

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 15. Mai 2012 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 Satz 2 und 5.4.1 Abs. 2 und 3.

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 hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP AG hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er wird diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2013 weiter auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen und gegebenenfalls notwendige Veränderungen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen.

Die im Jahre 2012 im Auftrage des Vorstands aufgelegte Ist-Analyse zur Diversität bei den Führungskräften enthält weitergehende Arbeitsaufträge und sieht ein laufendes Reporting an den Vorstand vor. Da dieses Maßnahmenpaket noch nicht abschließend und konzernweit umgesetzt ist, genügt es noch nicht in jeder Hinsicht, um den Anforderungen der Ziffer 4.1.5 des Kodex voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP vorsichtshalber, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2013 – wie schon im Geschäftsjahr 2012 – noch abzuweichen.

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). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. 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 hat im Laufe des Geschäftsjahres 2011 die Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands vollständig auf ein neues Vergütungssystem umgestellt. Mit dieser Umstellung wird den vorgenannten Empfehlungen nun seitens der MLP entsprochen.

Eine Abfindungsregelung bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung ist hingegen nicht vorgesehen. Abfindungsregelungen bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung können vertragsrechtlich ohnehin nur eine Richtschnur geben, von der die Parteien jedoch jederzeit einvernehmlich abweichen könnten. Eine solche Regelung wäre aus diesem Grunde nicht mehr als ein Formalakt.

Daher wird MLP dieser Empfehlung im Jahr 2013 – wie schon im Jahr 2012 – nicht entsprechen.

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 berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. Er wird sich im Geschäftsjahr 2013 weiter mit dieser Thematik befassen und gegebenenfalls notwendige Veränderungen an den bestehenden Auswahlprozessen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um anknüpfend an das vom Vorstand noch zu finalisierende konzernweite Gesamtkonzept zur Umsetzung der Empfehlung des Kodex gemäß Ziff. 4.1.5 (Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften) unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen. Dessen ungeachtet beabsichtigt der Aufsichtsrat der MLP AG, seine Auswahlentscheidung auch in Zukunft vorrangig am Maßstab der persönlichen und fachlichen Qualifikation auszurichten.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand der Umsetzung noch nicht ausreicht, um den Anforderungen der Ziffer 5.1.2 Satz 2 des Kodex voll und ganz zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP vorsichtshalber, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2013 – wie schon im Geschäftsjahr 2012 – noch abzuweichen.

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 2012 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 2013 – wie im Jahr 2012 – 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 2012 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 2013 – wie im Jahr 2012 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Abs. 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, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2., 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 2012 abgewichen. Der Aufsichtsrat der MLP AG hat sich in Sitzungen in den Geschäftsjahren 2010 und 2012 mit dem Thema einer konkreten Zielsetzung für die Besetzung des Aufsichtsrats unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt befasst. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats hat sich das Ziel gesetzt, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der vorhandenen Kandidaten mindestens 25 % der Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Anteilseignerseite mit geeigneten weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Die Festlegung eines konkreten Zeitplans für die Umsetzung der Zielsetzung erachtet der Aufsichtsrat mit Blick vornehmlich auf die satzungsgemäß geringe Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats derzeit jedoch nicht als sinnvoll. Eine Berichterstattung über etwaige konkrete Umsetzungsschritte zur Zielerreichung kann somit derzeit auch im Corporate Governance Bericht noch nicht erfolgen.

Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2013 – wie auch bereits im Geschäftsjahr 2012 – abzuweichen.“

Im Dezember 2012 haben Vorstand und Aufsichtsrat die vorstehende Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben und den Aktionären auf den Internetseiten der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die Entsprechenserklärung vom 13. Dezember 2012 können Sie im Wortlaut auch unter www.mlp-ag.de einsehen.

Mehr Informationen zum Thema Corporate Governance bei MLP finden Sie auch auf der vorgenannten Homepage.

CORPORATE GOVERNANCE

Durch die überwiegende Beachtung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 15. Mai 2012 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.

Verantwortungsbewusstes und wertschöpfendes Management

Führungs- und Kontrollstruktur

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 dieser anliegenden Geschäftsverteilungsplan des Vorstands geregelt.

