

Entsprechenserklärung der MLP AG nach § 161 AktG
(Stand: 14.12.2016)

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 5. Mai 2015 seit der letzten Entsprechenserklärung grundsätzlich entsprochen wurde und wird. Nicht angewandt wurden und werden lediglich die Empfehlungen aus den Ziffern 4.1.5, 4.2.3 S. 10, 4.2.3 S. 11 bis 13, 5.1.2. Satz 2, 5.1.2 Satz 8, und 5.4.1 Abs. 2.

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

Der Vorstand hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP AG hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er hat diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2016 weiter auf ihre Wirksamkeit überprüft und bereits im November 2013 ein Gesamtkonzept verabschiedet, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen. Teil dieses Konzeptes sind auch Richtlinien zur diversitygerechten Beförderung, die allerdings noch einer abschließenden Ausarbeitung bedürfen. Es wurden somit bisher keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen getroffen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP AG nur einen Frauenanteil von 0 Prozent für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, da die MLP AG eine Holding ist, die nur über eine sehr eingeschränkte Personalausstattung mit einigen wenigen Führungskräften verfügt. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP AG darüber hinaus nicht.

Die Maßnahmen genügen somit noch nicht, um den Anforderungen der Ziffer 4.1.5 des Kodex voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2017 - wie schon im Geschäftsjahr 2016 – abzuweichen.

Ziff. 4.2.3 S. 10 (Festlegung des angestrebten Versorgungsniveaus)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat bei Versorgungszusagen das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.

Das vom Aufsichtsrat im Kontext der Umsetzung der Vorgaben des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) eingeführte neue Vergütungssystem sieht für Neubestellungen von Mitgliedern des Vorstands eine beitragsorientierte Zusage von Versorgungsleistungen vor. Die von der Gesellschaft zu leistenden Beiträge sind für jedes Mitglied des Vorstands jeweils betraglich konkret bestimmt. Sie bergen für die Gesellschaft nicht das Risiko

unerwarteter Folgewirkungen in sich, da das jeweilige Vorstandsmitglied im Verhältnis zur Gesellschaft das Kapitalanlagerisiko trägt. Im Zuge der Umsetzung des neuen Vergütungssystems wurde indes darauf verzichtet, bereits bei Vertragsumstellung bestehende Direktzusagen für Mitglieder des Vorstands, die eine vertraglich konkret festgelegte Versorgungsleistung ab einer vertraglich dafür bestimmten Altersgrenze vorsehen, auf eine reine Beitragsorientierung umzustellen. Im Hinblick speziell auf diese noch bestehenden Direktzusagen kommt die Gesellschaft dieser Empfehlung nicht vollumfänglich nach.

Der Aufsichtsrat ist aus diesem Grunde der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand noch nicht ausreicht, um den Anforderungen der Ziffer 4.2.3 Satz 10 des Kodex voll und ganz zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2017 - wie schon im Geschäftsjahr 2016 - noch abzuweichen.

Ziff. 4.2.3 S. 11 bis 13 (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 und insbesondere in 2014 auf die Anforderungen des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG) und die Institutsvergütungsverordnung angepasst. Seit der erstgenannten Umstellung wird den vorgenannten Empfehlungen 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 2017 – wie schon im Jahr 2016 – 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 hat demnach für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen festzulegen.

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 hat sich im Geschäftsjahr 2014 weiter mit dieser Thematik befasst und wird weitere Maßnahmen treffen, um anknüpfend an das vom Vorstand noch beschlossene konzernweite Gesamtkonzept zur Umsetzung der Empfehlung des Kodex gem. 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. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht - auch nur eine Zielgröße von 0 Prozent festgelegt.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass der bislang erreichte Stand der Umsetzung nicht ausreicht, um den Anforderungen der Ziffer 5.1.2 Satz 2 des Kodex zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2017 - wie schon im Geschäftsjahr 2016 – noch abzuweichen.

Ziff. 5.1.2 Satz 8 (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 2016 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 2017 – wie im Jahr 2016 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Abs. 2 (Altersgrenze und Regelgrenze für Zugehörigkeitsdauer für den Aufsichtsrat)

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

MLP ist hiervon im Jahr 2016 abgewichen. Eine Altersgrenze und eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer 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 und Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer nicht als sinnvoll. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2017 – wie im Jahr 2016 - nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Absatz 2 (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, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2., eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksich-

tigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat Zielgrößen festzulegen. Die Zielsetzung und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

MLP ist von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2015 abgewichen. Der Aufsichtsrat der MLP AG hat sich in Sitzungen in den Geschäftsjahren 2010, 2012, 2014, 2015 und 2016 mit dem Thema einer konkreten Zielsetzung für die Besetzung des Aufsichtsrats unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt befasst. Der Aufsichtsrat hatte sich in der Vergangenheit das Ziel gesetzt, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der vorhandenen Kandidaten mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Anteilseignerseite mit geeigneten weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Mittlerweile wird rechtlich überwiegend vertreten, dass der Aufsichtsrat eine Zielgröße für den Gesamtaufwichtsrat - und nicht nur für Anteils- oder Arbeitnehmervertreter getrennt - festlegt. Demnach hat sich der Gesamtaufwichtsrat der MLP AG das Ziel gesetzt, mindestens 16,5% der Mitglieder des Aufsichtsrats 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. Gleichwohl hat der Aufsichtsrat im Jahr 2015 der Hauptversammlung den Beschluss unterbreitet eine Frau in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu wählen, dem die Hauptversammlung auch gefolgt ist. Die Zielgröße wurde somit erreicht.

Gleichwohl erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2017 - wie auch bereits im Geschäftsjahr 2016 - abzuweichen, da MLP keine festen Zielgrößen verabschiedet hat, sondern eine Nachbesetzung vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualifikation sieht.

Wiesloch, im Dezember 2016

MLP AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat