

MLP Nachhaltigkeitsbericht 2020



Allgemeines

Die MLP Gruppe – Partner in allen Finanzfragen

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

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

Seit der Gründung durch Manfred Lautenschläger und Eicke Marscholke im Jahr 1971 setzt die MLP Gruppe konsequent auf langfristige Beziehungen zu ihren Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis ihrer individuellen Bedürfnisse.

Unternehmerische Verantwortung

Wir sehen Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Geschäftspolitik. Neben unserer ökonomischen und sozialen Verantwortung – die wir insbesondere als Partner in Finanzfragen unserer Kunden und als zuverlässiger Arbeitgeber tragen – übernehmen wir Verantwortung für die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. Dies etablieren wir durch unser Nachhaltigkeitsmanagement immer stärker innerhalb der MLP Gruppe und manifestieren es auch in unseren Leitsätzen für die MLP Finanzberatung SE und die MLP Banking AG:

- Wir stehen für Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Wir verbinden erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement
- Nachhaltiges Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistungen und Aktivitäten
- MLP berücksichtigt ökologische und gesellschaftliche Aspekte genauso wie die Grundsätze guter Unternehmensführung

Zudem unterstützt FERI mit seinem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

Weitere Informationen, wie Angaben zum Geschäftsverlauf, zur Lage des Unternehmens sowie zu Risiken des MLP Konzerns können Sie unserem Geschäftsbericht 2020 entnehmen.

Allgemeiner Hinweis

MLP ist als Holding organisiert; dabei übernimmt die MLP SE als Muttergesellschaft des Konzerns die zentralen Steuerungsaufgaben. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten aller Unternehmen unterhalb der MLP SE sind im Corporate Social Responsibility (CSR)-Komitee – einem konzernweiten Nachhaltigkeits-Gremium – vertreten.

Gemäß den Anforderungen nach § 289b ff. und § 315b HGB gibt die MLP SE als Muttergesellschaft des MLP Konzerns diesen gesonderten, zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht ab, der sich am Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Damit werden die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erfüllt.

Aspekte in diesem Bericht stellen wir aus Konzernsicht dar; einzelne Aspekte können sich jedoch noch ausschließlich auf Teile der MLP Gruppe beziehen. Darauf weisen wir an den entsprechenden Stellen hin.

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Die Struktur dieses Berichts ist den Anforderungen des zuvor genannten DNK-Rahmenwerks geschuldet (DNK-Kriterien sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren). Aufgrund unserer zugrunde gelegten Wesentlichkeitsanalyse werden diese DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ergänzt.

Dieser Bericht wurde zudem unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der MLP SE in seiner Sitzung im März 2021 abschließend beraten und geprüft. Eine Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer ist nicht erfolgt.

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

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit ist das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Hierzu leistet MLP als Unternehmen seinen Beitrag durch sein strategisches Nachhaltigkeitsmanagement. Dies bedeutet, ökonomisch dauerhaft erfolgreich zu sein und dabei gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden, was ihren Stellenwert unterstreicht. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Maßnahmen, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie untermauern. Dazu zählen beispielsweise die Einbindung von Nachhaltigkeitskonzepten in unsere Privatkundenberatung und die Berücksichtigung bei Investmentlösungen des Konzernunternehmens FERI.

Die für MLP wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte – resultierend aus der in 2017 entwickelten Wesentlichkeitsanalyse – wurden in Kernthemen abgeleitet und als strategische Handlungsfelder definiert.

Bei der Durchführung dieses Bewertungsprozesses sind die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche eingeflossen. Als „wesentlich“ sind die Themen zu verstehen, die wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Auswirkungen auf den Konzern haben oder wichtige Ansprüche unserer Stakeholder widerspiegeln.

Die für MLP zentralen Nachhaltigkeitshandlungsfelder sind:



Erfolgreiches Geschäftsmodell



Vertrauensvolle Kundenbeziehung



Attraktiver Arbeitgeber & Partner



Bildung & Beratungsqualität



Produkte



Digitalisierung



Compliance & Datenschutz



Effizientes Umwelt- & Ressourcenmanagement

Die Umsetzung der Strategie erfolgt durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen innerhalb dieser wesentlichen Handlungsfelder.

Wir bekennen uns zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen für eine weltweite, nachhaltige Entwicklung. Vier dieser Ziele sind für uns als Unternehmen – mit Blick auf unser Kerngeschäft – besonders relevant. Eine ausführliche Beschreibung dazu ist in Kriterium 3 „Ziele“ nachzulesen. Auf diese Ziele wird sich unser Nachhaltigkeitsengagement in einem ersten Schritt auch fokussieren:

- SDG 4 – Hochwertige Bildung
- SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

Grundlage unseres Nachhaltigkeitsmanagements sind vor allem die Nachhaltigkeitsstrategie, unser definiertes Unternehmens-Selbstverständnis, das Leitbild der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG sowie die Aktivitäten im FERI SDG Office.

Dem übergeordnet formulieren wir derzeit eine konzernweite Nachhaltigkeits-Policy. Aufbauend auf den Schritten der vergangenen Jahre hat sie das Ziel, eine Klammer um die Nachhaltigkeitsstrategie und die Maßnahmen aller Teile des Konzerns zu bilden. Dabei soll nachhaltiges Handeln noch stärker in unserem Kerngeschäft sichtbar werden. Inhaltlich werden wir uns insbesondere am Format der von den Vereinten Nationen definierten Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals (SDGs)) orientieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird durch folgende, weitere Standards einer nachhaltigen Ausrichtung untermauert:

- Bekenntnis zu den Menschenrechtsstandards der UN sowie deren internationalen Arbeits- und Sozialstandards (ILO)
- Charta der Vielfalt
- UN Principles for Responsible Investment (UN PRI)

Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitsaspekte bereits in einzelnen internen Richtlinien integriert, etwa in unseren Mobilitätsrichtlinien wie der „Richtlinie für Dienstreisen“ und der „Richtlinie Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen“ oder im „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“. Dieser definiert allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns. Weitere Ausführungen dazu sind unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-16 „Werte“ nachzulesen.

Die MLP Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt anhand der Struktur des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Aufgrund unserer zugrunde gelegten Wesentlichkeitsanalyse werden diese DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ergänzt.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

MLP bewegt sich in einem stark regulierten, komplexen und sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Partner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. Wesentlich für einen nachhaltigen Geschäftserfolg ist ein tiefes Verständnis der individuellen Bedürfnisse unserer verschiedenen Kundengruppen im Konzern.

Danach sind wesentliche Nachhaltigkeitsfaktoren, insbesondere aus ökonomischer Sicht, die Qualifikation unserer Kundenberater sowie eine zuverlässige, qualitativ hochwertige Partner- und Produktauswahl für unsere Kunden. Dies wird unter anderem durch die umfangreiche Qualifizierung unserer selbstständigen Berater der MLP Finanzberatung durch die [MLP Corporate University](#) gewährleistet. Außerdem haben wir in allen Teilen des Konzerns systematische und wissenschaftlich fundierte Prozesse zur Auswahl unserer Kooperationspartner, Produkte und Anlageobjekte.

Risiken können hierbei aus menschlichen Fehlern und unzureichender Mitarbeiterverfügbarkeit erwachsen. Dabei setzen wir bei unseren Mitarbeitern auf eine offene, positive Fehlerkultur mit dem Ziel, Fehler frühzeitig zu erkennen, unsere Prozesse stetig zu verbessern und unsere Innovationskraft zu stärken. Bei unseren Beratern minimieren wir potenzielle Beratungsrisiken durch ihre umfangreiche Qualifikation sowie IT-gestützte Beratungstools. Außerdem agieren wir im Sinne des Maklerrechts im Auftrag des Kunden und wählen aus einer breiten Palette die jeweils passenden Produkte aus.

Weitere Informationen zu Risiken sind dem Chancen- und Risikobericht unseres Geschäftsberichts zu entnehmen.

Im Rahmen des Partner- und Produktauswahlprozesses gewinnt auch der Ausbau des Angebots an nachhaltigen Konzepten weiter an Bedeutung. Die verschiedenen Kundengruppen des Konzerns fragen diese verstärkt nach. Um dem Auswahlprozess eine klare Definition von Nachhaltigkeit zugrunde zu legen, entwickeln wir ihn Schritt für Schritt weiter. Damit werden wir über die gesetzlichen Anforderungen aus der Sustainable Finance-Regulatorik hinaus den Ansprüchen unserer Kunden gerecht. Dies stellt für MLP die Chance dar, auch über eine spezielle Expertise im Bereich Nachhaltigkeit wahrgenommen zu werden.

Ökologische Besonderheiten sind durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister nicht hervorzuheben. Dennoch ist es unser Bestreben, Nachhaltigkeit in all ihren Aspekten verstärkt als integralen Bestandteil zu implementieren. Dies bedingt auch die Auseinandersetzung mit Auswirkungen auf die Umwelt, die durch unseren Geschäftsbetrieb entstehen. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und haben dies in stetig weiterentwickelten Prozessen in unserem Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Insbesondere mit dem Beschluss, MLP CO₂-neutral zu stellen, sind entsprechende Prozesse etabliert worden. Weitere Informationen dazu sind dem Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ zu entnehmen.

Operativ wird innerhalb der Handlungsfelder darauf geachtet, dass Fachbereiche bei Initiativen und Projekten alle relevanten Aspekte (z. B. Arbeits- und Sozialbelange, Umwelt) berücksichtigen. Damit einher geht im MLP Privatkundengeschäft beispielsweise auch der Ausbau nachhaltiger Finanzanlagemöglichkeiten für unsere Kunden. Durch das Angebot solcher Produkte können indirekte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsbelange entstehen. Durch das Anlage- und Vorsorgegeschäft können auch Finanzströme unserer Kunden vermehrt in nachhaltige Investments fließen.

Bei FERI kann eine Umsetzung kundenspezifischer Wirkungsziele oder spezifischer SDG-Profile innerhalb der Kundenmandate dargestellt werden. Durch Information, Aufklärung und Diskussion zu diesen Themen schafft FERI bei Kunden ein erhöhtes Bewusstsein für nachhaltige Anlagelösungen. FERI fördert so aktiv einen gezielten Dialog in Richtung der SDGs.

Beispiele zu umgesetzten Projekten und Maßnahmen sind unter Kriterium 3 „Ziele“ nachzulesen.

Chancen

Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen Kunden immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung bzw. den Produkten. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln. Durch unsere Positionierung in diesem Bereich haben wir die Möglichkeit, die sich daraus ergebenden Chancen – die steigende Nachfrage nach nachhaltigen Lösungen – zu nutzen. Wir haben bereits entsprechende Produktangebote in den Beratungsfeldern Vermögensmanagement, Vorsorge, Sach- und Krankenversicherung für unsere Kunden und werden diese kontinuierlich weiter ausbauen.

Risiken

Eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene wird durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Dies umfasst insbesondere die Festlegung gruppenweiter Strategien, die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit in der Gruppe, die Einrichtung aufbau- und ablauforganisatorischer Regelungen für die Gruppe, die Implementierung gruppenweiter Risikosteuerungs- und -controllingprozesse sowie die Einrichtung einer gruppenweit tätigen Innenrevision.

Entsprechend den im Dezember 2019 finalisierten Ausführungen der BaFin verstehen wir unter Nachhaltigkeitsrisiken Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben kann. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Die durch die BaFin geforderte angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweiligen Risikoart. So werden beispielsweise mögliche geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken im Kontext der Unternehmensführung im „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ adressiert. Er gibt einen internen verbindlichen Orientierungsrahmen für integriertes Verhalten vor, insbesondere durch die aktive Bekämpfung von Finanzkriminalität durch Maßnahmen zur Vermeidung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen.

Weitere Ausführungen zum Risikomanagementsystem, den Risikogrundsätzen, der Zielsetzung, dem Risikokapital- und Liquiditätsmanagement und den Stresstests, der Organisation sowie der Darstellung der Risiken finden sich im Risikobericht des Geschäftsberichts.

Eine grundsätzliche systematische und frühzeitige Identifizierung von Chancen und deren Bewertung ist Ziel des integrierten Chancenmanagements des MLP Konzerns. Dieses findet im Rahmen eines standardisierten Geschäftsstrategieprozesses statt, den der Vorstand einmal pro Jahr durchführt. Hierbei werden im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung Annahmen zu relevanten Einflussfaktoren festgelegt, welche einer anlassbezogenen Überprüfung unterliegen. Details sind unserem Chancenbericht des Geschäftsberichts zu entnehmen.

3. Ziele

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

Bereits seit dem Jahr 2016 ist das Thema Nachhaltigkeit bei MLP systematisch etabliert und es werden kontinuierlich schrittweise Zielsetzungen entwickelt. Das in 2019 verabschiedete Ziel, ab dem Jahr 2022 für den Konzern CO₂-Neutralität zu erreichen, werden wir in einem Zwischenschritt bereits für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 umsetzen. Das bedeutet, wir werden die bis dahin erfassten Emissionen innerhalb der MLP Gruppe über zertifizierte, internationale Klimaschutzprojekte ausgleichen. Insbesondere möchten wir damit den SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen (United Nations, UN) Rechnung tragen. Die MLP Gruppe bekennt sich zu den 17 Zielen der UN. Vier dieser Ziele sind für uns als Unternehmen – mit Blick auf unser Kerngeschäft – besonders relevant:



SDG 4 – Hochwertige Bildung: Bildung stellt einen zentralen Wert für MLP dar. Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen hat die Qualifizierung und Weiterbildung unserer Kundenberater und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist somit eine unverzichtbare Voraussetzung für eine hochwertige Kundenberatung. Die Umsetzung dafür erfolgt in wesentlichen Teilen durch unsere MLP Corporate University. Hinzu kommt die Fokussierung im Privatkundengeschäft auf eine Kundengruppe mit akademischem Abschluss, für die Bildung ebenfalls ein wichtiger Faktor ist.



SDG 7 – Bezahlbare und saubere Energie: Es ist unser Bestreben, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Somit ist ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement im MLP Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Bezahlbare und saubere Energie steht in engem Zusammenhang mit Klimaschutz. MLP nutzt konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien und setzt sich mit dem Ziel der CO₂-Neutralität weiter für dieses Ziel ein.



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Nachhaltiges und profitables Wachstum ist ein wesentliches Ziel als Finanzdienstleister und stellt die Basis zur Unterstützung aller weiteren SDGs dar. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es unsere Aufgabe, die Voraussetzungen für ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander zu schaffen.



SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz: Obwohl MLP ein nicht produzierendes Unternehmen ist, ist es uns sehr wichtig, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Hierfür ist ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement im MLP Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Einhergehend mit dem Ziel der Klimaneutralität für den Konzern werden insbesondere Maßnahmen entwickelt, um klimawirksame Emissionen zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Unsere Klimaschutzstrategie gibt den Handlungsrahmen für die Klimaschutzaktivitäten der MLP Gruppe vor und soll uns die erforderlichen Weichenstellungen für das Erreichen der Klimaneutralität bis zum Jahr 2022 und darüber hinaus gewährleisten.

Die FERI Gruppe unterstützt mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI). Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten

im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

Weitere, kurz- bis mittelfristige Ziele haben wir in einem Maßnahmenpaket zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen geschnürt. Die wesentlichen Emissionen werden durch die Mobilität innerhalb des Konzerns verursacht und dadurch von uns prioritär behandelt. Teile des Maßnahmenpakets sind für die Konzernzentrale u. a. die Anpassung unserer „Richtlinie für Dienstreisen“ sowie unserer „Richtlinie zur Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen“. Damit geht das Ziel einher, auch unseren Fuhrpark schrittweise umweltfreundlicher zu gestalten. Die Maßnahmen wirken auch positiv auf das Gesundheitsmanagement der Mitarbeiter und die Attraktivität als Arbeitgeber.

Derzeit beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit der „Gestaltung neuer Arbeitswelten“, dies umfasst unter anderem den Umgang mit mobilem Arbeiten nach dem Ende der Corona-Einschränkungen. Schätzungen aus verschiedenen Maßnahmen lassen uns bspw. mit einer Reduzierung der Emissionen durch Anfahrten unserer Mitarbeiter von rund 25 % rechnen.

Unsere Nachhaltigkeitsziele sowie die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte – in Abstimmung mit dem Vorstand – zur Umsetzung gebracht. Diese Prozesse werden in regelmäßigen Abstimmungsterminen vom konzernweiten CSR-Komitee sowie einzelnen Arbeitsgruppen aus entsprechenden Fachbereichen unterstützt. Regulatorische Anforderungen, die Maßnahmen und Ziele des Nachhaltigkeitsmanagements betreffen, werden zusätzlich durch einen konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis überwacht.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wertschöpfung erfolgt bei MLP im Wesentlichen durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen. Mit unserem Geschäftsmodell tragen wir auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit bei.

Dem vorgelagert – neben einer qualitativ hohen Qualifizierung unserer Kundenberater – ist die Auswahl unserer Produktpartner und Produkte. Bei der Partner- und Produktauswahl sind hohe Qualitätsstandards etabliert und wir legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien sowie einen kontinuierlichen, offenen Austausch. Auf dieser Basis bieten wir unseren Kunden stets zeitgemäße und bedarfsgerechte Produkte an. Auf Basis der Bedürfnisse unserer Kunden erfolgt eine Analyse und Qualitätsprüfung der Anbieter am Markt sowie ihrer jeweiligen Produkte. Unser Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und die Produkte bzw. Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir beispielsweise auch dadurch auf die Nachhaltigkeit unserer Partner, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Im Rahmen des Partner- und Produktauswahlprozesses gewinnt auch der Ausbau des Angebots mit nachhaltigen Konzepten an Bedeutung. Die verschiedenen Kundengruppen des Konzerns fragen diese verstärkt nach. Damit dem Auswahlprozess eine klare Definition von Nachhaltigkeit zugrunde liegt, entwickeln wir ihn Schritt für Schritt weiter. Damit werden wir über die gesetzlichen Anforderungen aus der Sustainable Finance-Regulatorik hinaus den Ansprüchen unserer Kunden

gerecht. Dies stellt für MLP die Chance dar, auch über eine spezielle Expertise im Bereich Nachhaltigkeit wahrgenommen zu werden.

Eine nachhaltige Bewertung nach ESG-Kriterien (Environment, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) erfolgt in unseren vorausgewählten Nachhaltigkeitsfonds, die wir unseren Kunden anbieten. Auch in unseren anderen Beratungsfeldern wie bspw. der Altersvorsorge bieten wir im Rahmen von Vorsorgeprodukten verschiedene ökologische bzw. nachhaltige Investments. Kunden können solche bei fondsorientierten Tarifen wählen.

Gleichermaßen trägt die nachhaltig hohe Beratungsqualität zu unserer Wertschöpfung bei, somit hat die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Umsetzung erfolgt durch unsere MLP Corporate University (CU). Die Corporate University verfügt über mehrere Akkreditierungen und Zertifizierungen.

Mit Blick auf den gesamten MLP Konzern achten wir bei unserer Lieferkette mithilfe unseres Produktmanagements, unseres Einkaufs sowie unseres Infrastrukturmanagements auf qualitätsgesicherte Produkte sowie auf effiziente und umweltschonende Prozesse und Anschaffungen. Qualität und Nachhaltigkeit sind uns auch bei Produkten und Dienstleistungen, die wir als Kunde beziehen, wichtig. Nachhaltigkeitsaspekte fließen dabei in Ausschreibungen sowie in Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse ein.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, wie insbesondere die Qualität unserer Produkte und unserer Dienstleistungen, sind für MLP von hoher Bedeutung und wir minimieren durch deren Sicherung unser Risikopotenzial.

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die übergeordnete Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement des MLP Konzerns obliegt dem Vorstandsvorsitzenden. In regelmäßigem Austausch werden mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten relevante Themen diskutiert und ggf. zur Entscheidung in den Gesamtvorstand eingebracht. Der Austausch auf Gruppenebene erfolgt in regelmäßig stattfindenden Sitzungen des MLP Executive Committees, welches die Aktivitäten des Konzerns koordiniert.

Die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sind der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie im Hinblick auf Chancen und Risiken zu bewerten. Dies erfolgt mit Unterstützung durch ein in 2020 neu etabliertes, konzernweites Gremium, das CSR-Komitee. Hier treffen sich regelmäßig die Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften. Das Gremium wird von der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und hat das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind die Verantwortung, unsere strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder sowie die operative Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements verankert. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden, was ihren Stellenwert zum Ausdruck bringt. Regulatorische Anforderungen – auch diejenigen mit Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsmanagement – werden von einem konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis überwacht.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie des MLP Konzerns ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden. Die zentrale Steuerung im Rahmen des operativen Geschäfts erfolgt durch unsere Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte, die durch ein konzernweites Gremium, das CSR-Komitee, sowie von einzelnen Arbeitsgruppen unterstützt wird. Das Gremium wird von der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und hat das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Regulatorische oder weitere Anforderungen wie bspw. die Behandlung von Nachhaltigkeitsrisiken werden unter anderem in unserem konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis verfolgt.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen haben wir konzernweite Leitlinien entwickelt und sie als „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ formuliert. Mit diesem Kodex sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er fördert das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater im Hinblick auf ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Weitere Grundsätze für ein verantwortungsvolles Handeln sind unter anderem in den Leitsätzen der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG formuliert, in denen nachhaltiges Handeln als wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistungen und Aktivitäten festgeschrieben ist.

Unsere Klimaschutzstrategie gibt den Handlungsrahmen für die Klimaschutzaktivitäten der MLP Gruppe vor – basierend auf der Grundlage des Klimaabkommens der UN-Klimakonferenz in Paris.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Nachhaltigkeitsaspekte der MLP Gruppe sind dem MLP Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen, der seit 2017 alljährlich über die [Konzern-Internetseite](#) sowie in der Datenbank des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) veröffentlicht wird. Der Bericht orientiert sich von Beginn an an der Struktur des DNK, was die Konsistenz der Daten sowie die Vergleichbarkeit gewährleistet. Neben den

DNK-Kriterien sowie den dazugehörigen Leistungsindikatoren werden einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) berichtet, die ihren Ursprung in unserer Wesentlichkeitsanalyse haben.

Der Bericht durchläuft alljährlich den Prüfprozess des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der MLP SE. Eine Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer erfolgt darüber hinaus nicht.

Wichtige Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren für MLP sind die Zufriedenheit unserer Kunden sowie unsere Personal- sowie Beraterzahlen, die wir in unserer Berichterstattung regelmäßig und nachvollziehbar kommunizieren. Diese haben wir im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie nach für uns wesentlichen GRI-Einzelindikatoren (Global Reporting Initiative, GRI) erweitert und, wenn uns dies möglich war, bereits erhoben und abgebildet.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb liegt ein wichtiger Fokus einerseits auf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Personalarbeit für die Mitarbeiter sowie andererseits auf der Gewinnung neuer Berater sowie deren Qualifizierung. Hierzu veröffentlichen wir regelmäßig beispielsweise die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen nach Segmenten, die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer Mitarbeiter sowie die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer selbstständigen Kundenberater, wie auch Kennzahlen zu unserem Bildungsangebot. Um eine nachhaltig hohe Beratungsqualität darstellen zu können, nutzen wir stetig Ergebnisse von Studien sowie Befragungen unserer Kunden.

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

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten ist durch eine standardisierte Abfrage innerhalb des Unternehmens gegeben, ebenso erfolgt die Datenerfassung der Nachhaltigkeitsaspekte mithilfe einer Softwarelösung. Bei der Erfassung unserer CO₂-Emissionen kommt seit dem Berichtsjahr 2019 eine neue und umfassendere Software zum Einsatz. Sollte es hierbei, aufgrund möglicher abweichender Daten- oder Berechnungsgrundlagen durch die Software, zu Abweichungen von den bisherigen Daten oder Angaben kommen, werden wir im jeweiligen Kriterium darauf hinweisen, stets mit dem Anspruch, Vergleichbarkeit und Kontinuität zu gewährleisten.

Aspekte in diesem Bericht stellen wir aus Konzernsicht dar; einzelne Aspekte können sich jedoch noch ausschließlich auf Teile der MLP Gruppe beziehen. Darauf weisen wir an den entsprechenden Stellen hin.

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Unsere Nachhaltigkeitskriterien sowie die dazugehörigen Kennzahlen werden wir in Zukunft um weitere Konzernteile bzw. Einzelstandorte erweitern. Dies erfolgt durch eine detailliertere

Datenerfassung und Messung von Emissionen für den Konzern, was insbesondere aufgrund unserer Zielsetzung der Klimaneutralität erforderlich ist.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

Wir sehen Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Geschäftspolitik. Neben unserer ökonomischen und sozialen Verantwortung – die wir insbesondere als Partner in Finanzfragen unserer Kunden und als zuverlässiger Arbeitgeber tragen – übernehmen wir Verantwortung für die ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. Dies etablieren wir durch unser Nachhaltigkeitsmanagement immer stärker innerhalb der MLP Gruppe und manifestieren es auch in unseren Leitsätzen für die MLP Finanzberatung SE und die MLP Banking AG:

- Wir stehen für Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Wir verbinden erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement
- Nachhaltiges Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistungen und Aktivitäten
- MLP berücksichtigt ökologische und gesellschaftliche Aspekte genauso wie die Grundsätze guter Unternehmensführung

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

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter einerseits und Kundenberater andererseits hat MLP vor einigen Jahren seine Kernwerte definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert, auf denen das Unternehmensleitbild aufbaut.

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

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen haben wir in den vergangenen Jahren unsere konzernweiten Leitlinien weiterentwickelt und sie als „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ formuliert. Mit diesem Kodex sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er fördert das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater im Hinblick auf ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Der MLP Konzern verfügt über eine Bank (MLP Banking AG), darüber hinaus ist die MLP Finanzberatung SE als Versicherungsmakler registriert. Wir richten unsere Grundsätze für die Kundenberatung über die geltenden gesetzlichen Vorschriften hinaus daher auch an den Branchenstandards der Versicherungswirtschaft und des Bankenverbands aus. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft hat einen Verhaltenskodex für den Vertrieb von

Versicherungsprodukten, der Bankenverband Leitlinien zur Stärkung des Anlegervertrauens im Retail-Geschäft erlassen, die wir als Mindeststandards für die Beratung und Betreuung unserer Kunden sehen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

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

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

Auf Ebene der einzelnen Gesellschaften sowie der Bereichsebene nutzen wir als zentrales strategisches Steuerungsinstrument die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess. Die ISA eröffnet allen Unternehmensbereichen die Gelegenheit, sich umfangreich in die Zielplanung einzubringen. Dies fördert die Eigenmotivation aller Beteiligten und erhöht die Planungsqualität im Unternehmen.

Die Ziele unseres Nachhaltigkeitsmanagements sind strategisch im Konzern verankert, sodass sie über die zuvor genannten Instrumente zur Umsetzung kommen. Dazu zählen profitables Wachstum, aber auch ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement, hier insbesondere die Erreichung möglichst hoher Einsparungen bzw. Vermeidungen von CO₂-Emissionen, um das Konzernziel der Klimaneutralität zu unterstützen.

Für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe gelten Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die Gesellschaften der MLP Gruppe innerhalb des MaRisk-Konsolidierungskreises 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. Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht entnommen werden.

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

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 der Belegschaft steht.

Die Vergütung der Vorstände setzt sich aus einem festen Jahresgrundgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Die variable Vergütung wird in Form einer EBIT-abhängigen (EBIT= Earnings before interest and taxes) Tantieme gewährt.

Ein wesentliches Ziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus dem Zusammenspiel von Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine am EBIT 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 der Gesellschaft im Fokus steht. Auf weitere Nachhaltigkeitsaspekte wird derzeit kein Bezug genommen, und ist aktuell auch nicht in Planung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35 Vergütungspolitik

Die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber erfordert eine angemessene und attraktive Vergütung, die MLP durch zahlreiche Sozial- und Nebenleistungen ergänzt. So hat sich der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bei MLP als wichtige Sozialleistung etabliert. MLP sieht sich als Arbeitgeber in der Pflicht, die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber hierzu geschaffen hat, nicht nur den Mitarbeitern anzubieten, sondern diese auch durch Arbeitgeberzuschüsse finanziell zu fördern.

Daneben erhalten MLP Mitarbeiter der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG bspw. eine Shopping Card, eine im Handel vielfach akzeptierte Bezahlkarte, die monatlich vom Unternehmen mit einem steuer- und sozialversicherungsfreien Guthaben aufgeladen wird. Hinzu kam in diesen Gesellschaften im abgeschlossenen Geschäftsjahr der Beschluss zur Einführung von Zeitwertkonten, die auf die Wünsche der MLP Mitarbeiter nach mehr Flexibilität in der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung einzahlen. Des Weiteren haben die Mitarbeiter von MLP ab Januar 2021 die Möglichkeit, im Wege der Entgeltumwandlung ein Fahrrad über MLP zu leasen.

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

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

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 der Belegschaft steht.

Einzelheiten dazu können dem Geschäftsbericht entnommen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

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

Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Vergütungssysteme der MLP Gruppe spezielle bankenaufsichtsrechtliche Anforderungen (insbesondere Kreditwesengesetz und Institutsvergütungsverordnung) erfüllen müssen, ist sichergestellt, dass die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe auch über die Hierarchieebenen hinweg angemessen ausgestaltet sind. Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird jährlich gemäß den Anforderungen der einschlägigen bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen überprüft. Dies stellt auch sicher, dass die Vergütungssysteme nachhaltig ausgestaltet sind und kurzfristige Erfolge nicht unangemessen belohnt werden.

Die Vergütung bei MLP ist generell leistungsgerecht, marktangemessen und fair ausgestaltet.

Die Vergütungen der Vorstände sind im Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht offengelegt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Für den Erfolg des MLP Konzerns ist das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und der Öffentlichkeit in unsere Leistung und Integrität von hoher Bedeutung. Als Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren – sind diese genannten Anspruchsgruppen, neben unseren Mitarbeitern und selbstständigen Kundenberatern, besonders relevant für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Hierzu zählen auch unsere Produktpartner. Mit diesen Anspruchsgruppen stehen wir im kontinuierlichen Dialog.

Zu Beginn des 2017 weiterentwickelten Nachhaltigkeitsprozesses haben wir im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse eine interne Stakeholderanalyse durchgeführt, in die die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen sind. Die Ergebnisse aus der Analyse haben weiterhin Gültigkeit; Aufgabe des 2020 etablierten CSR-Komitees ist es unter anderem, diese Gültigkeit stetig zu reflektieren und bei Bedarf neu zu bewerten.

Wir entwickeln den Dialog mit unseren Stakeholdergruppen im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements stetig weiter. Nachfolgend sind hierzu einige Beispiele aufgeführt.

MLP Kunden & Produktpartner

Neben der Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater fließen stetig Ergebnisse von Studien und Befragungen unserer Kundengruppen sowie direktes Kundenfeedback in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein. Auch damit unterstützen wir eine nachhaltig hohe Beratungsqualität und eine vertrauensvolle Kundenbeziehung. Dies wird auch durch die Bewertungen unserer Kunden im unabhängigen Portal WhoFinance bestätigt: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,7 von 5 möglichen Sternen ab. Weitere Erfahrungsberichte unserer Kunden und weitere Tests sind auf unserer [Internetseite](#) zu finden.

Als Ansatz für die gezielte Einbindung von Interessen unserer Kunden haben wir im Zuge unserer MLP Digitalkultur weitere Leitplanken etabliert. Die Orientierung am Kunden ist ein zentrales Element der MLP Digitalkultur.

Der Ausgangspunkt in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit sind die Vorstellungen und Bedarfe unserer Kunden. Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen sie immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit – sowohl bei der Unternehmensausrichtung wie auch bei den Produkten. Wir haben bereits entsprechende Produktangebote in den Bereichen Vermögensmanagement, Altersvorsorge, Sach- und Krankenversicherung und werden diese kontinuierlich in Prüfung und Abstimmung unserer Produktpartner weiter ausbauen.

Aktionäre und Investoren

Seitens des Kapitalmarktes ist weiter zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu sehen. Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten als Stakeholdern stehen wir im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit dem Vorstand und mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen.

MLP Mitarbeiter

MLP ist ein Unternehmen mit flachen Hierarchien, pflegt mit seinen Mitarbeitern einen offenen und kontinuierlichen Dialog und fördert moderne Arbeitsformen. MLP Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über diverse Formate einzubringen, wie bspw. in unserem Intranet MLP.net, aber auch durch Mitarbeiterbefragungen sowie durch die Möglichkeit, sich aktiv an zahlreichen Projekten zu beteiligen, die in agiler Arbeitsweise stattfinden. Aktuelle Beispiele sind das neue Leitbild der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG oder das Konzept für Frauen in Führungspositionen. Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG werden darüber hinaus seit 2011 von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. In den Folgejahren wurden in nahezu allen weiteren MLP Gruppengesellschaften Betriebsräte etabliert. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen

Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Zudem gibt es Arbeitnehmervereiner in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-44 „Wichtige Themen und Anliegen“ nachgelesen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

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

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

In der Betrachtung externer Stakeholder von MLP sind Aspekte unseres Kerngeschäfts von großer Bedeutung. Die Produkt- und die Beratungsqualität stehen hier besonders im Vordergrund. Insbesondere stellen wir ein stetig wachsendes Interesse an unserer Nachhaltigkeit seitens unserer Kunden fest. Zum einen sind dies Anfragen zur grundsätzlichen Ausrichtung des Unternehmens in Nachhaltigkeitsaspekten, zum anderen zu konkreten Produkten. Dies lassen wir in die Weiterentwicklung unserer Produkte und Beratungssystematik, aber auch in die Weiterbildung unserer Berater einfließen.

Seitens des Kapitalmarktes ist weiterhin zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu beobachten. Somit dienen uns Nachhaltigkeitsratings dazu, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu reflektieren und stetig weiterzuentwickeln. Damit unterstützen wir die Entscheidungsprozesse von Investoren, die ihren Aktivitäten neben ökonomischen Kriterien verstärkt auch soziale und umweltbezogene Nachhaltigkeitskriterien zugrunde legen. Im Dezember hat die MLP SE zum ersten Mal den „Prime“ Status beim Nachhaltigkeitsrating der Institutional Shareholder Services Inc. (ISS) erreicht und zählt damit nun zum ersten Dezil der Vergleichsgruppe. Im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung konnte MLP das ESG-Rating auf „C“ verbessern.

Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten stehen wir im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit dem Vorstand und mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen. Darüber hinaus stehen wir jederzeit für den bilateralen

Austausch zur Verfügung.

Konkrete Nachhaltigkeitsbelange werden über unser Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen und bearbeitet.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ nachgelesen werden.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-102-43

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen seit der Gründung von MLP im Mittelpunkt unseres Handelns und sind für einen langfristigen Unternehmenserfolg unerlässlich. Die Kernleistung unserer Beratung besteht darin, die Kundengruppen als Partner in allen Finanzfragen zu begleiten, sie zu beraten und dadurch entscheidungsfähig zu machen. Somit ist ein wichtiger Teil unserer Philosophie sowie unseres Geschäftsmodells ein tiefes Verständnis unserer Kunden und ihrer Lebenssituation.

Neben der Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater fließen stetig Ergebnisse von Studien und Befragungen unserer Kundengruppen sowie direktes Kundenfeedback in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein – auch damit können wir unseren Kunden eine nachhaltig hohe Beratungsqualität bieten und eine vertrauensvolle Kundenbeziehung pflegen. Die Bewertungen unserer Kunden im unabhängigen Portal WhoFinance bestätigen dies nachhaltig: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,7 von 5 möglichen Sternen ab. Weitere Erfahrungsberichte unserer Kunden mit MLP und weitere Tests sind auf unserer [Internetseite](#) zu finden. Als Ansatz für die gezielte Einbindung von Interessen unserer Kunden haben wir im Zuge unserer MLP Digitalkultur weitere Leitplanken etabliert. Die Orientierung am Kunden ist ein zentrales Element der MLP Digitalkultur.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ nachgelesen werden.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-418-1

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtszeitraum sind in der MLP Gruppe insgesamt 13 Datenschutzbeschwerden Betroffener als begründet ermittelt worden. Über Aufsichtsbehörden wurden keine begründeten Beschwerden an die Unternehmen der MLP Gruppe adressiert.

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

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen bei MLP laufen in der Beratung unserer Kunden zusammen. MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld. Mit unserer Dienstleistung tragen wir eine hohe Verantwortung für die gute Absicherung unserer Kunden in allen Lebensphasen und Lebensbereichen. Um dies zu gewährleisten, haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien bei der Auswahl unserer Produktpartner und Produkte. Der Produktauswahlprozess wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Innerhalb des Prozesses überprüfen wir regelmäßig die Anbieter sowie die Produkte am Markt und die Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir u. a. auf Nachhaltigkeit, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Aber auch gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen Kunden immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung bzw. den Produkten. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln. Durch unsere Positionierung in diesem Bereich haben wir die Möglichkeit, die sich daraus ergebenden Chancen – die steigende Nachfrage nach nachhaltigen Lösungen – zu nutzen. Wir haben bereits entsprechende Produktangebote in den Beratungsfeldern Vermögensmanagement, Vorsorge, Sach- und Krankenversicherung für unsere Kunden und werden diese kontinuierlich weiter ausbauen. So werden wir Nachhaltigkeit weiter in den Kerngeschäftsfeldern des MLP Konzerns verankern. Die hierfür erforderlichen Schritte werden im aktuellen Geschäftsjahr weiter konkretisiert und geplant.

Dabei werden wir die Auswirkungen von Finanz- und Vorsorgeprodukten auf Nachhaltigkeitsaspekte klarer abbilden. Die nachhaltige Wirkung unserer Beratung können wir zu diesem Zeitpunkt bspw. über die Zufriedenheit unserer Kunden ermitteln, was wir systematisch über entsprechende Befragungen und Auswertungen umsetzen. Ebenfalls zeigt sich die Beratungsqualität in geringen Stornoquoten sowie wachsenden Kundenzahlen.

Anlageimmobilien, die wir über unser Tochterunternehmen DEUTSCHLAND.Immobiliën (und andere Partner) anbieten, durchlaufen einen qualitätssichernden Auswahlprozess. Neben der Kompetenz und Erfahrung des Anbieters wird dabei auch das Objekt mit einer Standortanalyse sowie hinsichtlich verschiedener wirtschaftlicher Aspekte genauer untersucht.

Die Ergebnisse aus unserem Produktauswahlprozess können unsere selbstständigen Kundenberater für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen. Über die Zufriedenheit unserer Kunden bekommen wir die Wirkung unserer Leistung bestätigt – dies belegt beispielsweise die kontinuierliche Zufriedenheit unserer Kunden über das unabhängige Portal WhoFinance: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,7 von 5 möglichen Sternen ab. Weitere Erfahrungsberichte mit MLP und Tests sind auf unserer [Internetseite](#) zu finden.

Darüber hinaus unterliegt MLP aber auch zahlreichen regulatorischen Anforderungen, unter anderem in den Bereichen Dokumentation, Qualifikation und Transparenz. So werden beispielsweise Produkt- und Dienstleistungsinformationen per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt,

wie Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Zur Optimierung und Weiterentwicklung von Produkten und Services sowie unserer Beratungsqualität sind verschiedene Austauschformate im Konzern etabliert. So gibt es beispielsweise das Forum Vertrieb & Produkte, in dem insbesondere Vertriebs- und Zielgruppenthemen mit Schwerpunkten wie Produktweiterentwicklungen zwischen MLP Beratern und des Produktmanagements beleuchtet werden. Unter anderem im MLP Komitee werden Belange und Interessen unserer Kundenberater und Geschäftsstellenleiter besprochen. Auch das neue Leitbild der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG wurde unter Einbezug von Beratern und Mitarbeitern aus allen Teilen der Unternehmen entwickelt.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter über das betriebliche Vorschlagswesen die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge einzureichen. Umgesetzte Verbesserungsvorschläge werden durch eine mögliche Sonderzahlung honoriert. Die Prozesse hierfür wurden 2019 erheblich verschlankt und vereinfacht, sodass Vorschläge ganz formlos (statt wie zuvor über ein Vorschlagsformular) über eine dafür etablierte E-Mail-Adresse eingereicht werden können. Diese Vorschläge werden einmal im Monat durch den Arbeitgeber einem Quick-Check unterzogen und mit dem Betriebsrat besprochen. Das damit gestaltete Vorschlagswesen steht somit ganz im Zeichen der weiteren Verbesserung der Innovationskultur von MLP.

Die FERI Gruppe verstärkt und erweitert seit 2019 die Aktivitäten im Bereich nachhaltiger Investmentlösungen und errichtete dafür ein eigenes Kompetenzzentrum, das FERI SDG Office. Darin werden bei FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit koordiniert und die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen vorangetrieben. Das FERI SDG Office hat einen fokussierten Ansatz unter besonderer Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

Mit dem FERI Cognitive Finance Institute bildet das Unternehmen eine wichtige Säule der Forschungsarbeit und ökonomischen Erkenntnisgewinnung, unter anderem zur Integration von gesellschaftlichen und umweltbezogenen Aspekten in der Kapitalanlage. Es dient dem systematischen Erkenntnisgewinn im Bereich von Wirtschaft, Kapitalmärkten und Finanzsystemen. Dazu verwendet das FERI Institut einen proprietären Research-Ansatz („FERI Cognitive Finance“), der auf der vernetzten Analyse von sechs zentralen Erkenntnisräumen basiert und sich am neuesten Stand wissenschaftlicher und interdisziplinärer Forschung orientiert:

- Finanzsystem
- Wirtschaft
- Umwelt
- Politik
- Gesellschaft
- Technik

Ziel des FERI Cognitive Finance Institutes ist es, Erklärungsdefizite aktueller Wirtschafts- und Finanzmarktmodelle zu überwinden und Investoren und Vermögensinhabern so eine klare Orientierung bei Fragen von strategischer Bedeutung zu ermöglichen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Aspekt eines umfassenden Vermögensschutzes.

Die DOMCURA AG bietet als Assekurateur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und Firmenkunden in der Sachversicherung. Besondere Expertise bietet die DOMCURA in der Konzeptionierung und Verwaltung von Wohngebäudekonzepten. Seit 2018 untermauert das Unternehmen seine Kompetenz als digitaler Assekurateur – als eines der ersten Unternehmen in Europa bietet sie ein marktfähiges Versicherungsprodukt auf Basis der revolutionären Blockchain-Technologie an: die digitale DOMCURA Reisegepäckversicherung.

2020 entwickelte DOMCURA als erstes Unternehmen am deutschen Markt eine nachhaltige Versicherung für Hausbesitzer. Mit diesem Versicherungskonzept erhalten Versicherungsnehmer im Schadensfall eine Mehrleistung, wenn sie bei der Behebung des Schadens auf nachhaltige Materialien und energieeffiziente Lösungen setzen. Darüber hinaus stellt die neue Öko-Police nach einem Feuerschaden die komplette Kompensation des klimaschädlichen Treibhausgases CO₂ sicher: Für das bei einem Brand freigesetzte CO₂ werden zum Beispiel Bäume gepflanzt, um den entstandenen Klimaschaden auszugleichen.

Leistungsindikator G4-FS11

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

Der Prozentsatz der eigenen Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, liegt nicht vor. Zudem durchlaufen die Finanzanlagen unseres Bankgeschäfts keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Unsere Anlagen erfolgen primär auf dem Hintergrund einer langen Halteabsicht (buy and hold).

Unsere Kunden können unter anderem Fonds und Vermögensverwaltungen verschiedener Anbieter über eine Nachhaltigkeitsliste auswählen. Diese Mandate unterliegen ethisch orientierten Ausschlusskriterien. Nachhaltigkeitsanalysen werden unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

Aktuell bietet die MLP Banking AG 14 offene Investmentfonds an, die eine explizit nachhaltige Anlagestrategie verfolgen, darunter den UBS MSCI World Socially Responsible UCITS ETF sowie den 2020 ins Produktportfolio aufgenommenen nachhaltigen Vermögensverwalter ACATIS Fair Value Modulor Vermögensverwaltungsfonds. Für diese Fonds erstellen wir ein proprietäres ESG-Factsheet, mit dem die konkrete Nachhaltigkeitsausprägung nachvollzogen werden kann. Der Nettozufluss in nachhaltige Fonds lag im Jahr 2020 bei rund 20 % der Gesamtnettozuflüsse. Wir planen, unser Portfolio an Nachhaltigkeitsfonds weiter auszubauen. Darüber hinaus nehmen aufgrund regulatorischer Anforderungen auch immer mehr konventionelle Fonds eine Analyse ihrer Zielinvestments nach ESG-Kriterien vor, ohne dass sie bei uns aktuell als „nachhaltige Fonds“ geführt werden. Ein Review der aktuellen Einschätzung, welche Fonds als nachhaltig bewertet werden, wird im Jahr 2021 vorgenommen.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-417-1

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen

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

Produkt- und Dienstleistungsinformationen werden neben unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Kunden auch per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt. Diese sind beispielsweise Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien. Auf Basis der Kundenbedürfnisse erfolgt eine Analyse und Qualitätsprüfung der Anbieter am Markt sowie ihrer jeweiligen Produkte. Unser Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und die Produkte bzw. Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir u. a. auf Nachhaltigkeit, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Unsere selbstständigen Kundenberater können die Ergebnisse des Auswahlprozesses für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen.

Die Qualität in der Beratung befördern wir insbesondere durch eine regelmäßige Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater an unserer MLP Corporate University. Hinzu kommt die Unterstützung im Beratungsgespräch durch IT-gestützte Beratungstools. Außerdem erfolgt eine Dokumentation von Beratungsgesprächen.

Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Natürliche Ressourcen werden durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister in einem vergleichsweise geringen Umfang beansprucht. Dennoch ist es unser Bestreben, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. So versuchen wir unsere Umweltauswirkungen – die durch uns verursachten CO₂-Emissionen – nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu reduzieren. Hierfür ermitteln wir alljährlich mithilfe einer Software eine CO₂-Bilanz, auf deren Basis Maßnahmen zur Einsparung von CO₂-Emissionen initiiert werden.

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Die Erfassung unserer CO₂-Bilanz basiert auf den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG) Corporate Standard und erfasst folgende Bereiche, sogenannte Scopes:

Scope 1 – Direkte Emissionen

Erfassung aller Treibhausgasemissionen (THG), die direkt in der Organisation anfallen.

Scope 2 – Indirekte Emissionen durch Energie

Erfassung aller indirekten Treibhausgasemissionen (THG), die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation entstehen.

Scope 3 – Andere indirekte Emissionen

Erfassung aller übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden.

Diese Emissionen werden wir durch verschiedene Maßnahmen unseres Mobilitätsmanagements sowie durch die Anpassung unserer „Richtlinie für Dienstreisen“ sowie der „Richtlinie Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen“ reduzieren.

	2019*	Anteil	2020**	Anteil	Veränderung
Scope 1	1.408,5	26,3%	2.915,8	38,1%	107,0%
Scope 2	1.028,2	19,2%	424,5	5,5%	-58,7%
Scope 3	2.922,4	54,5%	4.310,9	56,4%	47,5%
Summe	5.359,1	100,0%	7.651,2	100,0%	42,8%

*wie 2019 berichtet **erweitert / deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben (in t CO₂e)

Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch den Stromverbrauch sowie durch Emissionen durch Mobilität – insbesondere durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Um in diesen wesentlichen Aspekten sowohl dem Umweltschutz wie auch der Ressourceneffizienz gerecht zu werden, ist ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement bei MLP im Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden internen Prozesse unter Beteiligung der Unternehmensführung eingebunden. So haben wir 2020 eine bereits bestehende Arbeitsgruppe auf den Aspekt Mobilität ausgeweitet und vom Vorstand ein Konzept mit Maßnahmen und Zielen verabschiedet, Emissionen in Zukunft gezielt einzusparen. Teile des Maßnahmenpakets sind u. a. die Anpassung der „Richtlinie Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen“. Damit geht das Ziel einher, auch unseren Fuhrpark schrittweise umweltfreundlicher auszubauen. Neben ökologischen Aspekten spielt mit dieser Weiterentwicklung auch das Ziel eine entscheidende Rolle, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Weiterhin zählt das Vorgehen auf die Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter ein.

Zudem wurde das Angebot der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge auf dem Campus der Konzernzentrale auf insgesamt zehn Ladepunkte weiter ausgebaut; sie stehen sowohl allen MLP Mitarbeitern als auch den MLP Beratern und Besuchern kostenlos zur Verfügung. Mit den neuen vier Ladepunkten ist nun auch ein Tracking der Nutzung möglich. Dies wird weitere Aufschlüsse über den Bedarf und den Verbrauch für die Zukunft geben.

Im Folgenden sind weitere wesentliche Initiativen aufgeführt:

Fahrradfreundlichkeit: Neben der Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter spielt die Nutzung von Fahrrädern auch zur Einsparung unserer Emissionen eine Rolle. Wir fördern die Fahrradnutzung u. a.

mit dem Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“. Auf dem Campus der Konzernzentrale ist hierfür eine Fahrradreparaturstation installiert und es finden Fahrrad-Aktionstage in Kooperation mit dem Allgemeinen Deutschen Fahrrad Club (ADFC) statt. Hinzu kommt ein Leasingangebot für Fahrräder. Zusätzlich unterstützt das Unternehmen die Nutzung des öffentlichen Verkehrsnetzes mit einer Teilfinanzierung des Job-Tickets für den Verkehrsverbund Rhein-Neckar.

Mobiles Arbeiten: Die Erreichung des Ziels, durch die Fahrtwege unserer Mitarbeiter verursachte Emissionen zu reduzieren, wurde durch die Corona-Pandemie auch bei MLP bereits in 2020 vorangetrieben. So arbeitet seit Beginn der Pandemie der Großteil der Mitarbeiter im Homeoffice. Auf das Gesamtjahr 2020 wurde dadurch ein Anteil des Homeoffice von durchschnittlich 55 % erreicht, in den Hochphasen der Pandemie bis zu nahezu 80 %. Dank der im Jahr 2019 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ und dem bereits zuvor erprobten Arbeiten aus dem Homeoffice war MLP gut auf diese Situation vorbereitet. Denn durch die Regelungen der Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wurden nicht nur Leitplanken für das Mobile Arbeiten einer größeren Anzahl von Mitarbeitern festgelegt, sondern es wurde auch eine klare Unterstützung zum Mobilien Arbeiten in der Belegschaft, insbesondere bei den Führungskräften, erreicht. Über eine durch den Vorstand ausgerufene Arbeitsgruppe zum Thema „Zukunft des Arbeitens bei MLP“ soll das Thema insgesamt proaktiv als Ganzes aufgegriffen und weiterentwickelt werden, um für die Arbeitswelt der Zukunft vorbereitet zu sein.

Seit Jahresbeginn 2020 steht MLP Beratern ein neues Tool zur Verfügung, um Online-Meetings über einen reinen Audio- bzw. Videoaustausch hinaus durchführen zu können. „Flexperto“ bietet MLP Beratern bspw. die Möglichkeit, auch Bildschirminhalte oder Notizen per Whiteboard zu teilen. So können Kundentermine ortsunabhängig, flexibel und ohne Fahrtwege durchgeführt werden, was insbesondere die zuverlässige Fortführung der Kundenbetreuung in der Lockdown-Phase der Corona-Pandemie gewährleistet. Auch für den Austausch von Mitarbeitern untereinander wurden neue Tools für Videokonferenzen eingeführt.

Unsere wesentlichen genutzten Ressourcen sind im Einzelnen nachfolgend im Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen, und wo es Risiken sieht.

Bereits seit dem Jahr 2016 ist das Thema Nachhaltigkeit bei MLP etabliert und entwickelt innerhalb des Nachhaltigkeitsmanagements kontinuierlich schrittweise Zielsetzungen, auch im Hinblick auf Ressourcen- und Umweltaspekte. Die wesentlichen Emissionen werden durch die Mobilität innerhalb des Konzerns verursacht und dadurch von uns prioritär behandelt. Teile des Maßnahmenpakets unseres Nachhaltigkeitsmanagements für die Konzernzentrale sind u. a. die Anpassung unserer „Richtlinie für Dienstreisen“ sowie unserer „Richtlinie zur Beschaffung und Nutzung von Firmenfahrzeugen“. Damit geht das Ziel einher, auch unseren Fuhrpark schrittweise umweltfreundlicher zu gestalten. Auch die Emissionen durch Flüge planen wir zu reduzieren; in einem ersten Schritt durch die Vermeidung von Kurzstreckenflügen, die bevorzugt durch Bahnfahrten ersetzt werden sollen.

Derzeit beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit der „Gestaltung neuer Arbeitswelten“, dies umfasst unter anderem den Umgang mit mobilem Arbeiten nach dem Ende der Corona-Einschränkungen. Schätzungen aus verschiedenen Maßnahmen lassen uns bspw. mit einer Reduzierung der Emissionen durch Anfahrten unserer Mitarbeiter von rund 25 % rechnen.

Angaben zu den tatsächlich erreichten Einsparungen werden wir nach und nach in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ausweisen können.

Das in 2019 verabschiedete Ziel, ab dem Jahr 2022 für den Konzern CO₂-Neutralität zu erreichen, werden wir in einem Zwischenschritt bereits für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 umsetzen. Das bedeutet, wir werden die bis dahin erfassten Emissionen innerhalb der MLP Gruppe über zertifizierte, internationale Klimaschutzprojekte ausgleichen. Insbesondere werden wir damit den SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen (United Nations, UN) Rechnung tragen.

Hierfür gibt uns unsere Klimaschutzstrategie den Handlungsrahmen vor und soll uns die erforderlichen Weichenstellungen für das Erreichen der Klimaneutralität bis zum Jahr 2022 und darüber hinaus gewährleisten. Damit leisten wir einen Beitrag, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit nachhaltig zu reduzieren.

Konkrete Maßnahmen dazu sind sowohl die bereits genannten, geplanten Emissionseinsparungen (siehe auch Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“) als auch der optimierte Einsatz weiterer erneuerbarer Energien:

Unsere Konzernzentrale verfügt seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums. Darüber hinaus wurde die Stromversorgung der MLP Gruppe mit Beginn des Jahres 2020 nahezu vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt, wodurch wir unsere Gesamtemissionen im Konzern um über 19 % senken konnten. Auch im Rahmen des regelmäßig durchgeführten Energieaudits (nach DIN EN 16247-1) wurden 2020 erneut systematisch der Energieeinsatz und Energieverbrauch unserer Standorte analysiert und effizienzsteigernde Empfehlungen identifiziert. Diese werden durch unser Infrastrukturmanagement kontinuierlich bewertet und gegebenenfalls umgesetzt.

Durch die systematische Weiterentwicklung unserer Ziele und den daraus entstandenen Maßnahmenpaketen werden wir auch die damit verbundenen Emissionseinsparungen zukünftig qualitativ besser planen, auswerten und überprüfen können. In einem ersten Schritt ist dies für Emissionen im Kontext Mobilität realisiert. Die derzeit vorliegenden Daten hierzu sind erste Schätzungen; sobald unsere Maßnahmen in die Umsetzung gekommen sind, werden wir dazu auch die entsprechenden Ergebnisse ausweisen können.

Wir haben grundsätzlich die vergleichsweise geringe Ressourcennutzung sowie die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit durch unser Nachhaltigkeitsmanagement im Blick und versuchen, diese systematisch zu optimieren. Entsprechend sehen wir den Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, im Vergleich zu beispielsweise produzierenden Unternehmen, als gering an und sehen somit auch keine wesentlichen Risiken für die Umwelt. Um unsere Ressourcennutzung in der Konzernzentrale zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich der Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung auseinander, insbesondere unserer

Energieeffizienz. Schwerwiegende ökologische Risiken sehen wir durch unsere Geschäftstätigkeit nicht gegeben.

Im Rahmen unseres gruppenweiten Risikomanagements wird eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Zudem verschafft sich die MLP Banking AG, als übergeordnetes Unternehmen der MLP Finanzholding Gruppe, zur Beurteilung der Risiken der Gruppe regelmäßig und anlassbezogen im Rahmen des Strategieprozesses und der Risikoinventur einen Überblick über die Risiken. In Abhängigkeit von den in den einzelnen Unternehmen identifizierten Risiken und deren Ausprägung wird der „MaRisk-Konsolidierungskreis“ gebildet, der die Reichweite des gruppenweiten Risikomanagements definiert. Hier werden grundsätzlich alle vom übergeordneten Unternehmen als wesentlich identifizierten Risiken der Gruppe berücksichtigt.

Unter Nachhaltigkeitsrisiken verstehen wir grundsätzlich Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Die durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) geforderte angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweiligen Risikoart (im MLP Risikobericht nachzulesen). So werden beispielsweise mögliche geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken im Kontext der Unternehmensführung im „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ adressiert. Er gibt einen internen verbindlichen Orientierungsrahmen für integriertes Verhalten vor, insbesondere durch die aktive Bekämpfung von Finanzkriminalität.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1 Eingesetzte Materialien

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erfasst, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO₂-Bilanz in 2019 kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der Nachhaltigkeitsberichte aus den Jahren 2017 und 2018 kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Eingesetzte Materialien sind für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen im Wesentlichen Papier, was im Berichtszeitraum 2020 im Konzern mit 33,4 t CO₂e (2019: 39,2 t CO₂e) um rund 15 % verringert werden konnte, jedoch nur 0,4 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht (2019: 0,7 %).

Die von uns eingesetzten Papierarten entsprechen mindestens dem ECF-Standard (EU Ecolabel certified product, chlorarm gebleicht).

Einzelne Maßnahmen, bspw. zunehmend digitalisierte und dadurch auch papierlose Prozesse, sind initiiert sowie umgesetzt. Ein großer Teil unserer Kundenkommunikation erfolgt über unseren Finance Pilot, das Kundenportal der MLP Banking AG, wodurch viele papierlastige Prozesse inzwischen über die elektronische Kundenakte erfolgen. Auch ein großer Teil der Prozesse mit Versicherern wird über elektronische Schnittstellen abgewickelt. Aber auch die Kundenberatung selbst kann online erfolgen. Seit Jahresbeginn 2020 steht MLP Beratern ein neues Tool zur Verfügung, um Online-Meetings über einen reinen Audio- bzw. Videoaustausch hinaus durchführen

zu können. „Flexperto“ bietet MLP Beratern bspw. die Möglichkeit, auch Bildschirmhalte oder Notizen per Whiteboard zu teilen. So können Termine ortsunabhängig, flexibel und ohne Fahrtwege durchgeführt werden, was insbesondere die zuverlässige Fortführung von Kundenterminen unserer Berater in der Lockdown-Phase der Corona-Pandemie gewährleistet. Ebenso wurden in unserer MLP Corporate University zahlreiche Schulungen als digitales Format ersetzt und viele Schulungen werden grundsätzlich regional angeboten.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Als Finanzdienstleistungsunternehmen ist die Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Geschäftsräumlichkeiten und -tätigkeiten beschränkt. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch Stromverbrauch sowie durch Emissionen von Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Im Rahmen unserer Zielsetzung, den MLP Konzern bis zum Jahr 2022 klimaneutral zu stellen, wurde in einem ersten Schritt die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt. Darüber hinaus verfügt die Konzernzentrale seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums. Die von uns ausgewiesenen Werte wurden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Energieverbrauch durch Strom

Der Energieverbrauch durch Strom entsprach im Berichtszeitraum 2020 25,7 t CO₂-Äquivalent (2019: 1.028,2 t CO₂-Äquivalent) was einem Anteil an unseren Gesamtemissionen von 0,3 % (2019: 19,2 %) entspricht. Die Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2020 214.148,00 kWh (2019: 196.855,70 kWh) für den Eigengebrauch.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Wir konnten unseren Energiebezug in der Konzernzentrale, die als größter Standort die wesentliche Größe in dieser Betrachtung ausmacht, den Gesamtverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um über 10 % verringern:

Energieverbräuche MLP Campus 2019		Energieverbräuche MLP Campus 2020		Veränderung
Strom		Strom		
Stromeinkauf	2.111.898 kWh	Stromeinkauf	1.489.186 kWh	-29,49%
Erzeugung BHKW	734.427 kWh	Erzeugung BHKW	968.157 kWh	31,82%
Erzeugung PV-Anlage	196.771 kWh	Erzeugung PV-Anlage	214.148 kWh	8,83%
Gesamtverbrauch	3.043.096 kWh	Gesamtverbrauch	2.671.491 kWh	-12,21%
Gas		Gas		
Gesamtverbrauch	3.723.338 kWh	Gesamtverbrauch	3.985.442 kWh	7,04%
davon BHKW	2.490.892 kWh	davon BHKW	3.012.537 kWh	20,94%

Das oben genannte Blockheizkraftwerk (BHKW) wurde 2018 in der Konzernzentrale in Wiesloch in Betrieb genommen.

Durch unsere Zielsetzung, den MLP Konzern ab dem Jahr 2022 klimaneutral zu stellen, wurde hierfür die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 auf erneuerbare Energien umgestellt. Darüber hinaus verfügt die Konzernzentrale seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb der oben genannten eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

Selbst erzeugter Strom aus Photovoltaikanlage

2016	2017	2018	2019	2020
206.822	201.339	218.494	196.771	214.148

(Angaben in kWh)

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

Die Inanspruchnahme von Wasser ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Bedarf unserer Geschäftsräume beschränkt und für und durch unsere Unternehmenstätigkeit nicht wesentlich. Dennoch achten wir auf einen angemessenen und effizienten Einsatz des benötigten Wassers. Hier wurde beispielsweise die automatische Bewässerung der Außenanlagen unserer Konzernzentrale so eingestellt, dass nur noch niederschlagsabhängig nach Bedarf bewässert wird. Auch die Wasserarmaturen in den Sanitärräumen der Konzernzentrale wurden durch selbstabschaltende, wassersparende Armaturen ausgetauscht.

Die von uns ausgewiesenen Werte wurden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO₂-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Die Gesamtwasserentnahme in der Konzernzentrale betrug im Berichtszeitraum 2020 10.920 m³ (2019: 13.279 m³) Trinkwasser und 4.877 m³ (2019: 10.063 m³) Abwasser. Dies entspricht einer Summe von 15.797 m³, und einem Gesamtwert der MLP Gruppe von 20.073,9 m³ (CO₂-Äquivalent von insgesamt 13,7 t (2019: 11,3 t)).

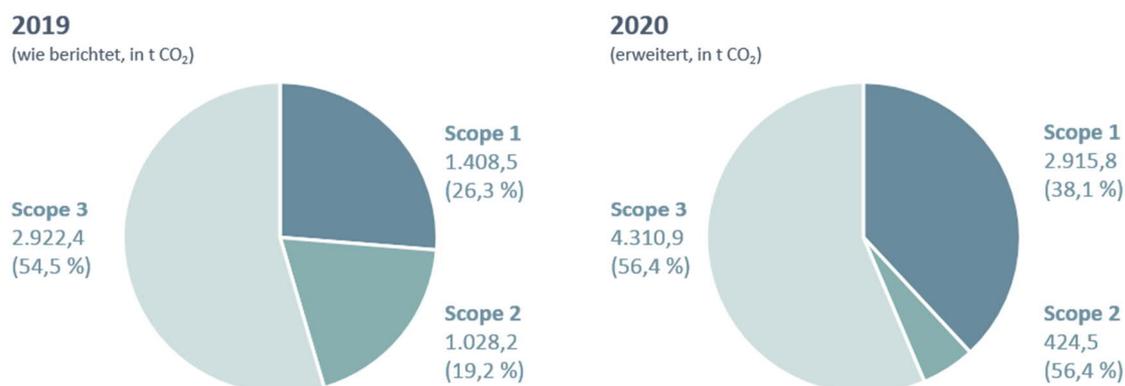
Leistungsindikator GRI SRS-306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

Das Aufkommen und Recycling von Abfall ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen für und durch unsere Unternehmenstätigkeit als nicht wesentlich anzusehen.

13. Klimarelevante Emissionen

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

neu



Die Treibhausgasemissionen durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen sind vergleichsweise gering. Dennoch ist es unser Bestreben, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. So versuchen wir unsere Umweltauswirkungen – die durch uns verursachten CO₂-Emissionen – nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu reduzieren. Hierfür ermitteln wir alljährlich mithilfe einer Software eine CO₂-Bilanz, auf deren Basis Maßnahmen zur Einsparung von CO₂-Emissionen initiiert werden.

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Die wesentlichen Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen durch Stromverbrauch sowie durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Mit dem Ziel der Klimaneutralität ab dem Jahr 2022 übernimmt der MLP Konzern seine Verantwortung und leistet seinen Beitrag zum Klimaschutz. Damit geht das Ziel einher, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit nachhaltig zu reduzieren. Hier wurden in 2019 rund 19 % unserer CO₂-Bilanz noch durch Strom verursacht, was wir durch die Umstellung in 2020 auf Strom aus erneuerbaren Energien für den Konzern bereits nahezu klimaneutral stellen konnten. Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen, verursacht durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz, sind u. a. unter Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ nachzulesen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO₂-Bilanz im Jahr 2019 kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der Nachhaltigkeitsberichte 2017 und 2018 kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Die Nutzung erneuerbarer Energien ist in diesem Bericht unter dem Leistungsindikator „GRI SRS-302-1 Energieverbrauch“ nachzuvollziehen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

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

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringere Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Im Zuge unseres Ziels der Klimaneutralität für den MLP Konzern werden wir diese Werte innerhalb dieses Jahres vervollständigen und validieren, sodass ab dem Bericht 2021 ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet ist.

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll

reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO₂ umgerechnet und bilden somit CO₂-Äquivalente (CO₂e).

	Gesamt 2019*		Gesamt 2020**		Veränderung
	t CO2e	Anteil	t CO2e	Anteil	
Scope 1	1.408,5	26,3%	2.915,8	37,9%	107,0%
Fuhrpark	590,7	11,0%	1.287,2	16,6%	117,9%
Wärme	749,5	14,0%	1.610,2	21,1%	114,8%
Kältemittel	68,3	1,3%	18,4	0,2%	-73,1%

*wie 2019 berichtet **erweitert / deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben

Direkte Emissionen in Scope 1 entsprachen im Berichtszeitraum einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 2.915,8 t (2019: 1.408,5,0 t).

Das entspricht 37,9 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung (2019: 26,3 %).

Der Anstieg der Emissionen ist durch die Erweiterung der Datenbasis entstanden. Die Ursache hierfür liegt an der oben genannten Erweiterung der Datenerfassung unserer Einzelgesellschaften und somit einer größeren Anzahl von Standorten. Dem Anstieg im Bereich „Wärme“ steht die Energiegewinnung des Blockheizkraftwerks unserer Konzernzentrale in Wiesloch gegenüber, die durch Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage Strom und Wärme produziert (Scope 3). Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Scope 2 umfasst alle indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation durch ein Energieversorgungsunternehmen entstehen. Dazu gehören Strom, Fernwärme und Fernkälte.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

	Gesamt 2019*		Gesamt 2020**		Veränderung
	t CO2e	Anteil	t CO2e	Anteil	
Scope 2	1.028,2	19,2%	424,5	5,6%	-58,7%
Strom	1.028,2	19,2%	25,7	0,3%	-97,5%
Fremderzeugte Wärme	0,0	0,0%	398,8	5,2%	-
Fernkälte	0,0	0,0%	0,0	0,0%	-

*wie 2019 berichtet **erweitert / deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben

Indirekte Emissionen in Scope 2 entsprachen im Berichtszeitraum 2020 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 424,5 t (2019: 1.028,2 t) und damit 5,6 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung, was eine Reduktion von rund 60 % bedeutet. Die wesentliche Ursache für die Verringerung dieses Wertes liegt in der Umstellung auf Strom aus erneuerbarer Energie.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Scope 3 umfasst alle übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden. Dazu zählen THG-Emissionen durch die Inanspruchnahme von Produkten und Dienstleistungen oder Aspekte der Mobilität.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol).

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen, externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringerer Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

	Gesamt 2019*		Gesamt 2020**		Veränderung
	t CO2e	Anteil	t CO2e	Anteil	
Scope 3	2.922,4	54,6%	4.310,7	56,5%	47,5%
Anfahrt Mitarbeiter	2.177,9	40,6%	2.550,8	33,5%	17,1%
Flüge	126,6	2,4%	291,3	3,8%	130,1%
Vorkette Strom	174,6	3,3%	202,6	2,7%	16,0%
Vorkette Wärme/Kälte	167,1	3,1%	536,1	7,0%	220,8%
Miet- und Privatfahrzeuge	218,3	4,1%	109,4	1,4%	-49,9%
Gastronomie	-	-	179,5	2,4%	neu
Büropapier	39,2	0,7%	33,4	0,4%	-14,8%
Bahnfahrten	4,2	0,1%	15,3	0,2%	264,3%
Wasser	11,3	0,2%	13,7	0,2%	21,2%
Entsorgung	3,2	0,1%	8,2	0,1%	156,3%
Externe Dienstleister	-	-	41,0	0,5%	neu
Externes Rechenzentrum	-	-	287,5	3,8%	neu
Homeoffice	-	-	42,1	0,4%	neu

*wie 2019 berichtet **erweitert / deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben

Sonstige indirekte Emissionen in Scope 3 entsprachen im Berichtszeitraum 2020 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 4.310,7 t (2019: 2.922,4 t) und damit 56,5 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung.

Da bei MLP die wesentlichen Emissionen in diesem Scope anfallen, haben wir 2020 eine bereits bestehende Arbeitsgruppe auf den Aspekt Mobilität ausgeweitet und vom Vorstand ein Konzept mit Maßnahmen und Zielen verabschiedet, Emissionen damit in Zukunft gezielt einzusparen.

Hätten wir in diesem Berichtsjahr die identischen Aspekte analog zu 2019 erfasst, wäre es in Scope 3 zu einem deutlichen Rückgang gekommen – insbesondere auch durch deutlich geringere Emissionen bei der Anfahrt von Mitarbeitern. Hintergrund ist eine deutlich erhöhte Nutzung der Möglichkeiten des Homeoffices und des mobilen Arbeitens in Zeiten der Corona-Pandemie. Weitere Informationen dazu sind unter Kriterium 3 "Ziele" nachzulesen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5 Senkung der THG-Emissionen

Der Einfluss unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Ressourcenverbrauch ist gering und an sich als nicht wesentlich in Bezug auf die Unternehmenstätigkeit anzusehen. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch Energieverbrauch von Strom sowie durch Emissionen durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Insbesondere durch die Umstellung auf Strom aus erneuerbarer Energie konnten wir unsere Emissionen in Scope 2 um über 70 % reduzieren.

Die Angaben unserer Emissionen wurden im Geschäftsjahr 2020 um wesentliche Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert, ebenfalls wurden bereits weitere Aspekte (weitere Geschäftsstellen,

externes Rechenzentrum, etc.) einbezogen. Dadurch sind die Werte des Vorjahres nicht mit den Werten für das Jahr 2020 vergleichbar. Betrachtet man die Werte des Jahres 2020 auf der Basis 2019, also ohne Einbezug weiterer Einzelgesellschaften und zusätzlicher Aspekte, liegen die Emissionen deutlich unterhalb des Vorjahres, vor allem aufgrund geringere Belastungen im Bereich Mobilität.

Wir weiten unsere Datenaufnahme weiter aus. Ab dem Bericht 2021 wird ein kontinuierlicher Vergleich der Zahlen gewährleistet sein.

Gesamtemissionen MLP

	2019*	Anteil	2020**	Anteil	Veränderung
Scope 1	1.408,5	26,3%	2.915,8	38,1%	107,0%
Scope 2	1.028,2	19,2%	424,5	5,5%	-58,7%
Scope 3	2.922,4	54,5%	4.310,9	56,4%	47,5%
Summe	5.359,1	100,0%	7.651,2	100,0%	42,8%

*wie 2019 berichtet **erweitert / deshalb keine Vergleichbarkeit gegeben

Hätten wir in diesem Berichtsjahr die identischen Aspekte, analog 2019 erfasst, könnten wir eine Senkung unserer Gesamtemissionen von 45,6 % aufzeigen. Die Erhöhung fußt also auf der Verbreiterung der Basis und der weiteren Validierung unserer Daten.

Ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement ist bei MLP in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden internen Prozesse unter Beteiligung der Unternehmensführung eingebunden. Um unsere eigene Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung unserer Energieeffizienz auseinander. Eine Senkung unserer Emissionen verfolgen wir durch verschiedene Maßnahmen. So haben wir 2020 eine bereits bestehende Arbeitsgruppe auf den Aspekt Mobilität ausgeweitet und vom Vorstand ein Konzept mit Maßnahmen und Zielen verabschiedet, Emissionen damit in Zukunft gezielt einzusparen. Teile des Maßnahmenpakets sind u. a. die Anpassung der Dienstwagenregelung. Damit geht das Ziel einher, auch unseren Fuhrpark schrittweise umweltfreundlicher auszubauen. Neben ökologischen Aspekten spielt mit dieser Weiterentwicklung auch das Ziel eine entscheidende Rolle, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Außerdem tragen wir zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter bei.

Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

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

Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG werden darüber hinaus seit 2011 von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. In den Folgejahren wurden in nahezu allen weiteren MLP Gruppengesellschaften Betriebsräte etabliert. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

Eine offene und transparente Kommunikation zwischen Mitarbeitern bzw. Kundenberatern und unserem Management ist Teil unserer Unternehmenskultur und hat durch unser Intranet „MLP.net“ eine Plattform. Hier findet ein offener Austausch über Neuigkeiten, Anliegen und Fachthemen statt. Dieses Format wird von den Mitarbeitern aktiv genutzt. Es gibt zudem Dialog- und Chatformate, um transparent Themen beim Management und unter Kollegen zu platzieren und sich untereinander auszutauschen. Die Einbindung unserer Mitarbeiter ins Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt einerseits in Form von Befragungen, andererseits durch Informationen über unser Intranet sowie durch den Austausch über die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@mlp.de. Ebenso haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich über das in einer Betriebsvereinbarung geregelte betriebliche Vorschlagswesen aktiv einzubringen. Zur Beurteilung der Führungsebene gibt es darüber hinaus eine jährlich durchgeführte Führungsbeurteilung, d. h. die Beurteilung des Führungsverhaltens durch die Mitarbeiter mindestens der nächsten Ebene.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern über eine Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen werden dabei besonders berücksichtigt. So stehen den Mitarbeitern beispielsweise Active Noise Cancelling-Kopfhörer zur Verfügung bzw. werden Planungen für Silent-Zonen oder alternative Arbeitsplatzmodelle vorangetrieben. In 2020 wurde insbesondere die Gesundheitsvorsorge vorangetrieben, indem bspw. weitere Unterstützung zur Prävention psychischer Belastungen über einen anonymen Online-Selbsttest im MLP.net bereitgestellt wurde und in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse ein Online Gesundheits Coach kostenlos durch die Mitarbeiter genutzt werden kann.

MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

In Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um. „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ist daher ein strategisches Handlungsfeld unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

MLP ist ein wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen, in dem qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen. Daher ist es unser Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, indem wir unsere Personalarbeit kontinuierlich weiterentwickeln. Hierfür hat der Fachbereich Personal ein Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die aus den bestehenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Bewältigung demografischer Herausforderungen, der kontinuierlichen Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Digitalisierung, Arbeitgeberattraktivität etc., abgeleitet wurden. Einzelne Maßnahmen hierzu sind auch unter dem Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ nachzulesen.

Nachfolgend ausgewählte Ziele und Maßnahmen im Zeithorizont bis 2022:

- Gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Unterstützung von Führung in Teilzeit
- Gezielte Weiterentwicklung von Angeboten zur Gesundheitsförderung
- Überprüfung und ggf. Aktualisierung der MLP Führungsleitlinien und Auswahlrichtlinien
- Stärkere Systematisierung des Elternzeitprozesses

Das genannte Ziel der gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen beinhaltet, innerhalb der MLP SE bis zum Jahr 2025, u.a. den Frauenanteil auf erster Führungsebene unterhalb des Vorstands auf mindestens 33 % anzuheben. Darüber hinaus wird generell ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen angestrebt, was durch ein jährliches Reporting an den Vorstand kontrolliert wird.

Über den Fortschritt, oder die Umsetzung von Maßnahmen, wird transparent kommuniziert. MLP Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, sich aktiv an zahlreichen Projekten zu beteiligen, die in agiler Arbeitsweise stattfinden. Aktuelle Beispiele sind das neue Leitbild der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG oder das Konzept für Frauen in Führungspositionen. Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG werden darüber hinaus seit 2011 von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. In den Folgejahren wurden in nahezu allen weiteren MLP Gruppengesellschaften Betriebsräte etabliert. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

Mögliche Personalrisiken werden im Rahmen unseres Risikomanagements ausführlich beleuchtet und sind dem Risikobericht in unserer Geschäftsberichtserstattung dargestellt. Die Angemessenheit der Personalausstattung und die ausreichende Qualifikation der Mitarbeiter von MLP werden durch die verantwortlichen Fachbereiche sichergestellt. Die personelle Ausstattung wird regelmäßig, zumindest anlässlich des jährlichen Planungsprozesses, bezüglich Art und Umfang sowie der geplanten Gruppenentwicklung überprüft. In diesem Zusammenhang wurde eine Definition und Identifikation von Schlüsselpositionen vorgenommen, mit dem Ziel die Personalrisiken durch geeignete Risikosteuerungsmaßnahmen weiter zu reduzieren. Die Anforderungen an die Qualifikation aller, insbesondere aber der mit dem Kredit- und Handelsgeschäft betrauten

Mitarbeiter, werden in differenzierten Stellenbeschreibungen im Organisationshandbuch festgehalten.

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

Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-1

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2020 waren durchschnittlich 1.850 Mitarbeiter (2019: 1.783 Mitarbeiter) für MLP tätig.

Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus dem Zugang durch die Akquisition der DI Gruppe sowie aus Neueinstellungen und Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns ist 2020 zurückgegangen und liegt mit 6,7 % weiter auf einem sehr niedrigen Niveau (2019: 8,2 %). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt derzeit 43,8 Jahre. Bei unseren selbstständigen MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,6 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Neueinstellungen Konzern

Alter	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich	Gesamt
2018 Gesamt	58	73	17	72	76	148
2019 Gesamt	60	87	22	78	91	169
2020 Gesamt	58	71	28	83	74	157

Austritte Konzern

Alter	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich	Gesamt
2018 Gesamt	35	69	28	58	74	132
2019 Gesamt	41	86	44	68	103	171
2020 Gesamt	31	51	26	45	63	108

Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-3

Elternzeit

Nach der gesetzlichen Konzeption kann ein Elternzeitanspruch in vielen verschiedenen Fallkonstellationen bestehen, beispielsweise im Hinblick auf Vorarbeitgeber, Elternzeitansprüche von Großeltern oder im Rahmen von Adoptionen liegen die relevanten Daten vor Anspruchsgeltendmachung häufig nicht vor, sodass eine Erfassung in diesem Bericht weder möglich noch sinnvoll ist.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Inanspruchnahme von Elternzeit insgesamt:

	2019			2020		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit Konzern						
Elternzeit in Anspruch genommen	124	19	105	92	17	75
Nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt	67	19	48	43	17	26
Nach Rückkehr mind. 12 Monate beschäftigt	61	19	42	42	16	26
Rückkehrrate	91,8%	100,0%	88,9%	93,5%	100,0%	89,7%
Verbleibsrate	91,0%	100,0%	87,5%	95,3%	88,2%	100,0%

Hinweis zur Berechnung der Rückkehr- und Verbleibsrate

Die Berechnung erfolgt nach den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) mit folgender Formel:

$$\text{Rückkehrrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war}} \times 100$$

$$\text{Verbleibsrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}} \times 100$$

Wesentlicher Indikator GRI SRS-405-2

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

Wir bilden diesen Indikator auf der Basis unserer Vergütungssystematik und -strukturen ab.

Für die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG, die nicht als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft), gilt bei MLP seit 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“, welche im Geschäftsjahr 2019 überarbeitet wurde. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

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

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Im Geschäftsjahr 2020 wurde unter dem Titel „Frauen in Führung @ MLP – Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte“ eigens ein Konzept entwickelt, um Maßnahmen voranzutreiben, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen führen sollen.

Ein weiterer Treiber solcher Maßnahmen ist dabei auch das erfolgreich absolvierte Audit „berufundfamilie“. In der vereinbarten Zielvereinbarung finden sich konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Führung in Teilzeit und Frauen in Führungspositionen.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots hin zu untersuchen. Die Durchführung solcher Prüfverfahren erfolgt nach dem Willen des Gesetzgebers auf freiwilliger Basis und in eigener Verantwortung des jeweiligen Arbeitgebers. Das Ziel des innerbetrieblichen Prüfverfahrens besteht darin, individuell nicht geschlechtergerecht vergütete Frauen zu identifizieren. Einer dabei festgestellten Benachteiligung einzelner identifizierter Mitarbeiterinnen soll dann mit geeigneten Maßnahmen des Arbeitgebers begegnet werden. Weitere Informationen hierzu können unserem Bericht zur Entgelttransparenz in unserem Geschäftsbericht des Jahres 2018 entnommen werden, der im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse, entsprechend der Anforderungen des § 22 Entgelttransparenzgesetz, im Geschäftsbericht für das Jahr 2020 aktualisiert werden wird.

Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, wurde ein solches freiwilliges Prüfverfahren in 2018 durchgeführt. Im Ergebnis waren die Gehälter von 19 Arbeitnehmerinnen um durchschnittlich 11,05 % anzuheben.

15. Chancengerechtigkeit

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

Eine vielfältige Belegschaft, einhergehend mit einer wertschätzenden und offenen Unternehmenskultur, stärkt unsere Innovationskraft und trägt wesentlich zu unserem geschäftlichen Erfolg bei. Somit sind wir auch seit 2014 Unterzeichner der Charta der Vielfalt und haben uns damit die Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter geschaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.

MLP wird von seinen Mitarbeitern und Beratern für seine Unternehmenskultur und Werte geschätzt, dies zeigte eine Ende 2018 durchgeführte Befragung. In der Auswertung wurde eine gute Unternehmenskultur bei MLP bestätigt, aber auch Aspekte wie Zufriedenheit mit dem eigenen Tätigkeitsfeld oder der Work-Life-Balance wurden positiv bewertet. Aspekte, die einen Handlungsbedarf aufzeigten, wurden daraufhin von verschiedenen Arbeitsgruppen unter die Lupe genommen und geeignete Maßnahmen wurden auf den Weg gebracht.

Insbesondere das Thema Geschlechtergleichheit wird derzeit unter dem Titel „Frauen in Führung @ MLP – Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte“ in einem eigens dafür erarbeiteten Konzept entwickelt, um damit Maßnahmen voranzutreiben, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen führen sollen. Bei MLP zeigt sich ein deutlich geringerer Anteil von Frauen in Führungspositionen, was auch vor dem Hintergrund zu bewerten ist, dass MLP eine hohe Frauenquote in der Grundgesamtheit der Mitarbeiterschaft

aufweist. Damit hat der Vorstand 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. Es wurden bisher jedoch keine konkreten geschlechtsspezifischen Vorgaben für Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen beschlossen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP SE in 2020 als Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands von mindestens 33 % beschlossen, wobei dieser Anteil bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erreicht werden soll. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP SE darüber hinaus nicht.

Auch der Aufsichtsrat der MLP SE 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. So wurde in 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von mindestens 25 % definiert und sich hierzu nun eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 gesetzt.

Ein konstantes Indiz für ein gutes Arbeitsklima bei MLP ist die geringe Fluktuation, die innerhalb des Konzerns auch in 2020 mit 6,7 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt (2019: 8,2 %). Bei MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,6 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Im Jahr 2020 beschäftigte MLP 61 % weibliche Angestellte (2019: 63 %) und 39 % männliche Angestellte (2019: 37 %). Die Frauenquote auf Managementebene lag weiterhin bei 31 %.

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterzufriedenheit innerhalb der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und Banking AG durch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren bestätigt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Zeichen einer familien- und lebensbewussten Personalpolitik wurde im Jahr 2019 eine Auditierung durch das strategische Managementinstrument „berufundfamilie“ erfolgreich mit Zertifikat durchgeführt. Das Zertifikat, das als Qualitätssiegel für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik gilt, wurde von der Hertie-Stiftung initiiert. Das Audit erfasst den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird. In der damit verbundenen Zielvereinbarung für die Jahre 2020 bis 2022 befinden sich verschiedene Ziele bzw. Maßnahmen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und Führung in Teilzeit. Im Jahr 2020 wurden die gesetzten Ziele zur Weiterentwicklung wie z. B. ein umfangreiches Konzept für die Förderung von Frauen in Führungspositionen für 2020 erfolgreich umgesetzt und durch die Prüfer abgenommen.

Grundsätzlich bietet MLP seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise, angepasst an den individuellen Lebensalltag, zu ermöglichen. Dies hat sich auch und insbesondere in der Zeit der Corona-Pandemie bewährt. Ergänzt wird dieses Angebot um die Möglichkeit, in der Unternehmenszentrale in Wiesloch ein Eltern-Kind-Büro zu nutzen, um kurzfristige Betreuungsengpässe auffangen zu können. Auch mit der Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses unterstützt MLP Familien. Darüber hinaus bietet MLP seit Januar 2014 einen bundesweiten Familienservice an. Interessierte erhalten hier beispielsweise Unterstützung bei der Suche nach der passenden Kinderbetreuung, aber auch Beratung, wenn es um die Pflege von Angehörigen oder um persönliche Krisensituationen geht.

Um die Mitarbeiter darüber hinaus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, übernimmt MLP die Kosten für diverse Angebote des „Generation Guide“. Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Homecare – Eldercare. Auch gibt es bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Kindes oder Pflege der Eltern. Mit diesen Maßnahmen werden Arbeitnehmer darin unterstützt, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen sind dabei besonders zu berücksichtigen. MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bietet MLP in der Konzernzentrale eine Reihe von Maßnahmen wie Gripeschutzimpfungen auf dem Campus, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema Burnout sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg. Unser Gesundheitsmanagement wird kontinuierlich verbessert, u. a. mit Angeboten von Active Noise Cancelling-Kopfhörern für die Arbeit im Großraumbüro oder verschiedenen Sport- und Bewegungsangeboten. Des Weiteren haben Mitarbeiter von MLP ab Januar 2021 die Möglichkeit, im Wege der Entgeltumwandlung, ein Fahrrad über MLP zu leasen. Aber auch Schulungsangebote zu Themen wie Resilienz und Widerstandsfähigkeit im Arbeitsalltag, Zeitmanagement, Emotionale Intelligenz werden gerne in Anspruch genommen. In 2020 wurde insbesondere die Gesundheitsvorsorge vorangetrieben, indem weitere Unterstützung zur Prävention psychischer Belastungen über einen anonymen „Online-Selbsttest“ im MLP.net bereitgestellt wurde und in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse ein Online Gesundheits Coach kostenlos durch die Mitarbeiter genutzt werden kann.

Angemessene Bezahlung und Geschlechtergleichstellung

Für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bedarf es auch einer angemessenen und attraktiven Vergütung, die MLP seinen Mitarbeitern mit zahlreichen Sozial- und Nebenleistungen ergänzt. So hat sich der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bei MLP als wichtige Sozialleistung etabliert. MLP sieht sich als Arbeitgeber in der Pflicht, die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber hierzu geschaffen hat, nicht nur den Mitarbeitern anzubieten, sondern diese auch durch Arbeitgeberzuschüsse finanziell zu fördern. Daneben erhalten MLP Mitarbeiter bspw. eine Shopping Card, eine im Handel vielfach akzeptierte Bezahlkarte, die monatlich vom Unternehmen mit einem steuer- und sozialversicherungsfreien Guthaben aufgeladen wird. Hinzu kam im abgeschlossenen Geschäftsjahr der Beschluss zur Einführung von Zeitwertkonten, die auf die Wünsche der MLP Mitarbeiter nach mehr Flexibilität in der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung einzahlen. Des Weiteren haben Mitarbeiter von MLP ab Januar 2021 die Möglichkeit, im Wege der Entgeltumwandlung ein Fahrrad über MLP zu leasen.

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein umfangreiches Konzept zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen und für Führung in Teilzeit durch den Vorstand verabschiedet. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Dies ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den

Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt. Konkrete Maßnahmen sind dabei u. a. die Überarbeitung der Führungsgrundsätze, die Systematisierung und Transparenz des Auswahlprozesses, lebensphasenorientierte Führungskräfteentwicklung sowie Netzwerke und Mentoring. Ein Treiber solcher Maßnahmen ist dabei auch das erfolgreich absolvierte Audit „berufundfamilie“.

Für die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG, die nicht als leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft), gilt bei MLP seit 2015 die Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“, welche im Geschäftsjahr 2019 überarbeitet wurde. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

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

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung und klares Ziel unseres Personalmanagements. Hierfür hat der Fachbereich Personal ein Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die beispielsweise die Bewältigung demografischer Herausforderungen, die kontinuierliche Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Digitalisierung, Arbeitgeberattraktivität etc. umfassen. Ein ausgewähltes Ziel ist dabei die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen. Das heißt, innerhalb der MLP SE bis zum Jahr 2025 u. a. den Frauenanteil auf erster Führungsebene unterhalb des Vorstands auf mindestens 33 % anzuheben. Darüber hinaus wird generell ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen angestrebt, was durch ein jährliches Reporting an den Vorstand kontrolliert wird.

Weitere Informationen dazu sind unter Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ nachzulesen.

Weitere Ziele sind innerhalb unseres Gesundheitsmanagements gesetzt, so bspw. durch ein verstärktes Angebot zur Nutzung von Fahrrädern durch die Möglichkeit des Fahrradleasings über MLP, durch gezielte Information und insbesondere Motivation. Eine Reduzierung der CO₂-Emissionen

soll unter anderem durch die Erhöhung des Anteils von Radverkehr (Leitziel: 10 % bis 2024), durch eine vermehrte Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs und durch den Ausbau von Elektromobilität erreicht werden. Hinzu kommt eine Reduzierung von Flug- und Geschäftsreisen.

Zudem hat die Aus- und Weiterbildung für unsere angestellten Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Hierfür stehen unseren Mitarbeitern der Konzernzentrale sowie den Mitarbeitern des Innendienstes in den Geschäftsstellen umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Um talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige fachliche oder disziplinarische Führungsaufgaben vorzubereiten, findet seit 2013 regelmäßig das „Top Talente“ Programm statt. Der letzte Jahrgang dieses Programms startete im April 2019 mit acht Teilnehmern und lief noch bis zum Frühjahr 2020. Um bestehende Führungskräfte in für ihre Aufgaben relevanten Fähigkeiten zu schulen und in ihrer Rolle als Personalverantwortliche zu begleiten, haben wir seit 2015 ein modulares „Führungskräfteprogramm“, das jedes Jahr von neuen Führungskräften durchlaufen und für alle anderen Mitarbeiter in Leitungsfunktionen als Weiterbildung angeboten wird.

Das MLP Gesundheitsmanagement bietet den Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot an Gesundheits- und Sozialleistungen. Hier stehen insbesondere Aspekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Unser Gesundheits- und Sozialleistungsangebot wird im Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ weiter ausgeführt. Um insbesondere auch nach den Erfahrungen der Corona-Pandemie die Arbeitsplätze kontinuierlich weiterzuentwickeln, beschäftigt sich MLP aktuell über eine konzernweite Arbeitsgruppe mit dem Thema „Gestaltung neuer Arbeitswelten“.

Um die Produktivität unserer Berater zu erhöhen, haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und implementiert. Dazu gehören eine Weiterentwicklung unserer Beratungsapplikationen, eine noch stärkere Unterstützung unserer Berater – beispielsweise bei der Produktauswahl – und ein noch effektiverer Service aus dem Backoffice in Wiesloch. Auch die Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberater an unserer Corporate University, die sich mit passgenauen, modularen Bausteinen nun noch besser in den individuellen Weiterbildungsbedarf der Berater einfügt, sowie die Neuausrichtung im Hochschulsegment mit einer klaren Fokussierung auf die Gewinnung junger Berater leisten hierzu einen Beitrag.

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

Risiken aus menschlichen Fehlern und Mitarbeiterverfügbarkeit

Die MLP Finanzholding-Gruppe legt besonderen Wert auf qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte. Gleichwohl lassen sich menschliche Fehler nicht vollständig ausschließen. Dabei setzen wir auf eine offene, positive Fehlerkultur mit dem Ziel, Fehler frühzeitig zu erkennen, unsere Prozesse stetig zu verbessern und unsere Innovationskraft zu stärken. Die personelle Ausstattung und die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter werden durch die verantwortlichen Fachbereiche sichergestellt. Mit einer entsprechenden Personalallokation verringern wir das Risiko von personellen Engpässen.

Zur Prävention gesundheitlicher Risiken unserer Mitarbeiter haben wir durch unser Gesundheitsmanagement sowie durch unsere Personalarbeit im Blick. Eine eigens dafür verabschiedete Richtlinie dient dazu, Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen sind dabei besonders zu berücksichtigen. Zahlreiche Angebote zur Prävention, Beratung und Information stehen hierfür zur Verfügung, u. a.:

- Gesundheits Coach der Techniker Krankenkasse:
Präventives Onlineangebot, welches Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, sich bis zu 12 Wochen lang begleiten zu lassen. Dabei kann jeder selbst sein persönliches Gesundheitsziel bestimmen und den Coach individuell nach den eigenen Bedürfnissen einrichten
- Stressmanagement
- Krisenberatung im psychologischen Notfall

Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Zur Planung des Weiterbildungsangebots unserer Mitarbeiter wird eine jährliche Bedarfserhebung des Schulungsbedarfs der Mitarbeiter und Führungskräfte durchgeführt. Neben individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten fachlichen Schulungen hat MLP im Jahr 2020 für alle Mitarbeiter 50 überfachliche Schulungen in den Themenbereichen „Arbeitsmethoden und -techniken“, „Kommunikation und Persönlichkeit“, „Selbstmanagement“ sowie spezielle Trainings wie z. B. „Entscheiden in komplexen Situationen“ und „Laterales Führen“ oder „Resilienz und Widerstandsfähigkeit im Arbeitsalltag“ durchgeführt. Im Nachgang werden alle Seminare mittels eines standardisierten Feedback-Bogens evaluiert.

2020 startete außerdem ein weiterer Jahrgang des seit 2013 etablierten Nachwuchskräfteprogramms „Top Talente“. Ziel des Programms ist die systematische Identifikation talentierter Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen, diese gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

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

Das alljährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten dient der individuellen Beurteilung innerhalb der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking. Hierüber können Zielvereinbarungen formuliert werden, die zur Erreichung von individuellen sowie von Bereichs- bzw. Unternehmenszielen führen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Da die wesentlichen Tätigkeiten bei MLP Bürotätigkeiten sind, beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Todesfälle lagen auch im Geschäftsjahr 2020 nicht vor.

Eine konzernweite Krankenquote wird weiterhin nicht erhoben. Für die Konzernzentrale werden jedoch zur internen Betrachtung seit einigen Jahren krankheitsbedingte Fehlzeiten der Fachbereiche ermittelt.

Eine weiter detaillierte Berichterstattung kann hinsichtlich unserer Geschäftstätigkeit als nicht wesentlich angesehen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Siehe Indikator GRI SRS-403-9.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4 Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen.

MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bietet MLP eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. Gripeschutzimpfungen, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema psychische Dispositionen sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Universitätsklinik Heidelberg. In 2020 wurde insbesondere die Gesundheitsvorsorge vorangetrieben, indem weitere Unterstützung zur Prävention psychischer Belastungen über einen anonymen „Online-Selbsttest“ im MLP.net bereitgestellt wurde und in Zusammenarbeit mit der Techniker Krankenkasse ein Online Gesundheits Coach kostenlos durch die Mitarbeiter genutzt werden kann. Stetig wird das Gesundheitsmanagement weiter verbessert, wie mit Maßnahmen durch die Bereitstellung von Active Noise Cancelling-Kopfhörern, weiteren Sport- und Bewegungsangeboten oder der Möglichkeit, ein Fahrrad über MLP zu leasen. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen die Prävention sowie die Sensibilisierung für das Thema Gesundheit. Die Maßnahmen wurden bislang sehr gut angenommen,

sodass diese fortgeführt werden.

Darüber hinaus gibt es keine weiteren förmlichen Vereinbarungen oder Beteiligungen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Diese Zahlen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter werden bisher bei MLP noch nicht erhoben. 2020 hat MLP für fachliche und überfachliche Schulungen der Mitarbeiter und Führungskräfte ein Gesamtbudget von über 200.000 € (2019: rund 200.000 €) aufgewendet.

Der Umfang des Bildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberater spiegelt sich in zahlreichen Seminaren und Veranstaltungen wider. So fanden an unserer MLP Corporate University im Jahr 2020 – trotz Corona-Bedingungen – über 22.000 Schulungstage statt, die pandemiebedingt größtenteils online oder in Hybridform abgehalten wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1 Diversität

Der MLP Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Konzernholding MLP SE besteht aus sechs Mitgliedern, wobei vier Mitglieder von der Hauptversammlung nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzten sich bis Ende 2020 aus fünf Männern und einer Frau zusammen. Ab dem 1. Januar 2021 besteht er aus vier Männern und zwei Frauen.

Alter	< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	0	2	4	4	2

Der MLP Vorstand

Der Aufsichtsrat der MLP SE 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. So wurde in 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand – der im Übrigen derzeit auch nur aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von mindestens 25 % definiert und sich hierzu nun eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 gesetzt.

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. Es wurden bisher jedoch keine konkreten geschlechtsspezifischen Vorgaben für Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen beschlossen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP SE in 2020 als Zielgröße für den Frauenanteil auf der ersten Führungsebene der MLP SE unterhalb des Vorstands mindestens 33 % beschlossen, wobei dieser Anteil bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 erreicht werden soll. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP SE darüber hinaus nicht.

Mitarbeiter

Im Jahr 2020 beschäftigte der MLP Konzern 61,30 % weibliche Angestellte und 38,70 % männliche Angestellte.

Alter	< 30	30-50	> 50
Anteil 2019 (Gesamtmitarbeiteranzahl)	12%	59%	29%
Anteil 2020 (Gesamtmitarbeiteranzahl)	13%	56%	31%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Seit 2018 sind unsere Compliance-Leitlinien in einen „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ überführt; darin sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. MLP Compliance fördert das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und der selbstständigen Kundenberater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären. Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Risiken bzgl. der Nichteinhaltung der Menschenrechte sehen wir aufgrund unserer Geschäfts- und Beratungstätigkeiten nicht. Es liegen darüber hinaus keine Anzeichen für die Nichteinhaltung vor.

Eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene wird durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Mit Hilfe und auf Grundlage des gruppenweiten Risikomanagements von MLP wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation von wesentlichen Risiken gewährleistet.

MLP ist im Wesentlichen in Deutschland tätig und wir beziehen unsere Dienstleistungen und Geschäftsmaterialien, abgesehen von unserer IT, von Partnern aus Deutschland, mit denen wir langjährige und vertrauensvolle Beziehungen pflegen. Insgesamt sehen wir in unserer Lieferkette das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung als extrem niedrig an, was uns die Formulierung eines gesonderten Konzepts als nicht notwendig erachten lässt.

Menschenrechtsaspekte in unserem Investmentgeschäft werden bei unserem Tochterunternehmen FERI unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt. Darüber hinaus hat sich FERI im Jahr 2014 den „Principles for Responsible Investment“ angeschlossen, einer Investoreninitiative in Partnerschaft mit der UNEP Finance Initiative und dem UN Global Compact. Gemeinsam mit ihrem internationalen Netzwerk an Unterzeichnern widmet sich die PRI-Initiative der praktischen Umsetzung der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren. Ziel ist ein besseres Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen sowie die Unterstützung der Unterzeichner bei der Integration dieser Fragestellungen in ihre Investitionsentscheidungen. Aber auch die Überwachung der Erfüllung der relevanten Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeits-, Umwelt- und Geschäftspraktiken der Länder, in denen die Kunden investiert sind, werden mit diesem Bekenntnis unterstützt.

Die FERI Gruppe unterstützt zudem insbesondere mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

MLP agiert innerhalb seines Privatkundengeschäfts an Standorten ausschließlich in Deutschland und somit auch im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

Die FERI Gruppe bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting. Die FERI Gruppe unterstützt zudem insbesondere mit ihrem FERI SDG Office die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Mit dem FERI SDG Office koordiniert FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran.

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung, insbesondere die von den Vereinten Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI). Die freiwilligen Grundsätze der UN schaffen einen

praxisnahen Rahmen für die Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)-Fragen in die allgemeinen Investitionsentscheidungen und Beteiligungspraktiken der FERI.