Vorstand

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, Reinhard Loose und Muhyddin Suleiman.

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.

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 jeweils eine Niederschrift gefertigt.

Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus sechs Mitgliedern, nämlich vier von der Hauptversammlung gewählten Vertretern der Anteilseigner sowie zwei von den Arbeitnehmern gewählten Arbeitnehmervertretern. 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.

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, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat hat sich konkrete Ziele für seine Zusammensetzung gegeben. Insbesondere wurde im Geschäftsjahr 2012 ein Anforderungsprofil für Aufsichtsrats-Kandidaten verabschiedet, welches die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, fachlichen Erfahrungen und persönlichen Eignungsmerkmale zusammenfasst. Des Weiteren wurden Feststellungen zur Anzahl der unabhängigen Mitglieder und der Beachtung der Vielfalt getroffen.

Der Aufsichtsrat verfügt bereits derzeit nach seiner Einschätzung über eine angemessene Anzahl an unabhängigen Mitgliedern, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zu Mitgliedern des Vorstands stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnte. Der Aufsichtsrat hat sich das Ziel gesetzt, auf der Anteilseignerseite mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats zu haben, die „unabhängig“ im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG sind. Dieses Ziel ist bereits jetzt erreicht. Der Aufsichtsrat hat sich des Weiteren das Ziel gesetzt, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung mindestens 25 % der Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteilseignerseite mit geeigneten weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Die Festlegung eines konkreten Zeitplans für die Umsetzung der Zielsetzung erachtet der Aufsichtsrat mit Blick vornehmlich auf die satzungsgemäß geringe Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats derzeit jedoch nicht als sinnvoll. Der Aufsichtsrat erörterte auch die nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Rechnungslegung sowie interne Kontrollverfahren, die an die Mitglieder des Aufsichtsrats und an den Vorsitzenden des Bilanzprüfungsausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses der MLP AG erfüllt diese Anforderungen in vollem Umfang.

Effizienz des Aufsichtsrats

In Abwesenheit des Vorstands überprüfte der Aufsichtsrat im Jahr 2012 auch die Effizienz seiner eigenen Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung waren insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat. Im Rahmen einer intensiven und zielführenden Diskussion hat das Gremium weitere Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz erarbeitet.

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 und sich mit den Anforderungen an diese Kandidaten beschäftigt. Mitglieder der drei vorgenannten Ausschüsse sind jeweils 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 2012 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 15. Mai 2012 beschlossenen Änderungen des Kodex waren Gegenstand von Erörterungen im Aufsichtsrat. Dabei wurden die Änderungen analysiert und entsprechende Anpassungen in den internen Regularien und den Arbeitsabläufen des Aufsichtsrats angeregt bzw. deren Überprüfung erbeten.

Corporate Governance im 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.

Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat

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

Weitere Angaben zu der Tätigkeit des Aufsichtsrats können dem Bericht des Aufsichtsrats entnommen werden.

TRANSPARENZ

Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat zum Bilanzstichtag

Am 31. Dezember 2012 setzte sich der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Aktienbesitz Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglied	Aktienzahl 31.12.2011	Aktienzahl 31.12.2012
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	50.000	75.000
Dr. h.c. Manfred Lautenschläger ¹	25.205.534	25.383.373
Johannes Maret	100.000	100.000
Dr. Claus-Michael Dill	–	–
Maria Bähr	11.503	11.503
Norbert Kohler	94	94

¹ inkl. Zurechnungen gemäß § 22 WpHG

Aktienbesitz Vorstand

Vorstandsmitglied	Aktienzahl 31.12.2011	Aktienzahl 31.12.2012
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	–	–
Manfred Bauer	11.254	11.254
Muhyddin Suleiman	–	–
Reinhard Loose	5.000	5.000

Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft (Directors' Dealings)

Directors' Dealings

Gemäß § 15a Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) 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.

Im Geschäftsjahr 2012 wurde uns zwei Transaktionen gemäß § 15a WpHG gemeldet, die Sie unserer Internetseite unter www.mlp-ag.de entnehmen können.

