

MLP Nachhaltigkeitsbericht 2018



Allgemeines

MLP – Partner in allen Finanzfragen

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

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

Seit der Gründung durch Manfred Lautenschläger und Eicke Marscholke im Jahr 1971 setzt die MLP Gruppe (MLP) konsequent auf langfristige Beziehungen zu den Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis von ihren individuellen Bedürfnissen. Deshalb konzentrieren sich die gut 1.900 selbstständigen Kundenberater im Privatkundengeschäft jeweils auf eine Berufsgruppe. Zu den Kunden gehören vor allem Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Juristen. Diese betreuen wir in allen Finanzfragen – von der Altersvorsorge und dem Vermögensmanagement über die Kranken- und Sachversicherung bis hin zur Finanzierung, Immobilienvermittlung und zum Bankgeschäft.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen und Bedürfnisse unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, sodass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote aller relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

Weitere Informationen sowie Informationen zum Geschäftsverlauf, zur Lage des Unternehmens sowie zu Risiken des MLP Konzerns können Sie unserem Geschäftsbericht 2018 entnehmen.

Allgemeiner Hinweis

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 Nachhaltigkeits Kodex (DNK) orientiert, um die Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes zu erfüllen.

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

Dieser Bericht über die nichtfinanziellen Informationen des MLP Konzerns wurde unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

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.

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden in unserem MLP Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

Im Jahr 2016 haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter systematisiert, insbesondere indem wir die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Themen der Position einer Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet haben. Ziel ist, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, weiter zu entwickeln sowie auf Chancen und Risiken zu bewerten.

Zu Beginn des 2017 neu aufgestellten Nachhaltigkeitsprozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die weiterhin ihre Gültigkeit hat. Als Ergebnis dieser Analyse wurden acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern identifiziert und in unsere Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Dieses Konzept bietet MLP die Chance, noch stärker die Themen in den Fokus zu nehmen, die für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung sind.

Die MLP Nachhaltigkeitsstrategie ist Bestandteil der Konzernstrategie und umfasst acht wesentliche Handlungsfelder:



Die strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder bilden die Basis unseres Nachhaltigkeitsprogramms. Für jedes Handlungsfeld werden qualitative Ziele entwickelt, die in Abstimmung mit dem Vorstand von den entsprechenden Fachbereichen unter anderem in unserem konzernweiten, aufsichtsrechtlichen Steuerkreis behandelt werden. Somit ist gewährleistet, dass die abgeleiteten Maßnahmen zur Umsetzung kommen und Risiken evaluiert werden können.

Damit haben wir eine strategische Ausrichtung für die Nachhaltigkeitsaktivitäten bei MLP gesetzt und verstetigen in unseren Fachbereichen und Unternehmensteilen ein Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit.

Strategisch wie operativ werden wir weiterhin innerhalb unserer acht strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder zwei Kernthemen besonders in den Fokus nehmen: „Digitalisierung“ und „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“. Diese werden unter „Wesentlichkeit“ weiter ausgeführt.

Um unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten einen nachvollziehbaren Rahmen zu geben, haben wir unsere Berichterstattung am Berichtsstandard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) ausgerichtet. Mit dem DNK und ergänzenden, für MLP wesentlichen Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI-Leistungsindikatoren) erfüllen wir auch die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. MLP hat erstmals für das Geschäftsjahr 2017 eine DNK-Erklärung abgegeben.

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 komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. Wesentlich für einen nachhaltigen Geschäftserfolg ist ein tiefes Verständnis der individuellen Bedürfnisse unserer Kunden. Deshalb konzentrieren sich die gut 1.900 selbstständigen Kundenberater im Privatkundengeschäft jeweils auf eine Berufsgruppe, zu denen vor allem Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Juristen gehören. Sie betreuen wir in allen Finanzfragen.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen und Bedürfnisse unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, sodass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote aller relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

So erfolgt Wertschöpfung bei MLP durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen, wodurch wir auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit beitragen.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, die unsere Geschäftstätigkeit betreffen, haben wir mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse in acht strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder abgeleitet (siehe auch Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“). Dieses Ergebnis wurde erzielt, indem die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen sind.



Innerhalb dieser Handlungsfelder werden im Zuge des Nachhaltigkeitsmanagements Ideen, Projekte oder konkrete Ziele mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet, mit dem Ziel die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Aspekte Arbeits- und Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie Umwelt zu berücksichtigen. Diese werden innerhalb einzelner Kriterien in dieser Berichterstattung sowie auf unserer [Internetseite](#) kommuniziert. Hierbei stehen

weiterhin insbesondere zwei Themen strategisch wie operativ im Mittelpunkt: Digitalisierung sowie MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner.

Mit digitalen Prozessen und digitalen Weiterentwicklungen ist eine Reduzierung umweltbelastender Auswirkungen gegeben. Qualifizierte und engagierte Arbeitnehmer und Kundenberater sowie deren Bereitschaft zu stetiger Weiterentwicklung sind speziell im Geschäftsmodell von MLP von entscheidender Bedeutung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sowie die Zukunftsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Unsere Nachhaltigkeitsaspekte werden durch unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich überprüft, weiterentwickelt sowie auf Chancen und Risiken bewertet.

Ziel des integrierten Chancenmanagements des MLP Konzerns ist die systematische und frühzeitige Identifizierung von Chancen und deren Bewertung. Dies findet im Rahmen eines standardisierten Geschäftsstrategie-Prozesses 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. Sollten wir beispielsweise bei der Gewinnung neuer Berater erfolgreicher sein als in unseren bisherigen Planungen reflektiert, könnten sich dadurch zusätzliche Potenziale ergeben. Weitere Chancen und Risiken sind unserem Chancen- und Risikobericht des Geschäftsberichts zu entnehmen.

Die Evaluierung möglicher, in Zusammenhang mit unseren Kernthemen stehender Risiken ist als Teil des Konzernrisikomanagements eingebettet. In Bezug auf die oben genannten Kernthemen sehen wir aufgrund unserer Aktivitäten in diesen Feldern derzeit keine Risiken.

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.

Unsere Nachhaltigkeitsziele sowie die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind in unserem Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst. Sie gehen aus unseren strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfeldern hervor. Die Überprüfung, Bewertung auf Chancen und Risiken sowie Priorisierung dieser Ziele erfolgt durch unser Nachhaltigkeitsmanagement. Zur Überwachung und Steuerung ist das Nachhaltigkeitsprogramm in unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis eingebunden, in dem regelmäßig über den Fortschritt der Maßnahmen berichtet wird. Abschließend erfolgt eine Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision.

Wir erfüllen durch unsere Tätigkeit und unseren Anspruch bereits einige Nachhaltigkeitsziele der UN Sustainable Development Goals. Eine abschließende Systematisierung ist in Vorbereitung.