FERI unterstützt die folgenden Grundsätze nachhaltiger Anlagen und Geschäftspraktiken:

- Überwachung der Erfüllung der relevanten Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeits-, Umwelt- und Geschäftspraktiken der Länder, in denen die Kunden investiert sind
- Überprüfung der Geschäftspraktiken der eingesetzten Anlageinstrumente und Geschäftspartner mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften
- Integration von „Best Practice Governance-Maßnahmen“ in Anlageentscheidungen und Unternehmensprozesse
- Einhaltung der höchsten Verhaltensstandards, um auch nur den Anschein fahrlässiger, unfaire oder korrupter Geschäftspraktiken zu vermeiden
- Unterstützung zur effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen und Suche nach den besten ökologischen Lösungen im Geschäftsbetrieb und auch in den Anlageentscheidungen
- Schulung der Investment-Experten im Hinblick auf nachhaltigkeitsbezogene Inhalte und Risiken
- Förderung des Dialogs mit Kunden und Geschäftspartnern zu nachhaltigen Anlagelösungen und der Einbringung von SDG/ESG-bezogenen Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

MLP agiert innerhalb seines Privatkundengeschäfts an Standorten ausschließlich in Deutschland und somit auch im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Aufträge an Lieferanten werden im Wesentlichen in den Regionen unserer Standorte ausschließlich innerhalb Deutschlands vergeben. Bei unseren Geschäftspartnern kam es bislang zu keinen Menschenrechtsverstößen. Unsere Lieferanten werden nicht explizit daraufhin überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sowie aufgrund unseres Geschäftsmodells ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP an sich nicht gegeben. Darüber hinaus sind uns bei unseren Lieferanten bisher keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

18. Gemeinwesen

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

In unserem MLP Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Ausdruck unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung ist es, unser Engagement für das Gemeinwesen insbesondere auf regionaler bzw. lokaler Ebene zu erbringen, was sich in unseren langjährigen Unterstützungs- und Sponsoringaktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur zeigt. Die Vergabe von Förderungen erfolgt hierfür durch den Vorstand sowie den dafür zuständigen Fachbereich auf Grundlage des MLP Sponsoring-Leitbilds. Alle Förderungen erfolgen stets in Abstimmung mit dem Vorstand.

MLP ist mit der Konzernzentrale in Wiesloch stark der Region Rhein-Neckar und ihrem unmittelbaren Umfeld verbunden. Aber auch unsere Tochterunternehmen sowie Beratungszentren und Geschäftsstellen übernehmen mit einer Vielzahl an Projekten alljährlich Verantwortung.

Soziales Engagement

Im Dezember 2019 ist im Intranet MLP.net eine Serie gestartet, in der MLP Mitarbeiter und Berater ihre gesellschaftliche oder soziale Tätigkeit vorstellen. Bei „Engagiert – MLPler zeigen Einsatz“ stellen MLP Mitarbeiter ihre gesellschaftliche oder soziale Tätigkeit vor und können so sogar Mitsreiter oder Unterstützer für die verschiedenen Projekte finden.

Mit der alljährlichen MLP Weihnachtsspenden-Aktion kamen in 2020 40.000 € für soziales Engagement zusammen. Insgesamt konnten die folgenden vier Initiativen damit unterstützt werden:

- Das Kinderhospiz Sterntaler in Mannheim sorgt für die Krankenpflege und Betreuung von unheilbar erkrankten Kindern sowie für die Unterstützung ihrer Familien
- Der Kultur-Events-Rhein-Neckar e. V. fördert unter dem Motto „Starke Künstler, ganz nah“ jedes Jahr regionale Kulturveranstaltungen von Konzerten bis hin zu Lesungen – insbesondere für ältere Menschen
- Der Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V. unterstützt krebskranke Kinder und deren Angehörige durch klinische, aber auch psychosoziale Hilfe
- Das Bärenherz Leipzig – Kinderhospiz ist eine medizinische Herberge für schwerkranke Kinder und ihre Familien – es bietet Betreuung und Unterstützung rund um die Uhr

Insbesondere das aktuelle Geschäftsjahr wird bei MLP im Zeichen des sozialen Engagements stehen. Anlässlich unseres [50-jährigen](#) Jubiläums gibt es mit der „Aktion Ehrensache“ einen konzernweiten Aufruf, sich im Jubiläumsjahr als Team sozial zu engagieren. Wer teilnehmen möchte, gründet ein Team, sucht ein passendes Projekt und wird aktiv. Bei der Wahl des Engagements und der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt. Am Ende der Aktion entscheidet das Los, welche zwölf Teams mit ihrem Engagement eine MLP Spende in Höhe von 500 Euro für die gemeinnützige Einrichtung ihrer Wahl erhalten. Hierzu werden wir im Nachhaltigkeitsbericht 2021 Beispiele nennen können.

Aber auch die erstmalige Kompensation unserer CO₂-Emissionen im Frühjahr 2021 wird durch die Unterstützung eines Klimaschutzprojektes mit entsprechendem sozialem Engagement verbunden sein. Dies wird das erste – über unser Sponsoringengagement hinaus – gesetzte Ziel für die gesamte MLP Gruppe sein. Über die unterstützten Projekte werden wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht und auf unseren Internetseiten berichten.

Bildung

2020 war MLP erneut Teil der alljährlichen Bildungs-Veranstaltungsreihe der „ZEIT“ ([ZEIT FÜR BILDUNG](#)), die im Jahr der Corona-Krise als digitale Themenwoche durchgeführt wurde. Anlässlich der weltweiten Pandemie wurden die Herausforderungen für Schulen und Hochschulen beleuchtet und diskutiert, wie tiefgreifend sich 2020 die Bildungslandschaft in Deutschland verändert hat. Der MLP Vorstandsvorsitzende eröffnete den Veranstaltungsblock der Rubrik „Hochschule & Bildung“.

Sport

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, z. B. beim Basketball der MLP Academics Heidelberg, oder im Golfsport mit Turnieren wie dem „MLP Members & Friends Golfcup“.

Kultur

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

Im Rahmen unseres gruppenweiten Risikomanagements wird eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Zudem verschafft sich die MLP Banking AG, als übergeordnetes Unternehmen der MLP Finanzholding Gruppe, zur Beurteilung der Risiken der Gruppe regelmäßig und anlassbezogen im Rahmen des Strategieprozesses und der Risikoinventur einen Überblick über die Risiken. In Abhängigkeit von den in den einzelnen Unternehmen identifizierten Risiken und deren Ausprägung wird der „MaRisk-Konsolidierungskreis“ gebildet, der die Reichweite des gruppenweiten Risikomanagements definiert. Hier werden grundsätzlich alle vom übergeordneten Unternehmen als wesentlich identifizierten Risiken der Gruppe berücksichtigt.

Unter Nachhaltigkeitsrisiken verstehen wir grundsätzlich Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Die durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) geforderte angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweiligen Risikoart (im MLP Risikobericht nachzulesen). So werden beispielsweise mögliche geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken im Kontext der Unternehmensführung im „MLP Verhaltens- und Ethikkodex“ adressiert. Er gibt einen internen verbindlichen Orientierungsrahmen für integriertes Verhalten vor, insbesondere durch die aktive Bekämpfung von Finanzkriminalität.

Risiken im Rahmen unserer derzeitigen Geschäftstätigkeit und unseres Engagements in den zuvor genannten Bereichen sehen wir nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Direkt erwirtschafteter Wert

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 767,3 Mio. € (2019: 708,8 Mio. €). Das operative Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor einmaligen Sonderaufwendungen, Zinsen und Steuern, operatives EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2020 bei 59,4 Mio. € (2019: 47,1 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 43,2 Mio. € (2019: 36,8 Mio. €).

Verteilter wirtschaftlicher Wert

Unsere Dividendenpolitik sieht vor, 50 % bis 70 % des Konzernergebnisses an unsere Aktionäre auszuschütten. Für das Geschäftsjahr 2020 haben wir angekündigt, unsere Dividendenpolitik fortzuführen. Auf dieser Basis schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 24. Juni 2021 eine Dividende in Höhe von 0,23 € je Aktie (2019: 0,21 € je Aktie) vor. Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von rund 58 % (2019: 62 %) bezogen auf das Konzernergebnis und einer Dividendensumme von 25,1 Mio. € (2019: 23,0 Mio. €).

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 318,5 Mio. € (2019: 297,1 Mio. €).

Als Personalaufwand fielen hierbei 148,0 Mio. € (2019: 135,7 Mio. €) an.

2020 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 13,1 Mio. € an, nach 7,8 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für insbesondere kulturelles und sportliches Sponsoring im Konzern belief sich weiterhin auf rund 1,0 Mio. €.

Direkte Wertschöpfung (Mio. €)

	2018	2019	2020
Gesamterlöse	660,0	708,8	767,3
davon an Aktionäre	21,9	23,0	25,1
Verwaltungskosten	289,5	297,1	318,5
davon Personalaufwand	128,5	135,7	148,0
Steuern	11,3	7,8	13,1
Sponsoring	0,9	0,9	1,0

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren großen Einfluss auf die Regulierung der Märkte für die Finanzberatung und somit auf den Markt von MLP genommen, u. a. durch die Finanzmarktrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive II, MiFID II), die Vermittlerrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD) sowie Anlegerschutzgesetz, Finanzanlagenvermittlergesetz und Lebensversicherungsreformgesetz. Damit zielt der Gesetzgeber auf den Schutz von Verbraucherinteressen ab.

Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. In 2020 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

MLP ist in keinen Lobbylisten aufgeführt und Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf strukturebene Einrichtungen wie zum Beispiel den Bankenverband durch die MLP Banking AG. Allerdings ist MLP zu relevanten Gesetzgebungsverfahren im Zuge der Kommunikationsarbeit mit

politischen Akteuren im Gespräch. Konkret war MLP 2020 insbesondere mit Bundestagsabgeordneten aus der Region Rhein-Neckar sowie Fachpolitikern mit Schwerpunkt Finanz- und Sozialpolitik im Austausch. Im Fokus standen dabei einerseits Themen rund um die Region sowie andererseits die Weiterentwicklung der Altersvorsorge in Deutschland. Es liegen keine weiteren konkreten Konzepte, insbesondere zu politischer Einflussnahme, vor.

MLP ist als mittelständische Privatbank Mitglied beim Bundesverband deutscher Banken e. V. – der Bankenverband vertritt die Interessen des privaten Kreditgewerbes und vermittelt zwischen den Interessen der privaten Banken, Politik, Verwaltung, Verbrauchern und der Wirtschaft. Daneben ist MLP in diversen regionalen Vereinen oder Organisationen Mitglied. Diese sind insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung, aber auch in den Bereichen Bildung, Sport oder Kultur tätig. MLP hat u. a. folgende Vereine und Organisationen durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

- Bundesverband deutscher Banken e. V.
- Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e. V.
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e. V.

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

Leistungsindikator GRI SRS-415-1

Parteispenden

Unsere Spendenvergaben konzentrieren sich hauptsächlich auf die Unterstützung von regionalen Einrichtungen, insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur; politische Parteien erhalten keine finanziellen Zuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die MLP SE verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation, zudem ist ein Verhaltens- und Ethikkodex an alle Mitarbeiter der MLP Gruppe kommuniziert, der die Wert- und Nachhaltigkeit eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens deutlich macht. Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele der Unternehmen im MLP Konzern festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären weiter zu fördern. Jeder Einzelne ist im Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich dafür, die relevanten Gesetze, Regularien und internen Vorgaben zu kennen und diese einzuhalten. Diese Ziele werden alljährlich, insbesondere durch fortwährende verpflichtende Schulungen der Mitarbeiter, erreicht. Die Compliance-Organisation überwacht die Einhaltung dieser Regelungen.

Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten

gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu bringen, was auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet.

Die Compliance-Funktion berät und unterstützt die Geschäftsleitung sowie die zuständigen Fachbereiche bei der Einhaltung der wesentlichen Rechtsvorschriften, wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren sowie auf die Durchführung entsprechender Kontrollmaßnahmen hin beziehungsweise führt Überwachungshandlungen selbst durch. Die Compliance-Funktion berichtet dem Vorstand und dem Aufsichtsrat regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit und fördert die gruppenweite „Compliance-Kultur“.

Vermeidung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen

Wir treffen geeignete Maßnahmen zur effektiven Vermeidung und Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigem straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlichem Verhalten (Betrugs- & Geldwäscheprävention). Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich, sich an der Aufdeckung unrechtmäßiger oder unethischer Geschäftspraktiken zu beteiligen und diesen aktiv entgegenzuwirken. Dabei beachten die Unternehmen des MLP Konzerns über die gesetzlichen Vorgaben hinaus festgelegte Mindeststandards zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen. Insbesondere durch eine Verfahrensanweisung, die die Bedeutung und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche, der Finanzierung terroristischer Vereinigungen und sonstiger strafbarer Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens des Instituts führen können, sowie durch regelmäßige Pflichtschulungen der Mitarbeiter, sind Verfahren zur Vermeidung dieser Strafhandlungen implementiert. Angaben zu möglichen Verstößen wie Korruptionsfälle oder daraus folgenden Bußgeldstrafen sind in den, diesem Aspekt folgenden, Leistungsindikatoren nachzulesen.

Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Rahmen der Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikopotenzial aus strafbaren Handlungen (sowohl intern als auch extern) werden Risiken aus betrügerischen oder sonstigen strafbaren Handlungen zu Lasten der MLP Finanzholding-Gruppe identifiziert und regelmäßig bewertet. Die zur Vermeidung von strafbaren Handlungen im Einzelnen getroffenen Maßnahmen und die Risikoeinschätzung erfolgt in den Instituten durch die Zentrale Stelle gemäß § 25h KWG und fließen in die Inventur Operationeller Risiken ein.

Wesentliche Risiken wurden durch die Compliance-Funktion nicht identifiziert.

Die MLP Gruppe verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation und hat eine Konzern-Compliance-Beauftragte sowie eine konzernweit zuständige Beauftragte zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bestellt.

Die Compliance-Funktion führt regelmäßig für alle Organe, Mitarbeiter und MLP Berater verpflichtende webbasierte Schulungen zu aufsichtsrechtlichen Themen, insbesondere zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmissbrauch, zur Risiko- & Compliance Kultur, zur Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz durch und sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen von Präsenzs Schulungen für das Thema Compliance sowie für aufsichtsrechtliche Fachthemen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Von der Compliance-Funktion, der Internen Revision sowie von externen Prüfern und den zuständigen Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Vertriebsseinheiten geprüft. Wesentliche Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert. Entsprechend unseres Geschäftsmodells wird bei diesen Prüfungen kein Schwerpunkt auf Korruptionsrisiken gelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle

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

Leistungsindikator GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

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

MLP SE
Alte Heerstraße 40
69168 Wiesloch
nachhaltigkeit@mlp.de