

An abstract graphic composed of several overlapping, layered shapes in various shades of green and a central blue shape. The shapes have a 3D effect, appearing as if they are cut out of paper and layered on top of each other. The overall composition is organic and flowing.

# Nachhaltigkeitsbericht

## MLP Gruppe 2023



Finanzen verstehen. Richtig entscheiden.

# Nachhaltigkeitsbericht 2023



<b>Strategie und Management</b>	<b>3</b>
Die MLP Gruppe – Partner in allen Finanzfragen	3
Nachhaltigkeitsstrategie und -management	4
Kommunikation	15
Nachhaltigkeitsratings, Auszeichnungen und Mitgliedschaften	17
Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft	20
<b>Umwelt</b>	<b>31</b>
Die CO <sub>2</sub> -Bilanz als Grundlage für Maßnahmen zum Klimaschutz	31
Ressourcen und -energieverbrauch	34
Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	37
<b>Soziales</b>	<b>46</b>
Menschen bei MLP	46
Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten	61
Soziales und gesellschaftliches Engagement	62
<b>Governance</b>	<b>65</b>
Corporate Governance	65
Compliance	66
Politische Interessensvertretung	68
<b>Anhang</b>	<b>70</b>
Redaktioneller Hinweis	70
Kontakt	70

## Vorbemerkungen

Innerhalb des MLP Konzerns übernimmt die MLP SE als Muttergesellschaft die zentralen Steuerungsaufgaben. Darunter sind die fünf übergeordneten Tochtergesellschaften DOMCURA AG, FERI Management AG, MLP Finanzberatung SE mit ihrer Tochtergesellschaft DI Deutschland.Immobilien AG, MLP Banking AG und RVM GmbH angesiedelt. Gemäß den Anforderungen nach § 289b ff. und § 315b HGB gibt die MLP SE als Muttergesellschaft des MLP Konzerns den hier vorliegenden gesonderten, zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht ab. Die Berichterstattung auf Konzernebene entbindet unsere Tochtergesellschaften von einer eigenen Berichtspflicht. Informationen zum Konsolidierungskreis der MLP SE sind dem Kapitel „Konzernabschluss“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns zu entnehmen.

Die MLP SE unterliegt dem CSR-Richtlinienumsetzungsgesetz (CSR-RUG). Gemäß diesem müssen berichtspflichtige Unternehmen zu jedem Geschäftsjahr zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten Bericht erstatten, wobei das CSR-RUG die Offenlegung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung fordert (§ 289c HGB).

Die in unserem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Themen und Aspekte stellen wir möglichst aus Sicht der MLP Gruppe (Konsolidierungskreis) dar. Einzelne Aspekte können sich jedoch auch nur auf bestimmte Teile der MLP Gruppe beziehen, was entsprechend kenntlich gemacht wurde. Ziel dieses Berichts ist es, ein nachvollziehbares Bild unserer aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten und über deren Entwicklung zu geben.

Die Angaben in diesem Bericht geben einen Einblick in das abgeschlossene Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember).

Der Bericht durchläuft alljährlich den Prüfprozess des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der MLP SE. Der MLP Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde vom Vorstand freigegeben und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2024 geprüft und gebilligt; eine Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist nicht erfolgt.

# Strategie und Management

## Die MLP Gruppe – Partner in allen Finanzfragen

MLP ist Ihr Gesprächspartner in allen Finanzfragen – von der Geldanlage über die Altersvorsorge bis hin zu Versicherungen und Immobilien.

### Unternehmensprofil

Die MLP SE mit Sitz in Wiesloch ist ein Finanz-Konzern, der als Holding für diverse Tochterunternehmen fungiert. An diesem Standort haben zudem die Tochtergesellschaften MLP Banking AG sowie die MLP Finanzberatung SE ihre internen Bereiche gebündelt. Letztere vermittelt als Makler Finanzprodukte wie Versicherungen und Finanzierungen. Darüber hinaus ist die MLP SE an der FERI Management AG, ein Vermögensverwalter und -berater mit Hauptsitz in Bad Homburg vor der Höhe, beteiligt. Zu den weiteren übergeordneten Tochtergesellschaften zählen die DOMCURA AG, mit Sitz in Kiel, die als Assekurateur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und freiberufliche Kundinnen und Kunden in der Sachversicherung bietet, sowie die RVM GmbH mit Sitz in Wiesloch, die als Makler auf den Bereich Gewerbe und Industriekunden spezialisiert ist. Zum MLP Konzern gehört zudem die in Hannover ansässige DI Deutschland.Immobilen AG, die als Online-Marktplatz, Projektentwickler und Dienstleister für Anlage-Immobilien in Deutschland fungiert.