Compliance

Verantwortungsbewusstes Handeln unter Beachtung aller relevanten Gesetze und kapitalmarkt-rechtlichen Verhaltensvorschriften ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Aktionäre und Geschäftspartner entgegenbringen. In Übereinstimmung mit den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex sorgt der Vorstand der MLP für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen und gewährleistet eine vertrauensvolle und transparente Unternehmensführung.

Complianceregelungen

Die Grundprinzipien Gesetzestreue, Integrität und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln sind fest in unseren internen Compliance-Leitlinien verankert. Unsere Compliance-Aktivitäten basieren auf einer konzernweiten Compliance-Strategie, die insbesondere durch präventive Maßnahmen Risiken aus der Nichteinhaltung von geltendem Recht, internen Standards und Prozessen verhindern soll. Im Fokus stehen dabei die Einhaltung der für uns relevanten gesetzlichen und unternehmensinternen Richtlinien sowie die Prävention und Bekämpfung illegaler Handlungen wie zum Beispiel Insiderhandel, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug oder sonstiges strafbares Verhalten. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und von MLP unterstützt und berät Compliance den Vorstand dabei, einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Compliance steuert die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Verhaltensstandards und kontrolliert die Durchsetzung der internen und externen Anforderungen.

Auf Basis einer konzernweiten Gefährdungsanalyse identifiziert, analysiert und bewertet Compliance die für die Geschäftstätigkeit von MLP relevanten Compliance-Risiken und erarbeitet die Compliance-Strategie. Unter Berücksichtigung einer Änderung des Kreditwesengesetzes wurde im Geschäftsjahr 2012 im Rahmen der Gefährdungsanalyse ein Schwerpunkt auf die Identifizierung und Bewertung von Gefährdungspotenzial aus „sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einem Vermögensschaden der MLP führen können“ gelegt. Erkannte Gefährdungspotenziale werden regelmäßig bewertet und die risikomindernden Maßnahmen sowie ihre Wirksamkeit in unserem Tagesgeschäft kontinuierlich überwacht. Die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse fließen in die jährliche Inventur operationeller Risiken innerhalb des MLP-Konzerns ein.

Ein wichtiger Baustein unserer Präventionsmaßnahmen sind regelmäßige Schulungen, in denen alle Mitarbeiter des MLP-Konzerns mit den relevanten Vorschriften vertraut gemacht werden, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unserer Unternehmensleitlinien zu unterstützen. Hierzu gehören insbesondere webbasierte Trainings zu Compliance und der Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen. Compliance steht allen Mitarbeitern zudem als Ansprechpartner für Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße werden unverzüglich untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. 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 beschreibt die internen Leitlinien für die Ausführung ihrer Anlagegeschäfte. Die Compliance-Leitlinien dienen dabei auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit sensiblen Informationen bei MLP und geben unseren Mitarbeitern den rechtlichen Rahmen für die Annahme und Gewähr von Einladungen und Geschenken vor. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen 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

Definierte
Unternehmenswerte

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter und Berater hat MLP vor einigen Jahren seine Kernwerte definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert, auf denen das Unternehmensleitbild aufbaut. Dieses findet sich im Kapitel „Unser Selbstverständnis“ des Geschäftsberichtes. 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 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 im Kapitel „Leitlinien zur Beratung und Betreuung von Privatkunden“ des Geschäftsberichtes und sind auf unserer Unternehmenswebsite unter www.mlp-ag.de veröffentlicht.

Der Vorstand hat – entsprechend der Empfehlung des Corporate Governance Kodex in Ziffer 4.1.5. – seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen weiter verstärkt. Auch im Geschäftsjahr 2013 wird er die festgelegten Maßnahmen weiter auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen und gegebenenfalls notwendige Veränderungen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen zu erreichen.

Eine Erläuterung der Geschäfts- und der Risikostrategie sowie des Risikomanagements finden sich im Kapitel „Risiko- und Offenlegungsbericht“ des Geschäftsberichtes.

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 oder per Briefwahl 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 – 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 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer gewählt und hat den Konzernabschluss 2012 geprüft sowie den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Jahr 2012 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.