Einige Ziele und Maßnahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms sind nachfolgend an einzelnen Beispielen nachzulesen:

 Erfolgreiches Geschäftsmodell	Strategisches Handlungsfeld Erfolgreiches Geschäftsmodell	Ziel Weiterer Ausbau der Marktposition	Maßnahmen Strategische Erfolgsfaktoren kontinuierlich stärken	Status fortlaufend
		Weiterentwicklung des Stakeholderdialogs zum Thema Nachhaltigkeit	Einrichtung weiterer Dialogformate	mittelfristig
 Vertrauensvolle Kundenbeziehung	Strategisches Handlungsfeld Vertrauensvolle Kundenbeziehung	Ziel Ganzheitliche Ausrichtung als Gesprächspartner in allen Finanzfragen	Maßnahmen Fortlaufendes Monitoring der Beratungsqualität und Beratungstiefe	Status fortlaufend
		Kundendialog: Kundenzufriedenheit weiter nach Zielgruppen differenzieren und Maßnahmen umsetzen	Methoden zur Evaluierung der Kundenzufriedenheit weiter verbessern	fortlaufend
 Attraktiver Arbeitgeber	Strategisches Handlungsfeld Attraktiver Arbeitgeber und Partner	Ziel Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von MLP für potenzielle Bewerber und Mitarbeiter	Maßnahmen Überarbeitung der Personalstrategie mit einer Vision und abgeleiteten personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern	Status neu
		MLP Mitarbeiter: Berücksichtigung und Umsetzung der Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern	Etablierung eines betrieblichen Prüfverfahrens	umgesetzt
		MLP Mitarbeiter: Weiterentwicklung des Sozial- und Nebenleistungspakets für die Arbeitnehmer	Kontinuierliche Überprüfung des Leistungsangebots	fortlaufend
		MLP Mitarbeiter: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen	fortlaufend
		Verbesserung der Außendarstellung von MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner	Überarbeitung der Homepage und der damit verbundenen Außendarstellung von MLP	umgesetzt
		Erfolgreiche Positionierung der Arbeitgebermarke und Überarbeitung der Homepage sowie der damit verbundenen Außendarstellung von MLP	neu	

Eine Priorisierung der Ziele wird von den jeweilig zuständigen Fachbereichen innerhalb deren Ziel- und Maßnahmenplanung vorgenommen und über das Nachhaltigkeitsmanagement begleitet und überprüft.

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 durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen, wodurch wir mit unserem Geschäftsmodell auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit beitragen.

Dem vorgelagert steht die Auswahl unserer Produktpartner und der Produkte. Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien sowie einen kontinuierlichen, offenen Austausch, um unseren Kunden stets zeitgemäße und bedarfsgerechte Produkte anbieten zu können. 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 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.

Eine nachhaltige Bewertung nach ESG-Kriterien (Environment, Social und 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 Vorsorge-Produkten 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 Corporate University. Hier entwickelten wir in 2018 das Weiterbildungsangebot für unsere selbstständigen Kundenberater an unserer Corporate University weiter, die sich mit passgenauen, modularen Bausteinen nun noch besser in den individuellen Weiterbildungsbedarf der Berater einfügt. Auch die Neuausrichtung im Hochschulsegment mit einer klaren Fokussierung auf die Gewinnung junger Berater leistet für den nachhaltigen Unternehmenserfolg seinen Beitrag.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen („good corporate citizen“) unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung („sustainable development“), insbesondere die von den Vereinten Nationen definierten Nachhaltigkeitsziele, die so genannten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

FERI fördert dezidiert die von den Vereinten Nationen veröffentlichten Nachhaltigkeitsentwicklungsziele (SDGs), da diese einen nützlichen breiten Rahmen und einen positiveren und umsetzungsorientierten Anlageansatz für Nachhaltigkeit bieten. Es gilt institutionelle Investoren dabei zu unterstützen, eine Strategie zu definieren, die klimabedingte Risikoparameter sowie Investitionen einschließt, die einen hohen positiven Einfluss auf die Gesellschaft, die Natur und den Menschen haben.

Als Finanzdienstleister machen wir die Erfahrung, dass die (gesetzeskonformen) Investmentziele unserer Kunden nicht immer mit den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung (im Sinne der UN SDGs) konvergieren, sondern teils divergieren können. Sofern dies in regulatorischen Erfordernissen begründet ist, denen Investoren unterliegen, versuchen wir als Mitglied der UN PRI an der Umgestaltung des institutionellen Rahmens hin auf eine höhere SDG-Kompatibilität mitzuwirken.

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 den Anschein fahrlässiger, unfairer 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-bezogene Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden

Mit Blick auf den gesamten MLP Konzern achten wir bei der Wertschöpfung durch unser Produktmanagement, unseren Einkauf sowie durch Infrastrukturmanagement 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. So achten wir bei Verbrauchsmaterialien wie beispielsweise beim Kauf von Büromaterial oder bei der Vergabe von Dienstleistungen auf möglichst kurze Transportwege. Außerdem berücksichtigen wir, dass Lieferanten und Partner möglichst aus der jeweiligen Region stammen.

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 zentrale Verantwortung des Nachhaltigkeitsmanagements des MLP Konzerns liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

Im Jahr 2016 haben wir das Thema Nachhaltigkeit weiter systematisiert, insbesondere indem wir die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Themen der Position einer Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet haben. Von ihr werden die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich überprüft, weiterentwickelt sowie auf Chancen und Risiken bewertet.

Zu Beginn des neu geschaffenen Nachhaltigkeitsprozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, aus der schließlich acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern hervorgegangen sind. Diese werden von den jeweils zuständigen Fachbereichen im Unternehmen mit Zielen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung belegt, deren Maßnahmen in das MLP Nachhaltigkeitsprogramm fließen.

Die Steuerung dieser Ziele erfolgt unter anderem durch unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis sowie durch unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte innerhalb der Linie. Abschließend erfolgt die Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision. Die Inhalte und Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms werden durch den Vorstand beraten und verabschiedet.

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 Teil der Konzernstrategie, wodurch sie Anwendung in allen Unternehmensteilen findet. Die zentrale Steuerung ins operative Geschäft erfolgt durch den aufsichtsrechtlichen Steuerkreis sowie unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte innerhalb der Linie. Im Steuerkreis wird regelmäßig über den Fortschritt der Maßnahmen berichtet. Abschließend erfolgt die Prüfung und Abnahme durch unsere Interne Revision.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen haben wir 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 zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren 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.

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.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP aktiv unterstützen und sich unserem Leistungsversprechen verpflichten. Unser etabliertes zentrales strategisches Steuerungsinstrument ist 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.

Auch unsere Nachhaltigkeitsziele, die durch die Nachhaltigkeitsstrategie in unserer Konzernstrategie verankert sind, sind in diesen Mechanismus integriert und werden über unseren aufsichtsrechtlichen Steuerkreis sowie unsere Interne Revision kontrolliert.

Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren

Wichtige Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren 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 erweitert und, wenn uns dies möglich war, bereits für das Geschäftsjahr 2019 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 die Kennzahlen zu unserem Bildungsangebot. Um eine nachhaltig hohe Beratungsqualität garantieren zu können, nutzen wir stetig Ergebnisse von Studien sowie Befragungen unserer Kunden.

Die 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.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Werte

„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 sowie 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. In einem weiteren Schritt sind daraus die folgenden Führungsgrundsätze für MLP Mitarbeiter entstanden:

MLP Führungskräfte

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

Gegenüber unseren 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 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 zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen 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 in Hinblick auf sein ganzheitliches Geschäftsmodell über eine Banklizenz für die 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 Nachhaltigkeitsprogramms – aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten.

Als Instrument auf Mitarbeitererebene dient hierzu auch 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 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 Nachhaltigkeitsprogramms sind strategisch im Konzern verankert, sodass sie über die zuvor genannten Instrumente zur Umsetzung kommen, wie beispielsweise profitables Wachstum, aber auch ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement.

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 und insbesondere die Vergütung der Vorstände werden 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.

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

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Profitabilität ergibt sich im Wesentlichen aus dem Zusammenspiel von Erlösen und Aufwendungen und bildet sich im EBIT ab. 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.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35 Vergütungspolitik

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 der vertraglich eingeräumten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht unseres Geschäftsberichts 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 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 neu aufgestellten 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. Basierend auf dieser Analyse haben wir konkrete strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder definiert, die unter anderem über unsere Konzernstrategie Anwendung finden. Somit werden konkret erarbeitete Nachhaltigkeitsthemen konzernweit in den MLP Geschäftsbetrieb integriert. Wir planen, den Dialog mit unseren einzelnen Stakeholdergruppen, einhergehend mit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung, weiterzuentwickeln. Im ersten Schritt haben wir hierfür die E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@mlp.de“ eingerichtet. Hierüber können uns alle Interessierten mit ihren Fragen und Anregungen kontaktieren.

Etablierte Dialogformate mit unseren Stakeholdern



Um unserer wesentlichen Stärken und Schwächen innerhalb der Berater- sowie Mitarbeiterschaft abzufragen, fand Ende Oktober 2018 eine Berater- und Mitarbeiterbefragung statt, deren Ergebnisse nach der Auswertung durch die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Anfang Februar vorlagen. Sie ist für MLP ein wichtiges Instrument Gutes noch besser zu machen und Veränderungen herbeizuführen, wo Bedarfe erkannt werden. Die Auswertung zeigt, dass bei MLP eine gute Unternehmenskultur herrscht und sich 85 Prozent der Teilnehmer mit den Unternehmenswerten identifizieren können: respektvoller Umgang, Spaß bei der Arbeit, Identifikation mit den Unternehmenswerten und absolute Kundenorientierung.

Eine Arbeitsgruppe wird die aufgezeigten Handlungsfelder unter die Lupe nehmen, wo erforderlich weitere Informationen einholen und geeignete Maßnahmen aufsetzen, um Stärken auszubauen oder Schwächen anzugehen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Wichtige Themen und Anliegen

Die Wesentlichkeitsanalyse im Zuge unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 in Zukunft weiterentwickeln und haben im ersten Schritt 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. 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 haben wir im Oktober 2018 eine Mitarbeiter- und Beraterbefragung durchgeführt, um weitere Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten, welche 2019 und darüber hinaus umgesetzt werden.

In der Betrachtung externer Stakeholder von MLP sind Aspekte unseres Kerngeschäfts besonders wesentlich. Die Produkt- und die Beratungsqualität stehen hier besonders im Vordergrund.

Seitens des Kapitalmarktes ist zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu beobachten. Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten als Stakeholder stehen wir beispielsweise im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen. Darüber hinaus stehen wir jederzeit für den bilateralen Austausch zur Verfügung.

Themen und Anliegen, die bei uns eingehen, werden in den jeweiligen Bereichen aufgenommen und bearbeitet. Konkrete Nachhaltigkeitsbelange werden über unser Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen und bearbeitet. Dies waren im ersten Berichtsjahr einzelne, grundsätzliche Anfragen. Sollten konkrete, wesentliche Inhalte eingebracht werden, werden wir diese in unsere Berichterstattung mit aufnehmen.

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 den Kunden als Gesprächspartner in allen Finanzfragen zu begleiten, ihn zu beraten und dadurch entscheidungsfähig zu machen. Somit ist ein wichtiger Teil unserer Philosophie ein tiefes Verständnis von unseren 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 4,6 von 5 möglichen Sternen ab.

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 drei Datenschutzbeschwerden Dritter 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.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. 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.

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 erneute Top-Platzierung unserer Kundenberater des Wettbewerbs „Finanzberater des Jahres“ des Wirtschafts- und Anlegermagazins „Euro“. Aber auch die kontinuierliche Zufriedenheit unserer Kunden über das unabhängige Portal WhoFinance bestätigt dies: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,6 von 5 möglichen Sternen ab.

Darüber hinaus unterliegt MLP 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 den Produktmanagements beleuchtet werden. Unter anderem im MLP Komitee werden Belange und Interessen unserer Kundenberater und Geschäftsstellenleiter besprochen.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting. Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen („good corporate citizen“) unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung („sustainable development“), insbesondere die von den Vereinten Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

FERI versteht Kapitalmärkte als soziale Konstrukte (soziale Artefakte) und nicht als eine Art Naturgegebenheit. Zu investieren ist damit eine Handlung - eine Investmenthandlung -, die prinzipiell denselben Freiheitsgraden, Gestaltungsmöglichkeiten und Restriktionen wie andere menschliche Handlungen unterliegt. Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) können einen wesentlichen Einfluss auf die finanzielle Leistungsfähigkeit und die Gesellschaftssysteme haben, in denen sowohl die FERI AG als auch unsere Geschäftspartner und Kunden operieren. Vor diesem Hintergrund bietet FERI ihren Kunden proaktiv Dienstleistungen an, auf deren Basis sie Transparenz über den Grad der Kompatibilität ihrer Investments mit den UN SDGs erhalten sowie diesen auf den verschiedenen Ebenen des Investmentprozesses steigern können. In welchem Maße die SDG-Kompatibilität erhöht werden kann, hängt von den jeweiligen Investmentzielen und -restriktionen der Kunden ab.

FERI fördert dezidiert die von den Vereinten Nationen veröffentlichten Nachhaltigkeitsentwicklungsziele (SDGs), da diese einen nützlichen breiten Rahmen und einen positiveren und umsetzungsorientierten Anlageansatz für Nachhaltigkeit bieten. Es gilt institutionelle Investoren dabei zu unterstützen, eine Strategie zu definieren, die klimabedingte Risikoparameter sowie Investitionen einschließt, die einen hohen positiven Einfluss auf die Gesellschaft, die Natur und den Menschen haben.

Das FERI Cognitive Finance Institute bildet mit zahlreichen Studien und wissenschaftlichen Texten eine wichtige Säule der Forschungsarbeit und ökonomischen Erkenntnisgewinnung unter anderem zur Integration von gesellschaftlichen und umweltbezogenen Aspekten in der Kapitalanlage.

FERI hat es sich zum Ziel gesetzt, eine Führungsrolle bei der Umsetzung und Integration von SDG-bezogenen Themen in die Anlageentscheidungen privater und institutioneller Investoren im deutschsprachigen Markt zu übernehmen.

Die DOMCURA AG – ein weiteres Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Assekuradeur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und Firmenkunden in der Sachversicherung. Besondere Expertise bietet die DOMCURA in der Konzeptionierung und Verwaltung von Wohngebäudekonzepten.

2018 untermauerte das Unternehmen seine Kompetenz als digitaler Assekuradeur – als eines der ersten Unternehmen in Europa bietet sie ein marktfähiges Versicherungsprodukt auf Basis der revolutionären Blockchain-Technologie an: die digitale [DOMCURA Reisegepäckversicherung](#).

Leistungsindikator G4-FS11

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

Die Finanzanlagen unseres Bankgeschäfts durchlaufen keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Unsere Anlagen erfolgen primär mit dem Hintergrund einer langen Halteabsicht.

Die Nachhaltigkeitsmandate innerhalb unserer Kundenportfolios unterliegen ethisch orientierten Ausschlusskriterien. Nachhaltigkeitsanalysen werden unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

2018 haben wir unser Angebot an nachhaltigen Investments ausgebaut und bspw. mit dem Vontobel Fund mtx Sustainable EM Leaders einen Fonds für nachhaltige Schwellenländeraktien aufgenommen. Des Weiteren nehmen auch immer mehr konventionelle Fonds eine Analyse ihrer Zielinvestments nach ESG-Kriterien vor, ohne dass sie bei uns als „nachhaltige Fonds“ geführt werden.

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 kann 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. 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.

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 den Stromverbrauch sowie durch Emissionen durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement ist bei MLP in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und ist somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden interne 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. Im Hinblick auf Einsparmöglichkeiten von Emissionen durch Reisetätigkeiten sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiter zu ihren Arbeitsplätzen werden derzeit Konzepte geprüft, die mit unserem in 2018 geschlossenen Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch einhergehen. Der Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch ist ein Konzept um die Mobilität von Arbeitnehmern in der Region Rhein-Neckar zu verbessern. Diesen haben MLP sowie weitere große Unternehmen, Verkehrsverbände und Kommunen mit dem Land Baden-Württemberg im Oktober 2018 vereinbart. Das unterzeichnete „Zukunftsorientierte Mobilitätskonzept für den Wirtschaftsraum Walldorf/Wiesloch“ enthält Ziele und Eckpunkte für die regionale Verkehrsentwicklung. Vereinbart wurden insbesondere Maßnahmen für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sowie den Auto- und den Radverkehr. Das Bündnis will zudem ein Augenmerk auf betriebliches Mobilitätsmanagement richten.

Unsere wesentlichen genutzten Ressourcen sind nachfolgend im Aspekt 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.

2016 wurde im MLP Konzern – einschließlich aller Konzerntochtergesellschaften – ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Das Ergebnis des Audits bestätigte die geringe Energieintensität des Geschäftsbetriebs und empfohlene Maßnahmen wie beispielsweise den Austausch bestimmter Leuchtmittel oder der Installation weiterer Bewegungsmelder wurden umgesetzt.

Wir haben die ohnehin geringe Ressourcennutzung sowie die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit fortwährend auf dem Prüfstand und versuchen diese systematisch zu optimieren. Um unsere Ressourcennutzung in der Konzernzentrale zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung, insbesondere unserer Energieeffizienz, auseinander. Besondere ökologische Risiken sehen wir durch unsere Geschäftstätigkeit nicht gegeben.

Die Steuerung unserer allgemeinen Geschäftsrisiken wird überwiegend durch den Bereich Controlling unterstützt. Im Rahmen von Umweltanalysen unterliegen die Veränderungen der ökonomischen Faktoren sowie der Branchen- und Wettbewerbssituation einer regelmäßigen Überprüfung. Hieraus ergeben sich Impulse für die strategische Ausrichtung der MLP Finanzholding-Gruppe.

Wir setzen uns in unseren Prüfprozessen im Wesentlichen qualitative Ziele, die wir im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements im Einzelnen weiter quantifizieren können sobald entsprechende Datengrundlagen geschaffen werden konnten. Dies ist derzeit in Prüfung. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz sowie der Betriebssicherheit. Dazu zählt zum Beispiel der optimierte Einsatz 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.

MLP kann insbesondere bei Einsparungen der Emissionen durch den Stromverbrauch sowie Emissionen aus Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz Einfluss auf die Umwelt nehmen. Um in den Bereichen Geschäftsreisen und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz Emissionseinsparungen und Verbesserungen für die Umwelt zu erreichen, werden derzeit interne Konzepte geprüft, die auch durch den 2018 geschlossenen Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch mit anderen Unternehmen des Rhein-Neckar-Kreises gestützt werden. Diese Faktoren machten im ersten Berichtsjahr 2017 zusammen 76,27 % der Gesamt-Emissionsbelastung aus, 2018 waren es 64,04 %. Angaben zu Stromverbräuchen sind im Aspekt GRI SRS-302-1 Energieverbrauch nachzulesen.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Eingesetzte Materialien

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Eingesetzte Materialien sind für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen weiterhin im Wesentlichen Papier, was im Berichtszeitraum 2018 mit 45,93 t einem CO₂-Äquivalent von 0,99 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht.

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

Einzelne Maßnahmen in Form von Projekten zu papierlosen Prozessen u.a. durch die Digitalisierung sind initiiert sowie umgesetzt. Ein großer Teil unserer Kundenkommunikation erfolgt beispielsweise über unseren Finance Pilot, das Kundenportal der MLP Banking AG, in der viele papierlastige Prozesse inzwischen über die elektronische Kundenakte erfolgen. Auch einen großen Teil der Prozesse mit Versicherern wird über elektronische Schnittstellen abgewickelt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

Energieverbrauch

Als Finanzdienstleistungsunternehmen ist die Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Geschäftsräumlichkeiten und -tätigkeiten beschränkt und kann somit für die Unternehmenstätigkeit des MLP Konzerns als nicht wesentlich angesehen werden.

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.

Energieverbrauch durch Strom

Der Energieverbrauch durch Strom betrug im Berichtszeitraum 2018 2.944.836 kWh (2017: 3.186.146 kWh) was einem CO₂-Äquivalent von 1.394,67 t und 30,05 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung entspricht. Die Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2018 218.494,00 kWh (2017: 201.339 kWh) für den Eigengebrauch.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Als Finanzdienstleistungsunternehmen ist die Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Geschäftsräumlichkeiten und -tätigkeiten beschränkt und kann somit für die Unternehmenstätigkeit des MLP Konzerns an sich als nicht wesentlich angesehen werden.

Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Innerhalb des Scope 2 des so genannten Greenhouse Gas Protocols (GHG), nach dem wir unserer Emissionsbilanz ermitteln, macht Strom mit 30,05 % unserer Gesamtemissionen, den größten Anteil an Emissionen aus.

Den ersten Schritt zur Verringerung unseres Energieverbrauchs haben wir 2015 mit der Inbetriebnahme einer Photovoltaikanlage in der Konzernzentrale gemacht:

Selbst erzeugter Strom aus Photovoltaikanlage (kWh)

2016	2017	2018
206.822	201.339	218.494

Zur weiteren Optimierung unserer Energiegewinnung haben wir 2018 eine eigene Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung auf dem Campus der Konzernzentrale gebaut und in Betrieb genommen. 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 und zur Kühlung des MLP Rechenzentrums werden.

Als eine ergänzende Maßnahme zur Verringerung unseres Energieverbrauchs haben wir in unserer Konzernzentrale durch den vollständigen Austausch der Leuchtmittel in energiesparende LED-Leuchtmittel umgesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

Auch die Inanspruchnahme von Wasser ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Bedarf unserer Geschäftsräume beschränkt und für und durch unsere Unternehmens-tätigkeit 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 niederschlags-abhängig nach Bedarf bewässert wird. Auch die Wasserarmaturen in den Sanitärräumen der Konzernzentrale wurden durch selbstabschaltende, wassersparende Armaturen ausgetauscht.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden hier als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

CO₂e-Emissionen durch Trink- und Abwasserverbrauch der Konzernzentrale

	Menge	CO ₂ e (t)
Trinkwass	16.267,0	5,60
Abwasser	8.846,00	6,26
		11,86

Die Gesamtwasserentnahme betrug im Berichtszeitraum 2018 16.267 m³ (2017: 12.690 m³) Trinkwasser und 8.846 m³ (8.644 m³) Abwasser. Dies entspricht einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 11,86 t (2017: 10,49 t) und 0,26 % unserer Gesamt- CO₂-Belastung.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2

Abfall

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 Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Treibhausgas-Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen sind gering und in Bezug auf die Unternehmenstätigkeit als nicht wesentlich anzusehen. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Emissionen entstehen durch unsere Geschäftstätigkeit durch Stromverbrauch sowie durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Durch unsere geringe Ressourcennutzung haben wir keine konkreten Ziele zur Emissionsreduktion, jedoch steht die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit fortwährend auf dem Prüfstand und wir versuchen, diese systematisch zu optimieren. MLP kann insbesondere bei den zuvor genannten Faktoren Einfluss auf die Umwelt nehmen.