### Breites Leistungsspektrum

Die MLP Gruppe ist mit den Marken MLP, DOMCURA, FERI, DI Deutschland.Immobilen AG, RVM und TPC ein Finanzdienstleister für Privat-, Firmen- und institutionelle Kunden und in den Geschäftsfeldern Alters- und Gesundheitsvorsorge, Sachversicherungen, Finanzierungen, Vermögensmanagement, Entwicklung und Vertrieb von Immobilien sowie Bankdienstleistungen tätig.



Innerhalb des Konzerns findet ein intensiver Know-how-Transfer statt. Die Spezialisten unterstützen sich in Research und Konzeptentwicklung sowie in der Kundenberatung. Durch die Vernetzung der unterschiedlichen Perspektiven und Expertisen entstehen besondere Mehrwerte für unsere Kundinnen und Kunden. Dabei verbindet die MLP Gruppe intelligente persönliche und digitale Angebote. Einige der Marken bieten zudem ausgewählte Produkte, Services und Technologie für andere Finanzdienstleister.

## Marktumfeld

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

In unserem Kerngeschäft gewinnen Nachhaltigkeitskriterien – ökologische, soziale und entsprechende Governance-Aspekte – für Kundinnen und Kunden, Investorinnen und Investoren und andere Stakeholder weiter an Bedeutung. Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen sie zunehmend Wert auf Nachhaltigkeit, sowohl bei der Unternehmensausrichtung als auch bei Produkten.

## Regulatorische Entwicklung

Mit dem 2018 veröffentlichten Aktionsplan „Finanzierung nachhaltigen Wachstums“ hat die EU-Kommission konkrete Nachhaltigkeitsziele für den Finanzsektor definiert und zugleich die Basis für eine entsprechende Regulatorik gelegt. Die Umsetzung erfolgte über Anpassungen bei den Offenlegungspflichten, der MiFID II- und der IDD-Richtlinie sowie über eine Reihe neuer Regularien wie einem einheitlichen EU-Klassifizierungssystem (EU-Taxonomie-Verordnung) und EU-Standards für eine Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben – von denen die MLP Gruppe sowohl auf Unternehmensebene als auch in Bezug auf ihr jeweiliges Kerngeschäft in vielfältiger Weise betroffen ist – wird insgesamt als herausfordernd bewertet.

## Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Die globalen Herausforderungen, sowohl sozial als auch ökologisch, nehmen kontinuierlich zu und gewinnen aufgrund aktueller Krisen und Konflikte zunehmend an Dringlichkeit. Angesichts dessen sehen wir es als unsere gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Verpflichtung an, durch gezielte Maßnahmen einen Beitrag zur Bewältigung der globalen Probleme zu leisten.

Unser Ziel ist es, ökonomisch erfolgreich zu sein und dabei gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln zum Erhalt lebenswerter Grundlagen der heutigen wie zukünftiger Generationen.

Um unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt gerecht zu werden, haben wir Nachhaltigkeit umfassend in unserem Unternehmen verankert. Sie stellt somit einen integralen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung dar. Basierend auf den Fortschritten der vergangenen Jahre wurde Nachhaltigkeit als bedeutendes strategisches Anliegen im Konzern festgelegt. Das bedeutet, dass Nachhaltigkeit in unsere Geschäftsstrategie und -politik integriert ist und somit programmatisch in sämtliche Bereiche und Prozesse des Unternehmens einfließt.

## Steuerung und Umsetzung von Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsmanagement der MLP Gruppe ist in der Konzernmutter, der MLP SE, verankert. Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der MLP SE. Das Nachhaltigkeitsmanagement – die fachliche Entwicklung und Umsetzung – erfolgt durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte, die in ihrer Funktion dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Ihre Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen der MLP Gruppe strategisch weiterzuentwickeln, Nachhaltigkeitsaktivitäten zu planen und diese, sowohl in der Konzernzentrale als auch in Abstimmung mit den Gruppenunternehmen, umzusetzen bzw. zu begleiten. Unterstützt wird sie dabei durch ein konzernweites Gremium – dem Nachhaltigkeitskomitee –, das aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen MLP Konzerngesellschaften besteht. Deren gemeinsame Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen gruppenweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Zur Koordination der Konzernaktivitäten und dem effizienten Austausch steuerungsrelevanter Informationen finden regelmäßig Sitzungen des Executive Committee statt, dem neben den Vorstandsmitgliedern der MLP SE auch Vertreter der Geschäftseinheiten des Konzerns angehören. In diesem Gremium werden auch die Strategien und Planungen der Geschäftssegmente diskutiert und im Hinblick auf die Gesamtstrategie und -planung des Konzerns abgestimmt.



