspruch auf Barzahlung.

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

Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen grundsätzlich die zugeteilten virtuellen Aktien.

Im Rahmen des Long Term Incentive-Programms erhielten die Mitglieder des Vorstands in den Jahren 2005 bis 2010 Performance Shares (virtuelle Aktien). Anzahl und Wert der virtuellen Aktien sind, soweit diese nicht ausbezahlt wurden oder verfallen sind, der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Long Term Incentive-Programm – Vorstand

Alle Angaben in Stück	Tranche 2008	Tranche 2009	Tranche 2010*
beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung	9,92 €	7,59 €	7,45 €
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	50.403	65.876	67.114
Ralf Schmid (Vorstand seit 1. März 2009)	–	32.938	40.268
Muhydin Suleiman	36.290	39.526	40.268
Gesamt	86.693	138.340	147.650

* Vorbehaltlich des Aufsichtsratsbeschlusses.

[Tabelle 37]

Der in der Gewinn- und Verlustrechnung 2010 für Vorstände erfasste Aufwand für die Tranche 2010 beträgt 155 T€ (Vorjahr: 328 T€).

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

Die Dienstverträge zwischen der Gesellschaft und den Konzernvorständen enthalten eine Change of Control-Klausel, wonach sie für den Fall, dass ein Dritter, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt, berechtigt sind, ihren Vertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen.

Kündigt ein Vorstandsmitglied unter den vorgenannten Voraussetzungen, steht ihm eine Abfindung in Höhe des Vierfachen eines Jahresfixums zu, sofern die Kündigung mehr als zwei Jahre vor Beendigung des Vertrags erfolgt. Danach gelten die Regeln pro rata temporis.

Das neu eingeführte Vorstandsvergütungssystem kommt nach der Verabschiedung durch den Aufsichtsrat bei der Bestellung bzw. der wiederholten Bestellung von Mitgliedern des Vorstands ab dem 24. März 2010 zur Anwendung. Die Neuregelung wurde erstmalig bei der Bestellung von Herrn Manfred Bauer zum Vorstandsmitglied angewendet.

Vergütungsregelungen in der seit dem 24. März 2010 vereinbarten Form

Das Vergütungssystem sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) vor (Tab. 38, S. 141). Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP-Konzerns nach den jeweils im MLP-Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Bemessungsgrundlage ist dabei das Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT) des MLP-Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt. Entscheidend ist das Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT), wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebenen Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzt sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe der Ergebnisse der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT) der fortzuführenden und der aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Der Bonus ergibt sich aus einem festgelegten Prozentsatz an der Bemessungsgrundlage. Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres, erfolgt eine Kürzung des Ausgangsbetrags pro rata temporis.

Ein Anteil von grundsätzlich 45 % des so berechneten Bonus soll als Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung kommen.

Der weitere Anteil von grundsätzlich 55 % soll als „aufgeschobene Zahlung“ erst nach Vorlage des Jahresabschlusses für das übernächste Geschäftsjahr nach dem Jahr der Sofortauszahlung zur Auszahlung kommen. Die Höhe der effektiv zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied kommenden aufgeschobenen Zahlung unterliegt dabei der Anpassung nach oben und unten, je nachdem, in welchem Verhältnis sich das EBIT des Ausgangsjahres zu dem Durchschnitt der EBIT im Ausgangsjahr und den drei Folgejahren verhält. Für die aufgeschobene Zahlung von Herrn Manfred Bauer wurde im Geschäftsjahr 2010 ein Betrag in Höhe von 157 T€ als Verbindlichkeit berücksichtigt.

In vertraglich näher bestimmten Grenzen unterliegen die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung darüber hinaus einem in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellten Anpassungsrecht. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, nach seinem billigen Ermessen aufgrund der Bewertung der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds oder aufgrund außerordentlicher Entwicklungen die Sofortauszahlung um bis zu 30 % und die aufgeschobene Auszahlung um bis zu 10 % zu reduzieren oder zu erhöhen.

Die Anstellungsverträge sehen darüber hinaus für die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung jeweils einen in € bestimmten Maximalbetrag („Cap“) vor. Hinsichtlich beider Bonusteile ist ein Maximalbetrag von 150 % des Ausgangsbetrags bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. € vorgesehen.

Auch nach dem neuen Vergütungssystem haben die Vorstände Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie auf die Leistungen aus einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung. Die vorgenannten Mitglieder des Konzernvorstands erhalten ferner arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Auch die Anstellungsverträge nach der neuen Systematik enthalten eine Change of Control-Klausel, wonach die Vorstände für den Fall, dass ein Dritter, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt, berechtigt sind, ihren Vertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen.

Kündigt ein Vorstandsmitglied unter den vorgenannten Voraussetzungen, steht ihm eine Abfindung in Höhe des Vierfachen eines Jahresfixums zu, sofern die Kündigung mehr als zwei Jahre vor Beendigung des Vertrags erfolgt. Danach gelten die Regeln pro rata temporis. Dabei ist diese Abfindung in jedem Fall auf die Höhe des Zweifachen der Durchschnittsvergütung der gesamten Vergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung dieses Vertrags und der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das bei Beendigung laufende Geschäftsjahr begrenzt.

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2010

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil/ (Sofortauszahlung)	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	528	267	795
Gerhard Frieg (bis 31. März 2010)	139	40	179
Manfred Bauer (seit 1. Mai 2010)	253	128	382
Ralf Schmid	380	214	594
Muhyddin Suleiman	379	214	593
Gesamt	1.680	863	2.542

[Tabelle 38]

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2009

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	527	206	734
Gerhard Frieg	383	165	548
Ralf Schmid (seit 1. März 2009)	317	138	455
Muhyddin Suleiman	378	165	543
Gesamt	1.606	674	2.280

[Tabelle 39]

Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2010 Pensionsrückstellungen in Höhe von 11.008 T€ (Vorjahr: 8.923 T€).

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung von 40.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt im Bilanzprüfungsausschuss 25.000 € und im Personalausschuss 15.000 €. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsratsstätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in T€ (ohne USt.)	Vergütung 2010	Vergütung 2009
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender)	160	87
Dr. h. c. Manfred Lautenschläger (stellvertretender Vorsitzender)	100	72
Dr. Claus-Michael Dill	80	57
Johannes Maret	80	57
Norbert Kohler	40	30
Maria Bähr	40	30
Gesamt	500	333

[Tabelle 40]

Im Geschäftsjahr 2010 fielen 19 T€ (Vorjahr: 21 T€) Ersatz für Auslagen an.