Um unsere Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung, insbesondere unserer Energieeffizienz, auseinander. Wir setzen uns in unseren Prüfprozessen im Wesentlichen qualitative Ziele, ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz sowie Betriebssicherheit. Dazu zählt beispielsweise auch der optimierte Einsatz erneuerbarer Energien: Unsere Konzernzentrale verfügt seit 2015 über eine Photovoltaikanlage; ergänzend erfolgte 2018 der Bau einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung. 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. Weitere Beispiele zu Einsparmaßnahmen können den Aspekten unter dem Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ entnommen werden.

Im Hinblick auf Einsparmöglichkeiten von Emissionen durch Reisetätigkeiten sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiter zu ihren Arbeitsplätzen werden derzeit Konzepte geprüft, die mit dem in 2018 geschlossenen Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch einhergehen. Weitere Informationen hierzu sind in Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ nachzulesen.

Die in diesem Bericht vorliegenden CO₂-Berechnungen – „Corporate Carbon Footprint“ – wurden gemäß der Greenhouse Gas Protocol Corporate Standards durchgeführt. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) ist international der verbreitetste und anerkannteste Standard für die CO₂-Bilanzierung von Organisationen. Die Datenerhebung erfolgt mithilfe einer Software, die unsere Verbrauchsdaten in CO₂-Werte umrechnet. Einzelangaben unserer genutzten Ressourcen sind unter Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ zu finden.

Im Hinblick auf Kapitalanlagen ist die Berücksichtigung von Umweltaspekten für den MLP Konzern wesentlich. FERI, das Investmenthaus für institutionelle Investoren und große Privatvermögen des MLP Konzerns, fördert dezidiert die von den Vereinten Nationen veröffentlichten Nachhaltigkeitsentwicklungsziele (SDGs), da diese einen nützlichen breiten Rahmen und einen positiveren und umsetzungsorientierten Anlageansatz für Nachhaltigkeit bieten. Es gilt institutionelle Investoren dabei zu unterstützen eine Strategie zu definieren, die klimabedingte Risikoparameter sowie Investitionen einschließt, welche einen hohen positiven Einfluss auf die Gesellschaft, die Natur und den Menschen haben.

Als Finanzdienstleister machen wir die Erfahrung, dass die (gesetzeskonformen) Investmentziele unserer Kunden nicht immer mit den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung (im Sinne der UN SDGs) konvergieren, sondern teils divergieren oder konfliktieren können. Sofern dies in regulatorischen Erfordernissen begründet ist, denen Investoren unterliegen, versuchen wir als Mitglied der UN PRI an der Umgestaltung des institutionellen Rahmens hin auf eine höhere SDG-Kompatibilität mitzuwirken.

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 den Anschein fahrlässiger, unfairer 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 bezogene Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden.

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 beispielsweise den unternehmenseigenen Fuhrpark oder durch Klimaanlage.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Direkte Emissionen in Scope 1 entsprachen im Berichtszeitraum einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 1.108,66 t (480,37 t). Das entspricht 23,88 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung. Dieser deutliche Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ist bedingt durch einen Austausch sowie der Entsorgung der Kühlmittel unserer Klimaanlage.

Stationäre Verbrennung

Seit 2018 erfolgt in der MLP Konzernzentrale Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung. 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 Energieerzeugung erfolgt ausschließlich für den Eigenbedarf.

Stationäre Verbrennung (Erdgas)	Verbrauch (kWh)	CO ₂ e (t)
	903.638,00	166,23

Unternehmensfuhrpark

Scope 1 CO₂e-Emissionen des Unternehmensfuhrparks nach zurückgelegten Entfernungen

	Kilometer (km)	CO ₂ e (t)
Unternehmensfuhrpark	1.789.119,00	401,20
		401,20
Scope 1		401,20
Scope 2		99,92

Klimaanlagen und andere diffuse Emissionen

Scope 1 CO₂e-Emissionen durch Klimaanlagen

Bezeichnung der Klimaanlage Auswahl des Kältemittels
 Klimaanlage Kategorie 1 R-404A

Kleinkälte Tiefkühl- und Normalkühl-Verbund	Menge (kg)	CO ₂ e (t)
Entsorgung	66,00	258,85
Installation	72,00	282,38
		541,23

Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien

Wir produzieren Strom aus erneuerbaren Energien.

Die Stromerzeugung erfolgt ausschließlich für den Eigenbedarf und der Strom wird nicht in das öffentliche Netz eingespeist.

CO₂e-Emissionen durch Produktion von Strom aus erneuerbaren Energien (ohne Biomasse)

	Produktion (kWh)	CO ₂ e (t)
Photovoltaik	218.494,00	-
		-

Leistungsindikator GRI SRS-305-2 Indirekte energiebezogenen 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 als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Direkte Emissionen in Scope 2 entsprachen im Berichtszeitraum 2018 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 1.415,84 t (2017: 1.534,62 t) und damit 30,50 % unserer Gesamt-CO₂-Belastung.

Strom

Scope 2 CO₂e-Emissionen des Stromverbrauchs (Emissionen je kWh unbekannt)

	Verbrauch (kWh)	Ökostrom	CO ₂ e (t)
Stromverbrauch	2.944.836	nein	1.394,67

Gesamte CO₂e-Emissionen des Stromverbrauchs

	CO ₂ e (t)
Scope 2	1.394,67
Scope 3	293,54

Fernwärme

Scope 2 CO₂e-Emissionen durch den Verbrauch von Fernwärme

	Verbrauch (kWh)	CO ₂ e (t)
Verbrauch von Fernwärme	1.129.200	21,17
Scope 2		21,17
Scope 3		43,36

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 wie zum Beispiel Büropapier oder Geschäftsreisen. Zuletzt werden hier auch indirekte THG-Emissionen aus der Verbrennung von Brennstoffen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt, die durch die Vorkette der Brennstoffe (zum Beispiel durch Transporte, Raffinierung, Lagerung und Auslieferung) entstehen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden als genutzte Ressource abgebildet sowie deren relativer Beitrag (CO₂-Äquivalent, CO₂e) zum Treibhauseffekt angegeben. Die hinterlegten Faktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente basieren auf dem Modell des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Direkte Emissionen in Scope 3 entsprachen im Berichtszeitraum 2018 einem CO₂-Äquivalent von insgesamt 2.117,28 t (2017: 2.601,64 t) und damit 45,61 % unserer Gesamt- CO₂-Belastung.

Tägliche Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz

Für die Berechnung wurden die Mitarbeiter der Konzernzentrale zum 31.12.2018 herangezogen, Aushilfen wurden einbezogen.

Die Verteilung auf die Verkehrsmittel erfolgte nach Daten des Statistischen Bundesamts, wobei die Mitarbeiter, die per PKW zur Arbeit kommen, gleichmäßig auf die drei Unterkategorien klein, mittel und groß verteilt wurden.

Die einfache Entfernung wurde einer Erhebung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung entnommen, wobei keine Unterscheidung zwischen den Verkehrsmitteln erfolgte.

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch die tägliche Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz

Anzahl Mitarbeiter	CO ₂ e (t)
844	990,41

Geschäftsreisen

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Geschäftsreisen gesamt

CO ₂ e (t)
586,96

Papier

Der Papierverbrauch verursacht Emissionen in Höhe von 45,93 t CO₂-Äquivalenten.

CO ₂ e (t)
45,93

Wasser

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Trink- und Abwasserverbrauch

	Menge (m ³)	CO ₂ e (t)
Trinkwasser	16.267,00	5,60
Abwasser	8.846,00	6,26
		11,86

Transporte durch Zulieferer

Diese Daten wurden initial für das Jahr 2014 erhoben. Die Erhebung stellte sich als teilweise nicht genau bezifferbar heraus, sodass anhand bestimmter Kriterien eine Schätzung durchgeführt wurde. Die Schätzung wurde für die Folgejahre übernommen, da bei den Kriterien keine Änderungen erfolgten.

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Transporte von Zulieferern

CO ₂ e (t)
20,53

Abfall

Scope 3 CO₂e-Emissionen durch Abfälle

CO ₂ e (t)
1,66

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.

Im vergangenen Geschäftsjahr stiegen bedingt durch einen Sondereffekt unsere Gesamtemissionen im Vergleich zum Vorjahr, was im Wesentlichen auf den Austausch und der Entsorgung der Kühlmittel der Klimaanlage zurückzuführen ist. Rechnet man diesen Einzelfaktor heraus, konnten wir in allen Scopes (Scope 1 – 3 der CO₂-Bilanz) unsere Emissionen gegenüber dem Vorjahr reduzieren.

Gesamtemissionen Konzern (t CO ₂ e)	2017	In %	2018	In %
Scope 1	480,37	10,38	1.108,66	23,88
Scope 2	1.547,62	33,43	1.415,84	30,50
Scope 3	2.601,61	56,20	2.117,28	45,61
Gesamt	4.629,63	100,00	4.641,78	100,00

Ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement ist bei MLP in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und ist somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden interne 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. Im Hinblick auf Einsparmöglichkeiten von Emissionen durch Reisetätigkeiten sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiter zu ihren Arbeitsplätzen werden derzeit Konzepte geprüft, die mit dem in 2018 unterzeichneten Mobilitätspakt Wiesloch/Walldorf einhergehen.

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.

Mit unserer Personalstrategie stellten wir in erster Linie eine ausreichende Ressourcenausstattung mit qualifizierten und motivierten Arbeitnehmern sicher, um die Zukunftsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP zu sichern. Daran anknüpfend hat der Fachbereich Personal ein internes Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die aus den bestehenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Bewältigung demografische Herausforderungen, die kontinuierliche Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Arbeitgeberattraktivität etc. abgeleitet wurden. Diese Maßnahmen und Ziele werden ab 2019 auf Führungsebene des Fachbereichs Personal zur Umsetzung kommen; Entwicklungen und Ergebnisse werden in den kommenden Berichterstattungen aufgezeigt werden.

Um unsere wesentlichen Stärken und Schwächen innerhalb der Berater- sowie Mitarbeiterschaft abzufragen, fand Ende Oktober 2018 eine Berater- und Mitarbeiterbefragung statt, deren Ergebnisse nach der Auswertung durch die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) Anfang Februar vorlagen. Sie ist für MLP ein wichtiges Instrument Gutes noch besser zu machen und Veränderungen herbeizuführen, wo Bedarfe erkannt werden. Eine Arbeitsgruppe wird die aufgezeigten Handlungsfelder unter die Lupe nehmen, wo erforderlich weitere Informationen einholen und geeignete Maßnahmen aufsetzen, um Stärken auszubauen oder Schwächen anzugehen.

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 Arbeitnehmerrechte wie auch die Menschenrechtsstandards der UN sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Banking AG sowie der MLP Finanzberatung SE 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.

Eine offene und transparente Kommunikation zwischen Mitarbeitern bzw. Kundenberatern und unserem Management ist Teil unserer Unternehmenskultur und bekommt 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 am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt einerseits durch Beteiligung in Form von Befragungen, andererseits durch Informationen über unser Intranet sowie durch den

Austausch über die E-Mail-Adresse nachhaltigkeit@mlp.de, über die direkter Kontakt mit dem Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen werden kann.

Die Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle findet bei MLP sehr hohen Anklang, wodurch unseren Mitarbeitern – neben anderen Unterstützungen – die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit ihres Berufs- und Familienalltags geboten werden. Weitere Details zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MLP können dem Kriterium 15 „Chancengleichheit“ entnommen werden.

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. 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 Miteinanders. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um. „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ist daher ein strategisches Handlungsfeld unseres Nachhaltigkeitsmanagements, wodurch es stets einer Chancen-Risiko-Betrachtung unterliegt.

Mögliche Personal-Risiken werden im Rahmen unseres Risikomanagements beleuchtet und sind in unserer Risikoberichterstattung in unserer Geschäftsberichterstattung dargestellt.

Risiken für unsere Arbeitnehmer durch die Tätigkeit bei MLP sowie Verletzungsrisiken von Arbeitnehmerrechten haben wir analysiert und hierbei keine 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 2018 waren durchschnittlich 1.722 Mitarbeiter für MLP tätig.

Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus Neueinstellungen sowie aus Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns lag 2018 mit 7,2 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau (2017: Zentrale: 6,4 %).

Bei MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,0 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Neueinstellungen Konzern					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	58	73	17	72	76
			148		148

Austritte Konzern						
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich	
Gesamtzahl	35	69	28	58	74	
			132	132		

Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-3

Elternzeit

Für die Erfassung in diesem Bericht besteht der Anspruch auf Elternzeit in zu vielen Fallkonstellationen; beispielsweise im Hinblick auf Vorarbeitgeber, Elternzeitanträge von Großeltern oder im Rahmen von Adoptionen liegen diese Daten nicht vor. Zahlen hierüber liegen nicht vor und können auch nicht mit vertretbarem Aufwand ermittelt werden.

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

Elternzeit Konzern	Gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit in Anspruch genommen	130	20	110
Nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt	62	18	44
Nach Rückkehr mind. 12 Monate beschäftigt	55	17	38
Rückkehrrate	96,88 %	100,00 %	95,65 %
Verbleibsrate	88,71 %	94,44 %	86,00 %

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, MLP Banking, die nicht als leitenden Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren

sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft) gilt bei MLP seit 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“. 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. Es ist weiterhin beabsichtigt, das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Das ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt.

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. Chancengleichheit

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.

Die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter ist Ziel und ein wesentlicher Bestandteil für den nachhaltigen Unternehmenserfolg für MLP. Ein Indiz für die Mitarbeiterzufriedenheit ist die geringe Fluktuation, die innerhalb des Konzerns auch in 2018 mit 7,2 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt (2017: Zentrale: 6,4 %). Bei MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,0 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Ein weiteres Indiz lieferte unsere in 2018 durchgeführte Berater- und Mitarbeiterbefragung, die bestätigte, dass bei MLP eine gute Unternehmenskultur herrscht. Mit einer Quote von fast 90 Prozent können sich die Teilnehmer mit den Unternehmenswerten identifizieren. Eine Arbeitsgruppe wird die aufgezeigten Handlungsfelder der Befragung unter die Lupe nehmen, wo erforderlich weitere Informationen einholen und geeignete Maßnahmen aufsetzen, um Stärken auszubauen oder Schwächen anzugehen.

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterzufriedenheit durch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren bestätigt.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden im MLP Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Hierin sehen wir auch das Thema „Chancengleichheit und Vielfalt“ mit inbegriffen; es ist als „Diversity“ in unserer Organisation verankert. Wir sind seit 2014 Unterzeichner der Charta der Vielfalt und haben uns damit die Selbstverpflichtung zur Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter auferlegt, in dem Chancengleichheit herrscht.

Konkrete Maßnahmen aus unserem Diversity-Konzept sind Kooperationen mit einem bundesweiten Dienstleister, der unsere Mitarbeiter sowie unsere selbstständigen MLP Berater in ihren individuellen Lebensphasen dabei unterstützt, berufliche und private Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Unsere im Markt führende, modulare Qualifizierung und Weiterbildung für MLP Berater an der MLP Corporate University bieten eine hohe Flexibilität.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

MLP bietet auch seinen angestellten Mitarbeitern flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise, angepasst an den individuellen Lebensalltag, zu ermöglichen. Ergänzt wird dieses Angebot mit der Möglichkeit, in der Unternehmenszentrale in Wiesloch ein Eltern-Kind-Büro zu nutzen, um kurzfristige Betreuungseingänge 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. Mit diesen Maßnahmen werden Arbeitnehmer darin unterstützt, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen.

Des Weiteren wird MLP 2019 eine Auditierung durch das strategische Managementinstrument „berufundfamilie“ vornehmen, um das bestehende Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf den Prüfstand zu stellen und um weitere Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

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 eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. Gripeschutzimpfungen, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema Burnout sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen die Prävention und Sensibilisierung für Themen wie z. B. Burnout und zum anderen eine konkrete Hilfestellung für Mitarbeiter in Notfallsituationen. Die Maßnahmen wurden bislang sehr gut angenommen, sodass diese fortgeführt werden.

Angemessene Bezahlung und Geschlechtergleichstellung

Für die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking, die nicht als leitenden Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft) gilt bei MLP seit 2015 die Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“. 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.

In 2018 wurde die Betriebsvereinbarung zur Einführung einer MLP Shopping Card verabschiedet. Diese im Handel vielfach akzeptierte Bezahlkarte bringt seit Beginn des Jahres 2019 den angestellten MLP Mitarbeitern einen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteil von einem monatlichen Einkaufsguthaben mit sich.

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Es ist beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2019 das Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen weiter zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Ein Treiber

solcher Maßnahmen soll dabei auch das angestrebte Audit „berufundfamilie“ sein. Dies ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt.

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.

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung. Hierfür hat der Fachbereich Personal ein internes Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die aus den bestehenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Bewältigung demografische Herausforderungen, die kontinuierliche Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Arbeitgeberattraktivität etc. abgeleitet wurden. Diese Maßnahmen und Ziele werden ab 2019 auf Führungsebene des Fachbereichs Personal zur Umsetzung kommen; Entwicklungen und Ergebnisse werden in den kommenden Berichterstattungen aufgezeigt werden.

Die ersten Ziele innerhalb unseres Nachhaltigkeitsmanagements konnten durch den Bereich Personal erreicht werden. So wurden beispielsweise die Nebenleistungen für unsere Mitarbeiter zu Beginn 2019 um eine Shoppingcard ergänzt, die den angestellten MLP Mitarbeitern einen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteil von einem monatlichen Einkaufsguthaben mit sich bringt. Auch die Verbesserung der Außendarstellung von MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner wurde beispielsweise durch einen neuen Internetauftritt gestaltet.

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 wichtiger Fokus auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter einerseits sowie auf der Gewinnung neuer Berater und deren Qualifizierung andererseits.

Daher haben wir das Thema „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ als ein eigenes strategisches Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsarbeit formuliert, mit dem Ziel, die Arbeit bei und für MLP attraktiv zu gestalten und weiterzuentwickeln. Unsere Kernwerte „Leistung“ und „Vertrauen“ werden in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur gelebt.

Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen 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. Das nächste Top Talente Programm startet im April 2019 mit 8 Teilnehmern. 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 „Chancengleichheit“ weiter ausgeführt.

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, die wir unter anderem durch IT-gestützte Beratungstools sicherstellen. Beratungsgespräche mit unseren Kunden und die daraus resultierenden Ergebnisse werden umfassend dokumentiert. Ein hoher Standard in der Qualifikation der Berater wird über unsere hauseigene Corporate University, in der jeder Berater zunächst eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Financial Consultant und anschließend zum Senior Financial Consultant absolviert, sichergestellt.

Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Neben individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten fachlichen Schulungen hat MLP im Jahr 2018 für alle Mitarbeiter 35 überfachliche Schulungen in den Themenbereichen „Arbeitsmethoden und -techniken“, „Kommunikation“, „Selbstmanagement“ sowie spezielle Trainings wie z. B. „Entscheiden in komplexen Situationen“ und „Laterales Führen“ durchgeführt. Darüber hinaus wurden gezielt für Führungskräfte fünf und Teams neun überfachliche Seminare durchgeführt.

2019 startet 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 Banking AG und der MLP Finanzberatung SE wird eine solche Beurteilung nur 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 Banking AG sowie MLP Finanzberatung SE. 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 2018 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 Aspekt 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. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen die Prävention sowie die Sensibilisierung für diese Themen. 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. 2018 hat MLP für fachliche und überfachliche Schulungen der Mitarbeiter und Führungskräfte ein Gesamtbudget von rund 185.000 € (2017: 292.000 €) 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 2018 über 24.000 Schulungstage (inkl. Online-Seminaren) statt.

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 des Drittelbeteiligungsgesetzes gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzen sich derzeit aus fünf Männern und einer Frau zusammen.

Zusammensetzung MLP Aufsichtsrat					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	0	2	4	5	1
				6	

Der MLP Vorstand

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.

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

Der [Vorstand der MLP SE](#) setzt sich derzeit aus drei Mitgliedern zusammen.

Mitarbeiter

Im Jahr 2018 beschäftigte der MLP Konzern 61,73 % weibliche Angestellte und 38,27 % männliche Angestellte.

Mitarbeiter nach Altersgruppen			
Alter	< 30	30 - 50	> 50
Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	12,34 %	61,10 %	26,56 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle 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.

2018 haben wir 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 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.

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 Investments“ 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.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Für das MLP Privatkundengeschäft kann dieser Aspekt als nicht wesentlich bewertet werden.

Die FERI Gruppe, ein MLP Tochterunternehmen, bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

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 den Anschein fahrlässiger, unfairer 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 Nachhaltigkeitsbezogenen Inhalten und Risiken
- Förderung des Dialogs mit Kunden und Geschäftspartnern zu nachhaltigen Anlagelösungen und der Einbringung von SDG / ESG bezogene Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Den Indikator G4-HR 9 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt. Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Den Indikator G4-HR 10 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt. Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2 Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Den Indikator G4-HR 11 berichten wir nicht, da er für MLP keinen wesentlichen Aspekt darstellt. Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP nicht gegeben.

18. Gemeinwesen

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

Durch den Kern unserer Geschäftstätigkeit mit der Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen tragen wir auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit bei. Um das Vertrauen unserer Kunden nachhaltig zu gewinnen und zu halten, haben wir sehr hohe Qualitätsanforderungen sowohl an die Produkte, die wir vermitteln, als auch an unsere Beratungsleistungen. Um hierdurch entstehenden Risiken entgegenzuwirken, durchlaufen unsere Produkte sowie die Produktpartner einem kontinuierlichen Prüf- und Entwicklungsprozess, der an die Bedürfnisse und Ansprüche unserer Kunden sowie den gesellschaftlichen Entwicklungen kontinuierlich angepasst wird.

An der MLP Corporate University erhalten MLP Berater eine umfangreiche Qualifizierung, was die Grundlage bildet, um Kunden auf höchstem Niveau zu beraten. Die Corporate University verfügt über mehrere Akkreditierungen und Zertifizierungen. In sich ständig ändernden Märkten und bei sich weiterentwickelten Kundenanforderungen ist es wichtig, dass alle MLP Berater immer auf dem neuesten Stand sind. Neben umfangreichen Abschlüssen stellt MLP mit einem Weiterbildungskonto sicher, dass jeder Berater sich stetig weiterentwickelt.

Bei besonders komplexen Vermögensverhältnissen profitieren Kunden von MLP Beratern mit dem Zertifikat "Certified Financial Planner®" (CFP). Diese Auszeichnung steht weltweit für höchste Qualitätsstandards in der Finanzplanung. Bei MLP beraten bundesweit rund 140 CFP-Zertifikatsträger.

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, die wir unter anderem durch IT-gestützte Beratungstools sicherstellen. Beratungsgespräche mit unseren Kunden und die daraus resultierenden Ergebnisse werden umfassend dokumentiert. Ein hoher Standard in der Qualifikation der Berater wird über unsere hauseigene Corporate University, in der jeder Berater zunächst eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Financial Consultant und anschließend zum Senior Financial Consultant absolviert, sichergestellt.

Auch im MLP Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Unser Ziel 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. Diese Aktivitäten werden regelmäßig mit dem Management überprüft und festgelegt.

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

Soziales Engagement

Auch im vergangenen Jahr haben sich MLP Mitarbeiter erneut an den Freiwilligentagen in der Metropolregion Rhein-Neckar beteiligt und sich in einem sozialen Projekt für Kinder und Jugendliche mit Förderbedarf engagiert.

Auch der Erlös der alljährlichen Weihnachtstombola wurde wieder an lokale Initiativen gespendet. Der erzielte Erlös von rund 9.500 € wurde vom Unternehmen verdoppelt, so dass insgesamt eine Spendensumme von 19.000 Euro an drei Vereine überreicht werden konnte.

Über die genannten Beispiele hinaus gibt es zahlreiche weitere Spenden in u. a. gemeinnützige Stiftungen sowie freiwillige Initiativen unserer Geschäftsstellen und einzelner Unternehmensbereiche, darunter Benefizkonzerte, Ehrenämter, Projekte zur Unterstützung kommunaler sozialer Einrichtungen.

Bildung

Auch in 2018 war MLP als Mitveranstalter der Zeit-Konferenz „Hochschule & Bildung“ vertreten, zu der jedes Jahr ein Fachpublikum aus Bildungspolitik, Wissenschaft und Wirtschaft geladen wird. Vor Ort in der Berliner Kalkscheune konnte MLP zugleich das zehnte Jubiläum der Zusammenarbeit mit dem Zeit-Verlag feiern – und sich gegenüber der für MLP so wichtigen Hochschulwelt wiederholt als Dialogpartner präsentieren.

Thema der Veranstaltung war „Wie frei sind die Hochschulen? Möglichkeiten und Grenzen der

Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft“. Das Thema „Kooperation“ konnte auch direkt im Eröffnungsgespräch unseres Vorstandsvorsitzenden Dr. Uwe Schroeder-Wildberg mit Dr. Rainer Esser, Geschäftsführer der ZEIT-Verlagsgruppe, diskutiert werden. Hierbei wurden folgende Aspekte seitens MLP versucht, deutlich zu machen: „auf Impulse und Ressourcen von außen sind Hochschulen mehr denn je angewiesen, denn sie stehen am Beginn eines Epochenwechsels – in Richtung digitale Bildung“.

Stipendien

MLP vergibt seit 14 Jahren Stipendien an Studierende und Promovierende zur Studienförderung. Medical Excellence bspw. richtet sich an Studierende der Human- und Zahnmedizin im klinischen Abschnitt. Studierende und Promovierende aller übrigen Fächer können sich für das MLP Stipendienprogramm bewerben, das 2018 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Unsere bisherigen Programme „Join the best“ und „MINT Excellence“ sind nun in unserem zuvor genannten MLP Stipendienprogramm aufgegangen.

Schulkooperationen

Darüber hinaus engagiert sich MLP mit verschiedenen Kooperationsprogrammen an unterschiedlichen Schulen in der Region Rhein-Neckar.

Sport

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, z. B. 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“.

Risiken auf das Gemeinwesen im Rahmen unserer derzeitigen Geschäftstätigkeit haben wir nicht identifiziert.

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Direkt erwirtschafteter Wert

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 666,0 Mio. € (2017: 628,2 Mio. €). Das operative Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor einmaligen Sonderaufwendungen, Zinsen und Steuern, operatives EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2018 bei 46,4 Mio. € (2017: 46,7 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 34,5 Mio. € (2017: 27,8 Mio. €)

Verteilter wirtschaftlicher Wert

Vorbehaltlich des Beschlusses durch die Hauptversammlung wird die MLP SE für das abgelaufene Geschäftsjahr 63 % (2017: 64 %) des operativen Konzernergebnisses an seine Aktionäre ausschütten. In diesem Fall beträgt die Dividendensumme rund 22 Mio. € (*vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 29. Mai 2019) (2017: 21,9 Mio. €).

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 289,5 Mio. € (2017: 282,1 Mio. €).

Als Personalaufwand fielen hierbei 128,0 Mio. € (2017: 123,2 Mio. €) an.

2018 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 11,3 Mio. € an, nach 8,6 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für insbesondere kulturelles und sportliches Sponsoring im Konzern belief sich weiterhin auf rund 0,9 Mio. €.

Direkte Wertschöpfung (Mio. €)	
Gesamterlöse	660,0
davon an Aktionäre	21,9
Verwaltungskosten	289,5
davon Personalaufwand	128,5
Steuern	11,3
Sponsoring	0,9

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.

Die relevanten Gesetzgebungsverfahren für MLP umfassen unter anderem die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), die Mindestanforderungen an die Compliance (MaComp), die Basel I-III-Richtlinien, MiFID II-Richtlinie, die EU-Datenschutzgrundverordnung, die 4. EU-Geldwäscherichtlinie, die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD)-Weiterbildungspflicht, die Institutsvergütungsverordnung sowie zahlreiche weitere.

Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. In 2018 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

MLP ist in keinen Lobbylisten aufgeführt und Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf strukturgegebene 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 2018 zu der von der Regierungskoalition geplanten Deckelung von Abschlussprovisionen mit Vertretern verschiedener Parteien sowie dem zuständigen Ministerium im Gespräch. Ziel war es, möglichen Auswirkungen auf Verbraucher, die Branche insgesamt sowie unser Geschäft aufzuzeigen. 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 hat eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet und in 2018 die Zielsetzung im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagement umgesetzt, Nachhaltigkeit in der Compliance-Leitlinie zu verankern, die damit in einen MLP Verhaltens- und Ethikkodex weiterentwickelt wurde. Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele der Unternehmen im MLP Konzern festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Oganmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären weiter zu fördern. 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 diese selbst durch. Die Compliance-Funktion berichtet der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsorgan regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit und fördert die gruppenweite „Compliance-Kultur“.

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, Terrorismusfinanzierung sowie sonstigen strafbaren Handlungen 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 Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz durch und sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen von Präsenzschulungen 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 Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Vertriebseinheiten geprüft. Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert. Entsprechend unseres Geschäftsmodells steht hierbei die Prüfung im Hinblick auf Korruptionsrisiken jedoch nicht im Fokus.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle

Der Compliance-Funktion bzw. den internen wie externen Prüfern sind 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.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2018



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Kontakt

MLP SE

Alte Heerstraße 40

69168 Wiesloch

Tel 06222 308 0

Fax 06222 308 9000

nachhaltigkeit@mlp.de