Die Umsetzung und fachliche (Weiter-) Entwicklung der nachhaltigkeitsbezogenen Themen werden durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte sowie das Nachhaltigkeitskomitee gesteuert. Auf operativer Ebene werden sie dabei von zahlreichen Kolleginnen und Kollegen aus den Gruppengesellschaften und Fachbereichen interdisziplinär unterstützt. Die Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen und Aktivitäten erfolgen auf zwei Ebenen:

### Gruppenebene

Sie definiert die gruppenweite Nachhaltigkeits-Gesamtstrategie, die Auswahl der Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) zur Ausrichtung der Gruppenziele, die gemeinsame Klimastrategie sowie die konzernbezogene Nachhaltigkeitskommunikation und Offenlegung im Zuge des Nachhaltigkeitsberichts.

### Unternehmens- / Gesellschaftsebene

Sie umfasst die Aktivitäten der einzelnen Konzerntöchter in deren jeweiligem Kerngeschäft. Entsprechend den kundenspezifischen Anforderungen und regulatorischen Vorgaben legt jede Konzerntochter auf Unternehmensebene eigene Richtlinien und strategische Ziele fest.

### Gruppenebene



- Gruppenweite Nachhaltigkeits-Gesamtstrategie & -policy
- Corporate ESG/SDG Aktivitäten & Maßnahmen
- Umsetzung Regularien die MLP Gruppe betreffend
- Konzernkommunikation u.a. Verantwortung des Nachhaltigkeitsberichts

### Unternehmens- / Gesellschaftsebene



- Nachhaltigkeitsstrategie für jeweiliges Kerngeschäft
- ESG/SDG Umsetzung im jeweiligen Kerngeschäft
- Umsetzung unternehmensspezifischer Regularien & Vorschriften
- Unternehmenskommunikation

Zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben sich inzwischen spezialisierte Fachgremien und Projekte etabliert. Sie bestehen in der Regel aus der Leitung fachverantwortlicher Abteilungen sowie aus dafür benannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Gremien und Projekte haben die Aufgabe, die entsprechenden Nachhaltigkeitsthemen fortlaufend und fokussiert auf den Prüfstand zu stellen und dabei auch die zunehmenden regulatorischen Anforderungen in den Blick zu nehmen.

So besteht beispielsweise seit Jahren ein etabliertes Gremium, welches sich intensiv mit unserem Energie- und Umweltmanagement auseinandersetzt. Hierin sind die Fachbereiche unseres Infrastrukturmanagements vertreten, wie auch der Einkauf, das Fuhrparkmanagement sowie der Verantwortliche unseres betrieblichen Mobilitätsmanagements.

### Nachhaltigkeitsverständnis, Grundsätze und Leitlinien

Unser Nachhaltigkeitsverständnis verdeutlichen und konkretisieren wir mit unserer [MLP Nachhaltigkeits-Policy](#). Sie setzt den Rahmen der MLP Gruppe für Nachhaltigkeit, vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und gibt Orientierung für entsprechendes Handeln. Eine ganzheitlich im Konzern vertretene Sicht ist die Grundvoraussetzung für die Umsetzung gemeinsamer Nachhaltigkeitsziele.

Unser Werteverständnis wird durch die folgenden Grundsätze zur Nachhaltigkeit unterstrichen, die Basis unserer gesamten Aktivitäten und Zielsetzungen sind:

- Wir verbinden zielorientiertes Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.
- Nachhaltiges Handeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistungen und Aktivitäten.
- Wir pflegen einen offenen Dialog mit allen Stakeholdern und berichten transparent über unser nachhaltiges Engagement.
- Wir fördern und fordern kontinuierliches Lernen.
- Wir leisten einen wesentlichen Beitrag zur generationenübergreifenden Finanzbildung.
- Wir generieren Werte dadurch, dass unsere Kundengruppen durch Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven und Expertisen bessere Finanzentscheidungen treffen können. Dabei berücksichtigen wir ökologische und gesellschaftliche Aspekte genauso wie die Grundsätze guter Unternehmensführung.
- Wir stehen für Chancengerechtigkeit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wir möchten mit unseren Aktivitäten die Umwelt so wenig wie möglich belasten, für eine lebenswerte, nachhaltige Zukunft.

Die 17 Ziele für eine globale, nachhaltige Entwicklung sind das Herzstück der Agenda 2030 der Vereinten Nationen – die gemeinsame Ausrichtung für die Zukunft. Wir bekennen uns zu diesen 17 nachhaltigen Zielen für eine weltweite, nachhaltige Entwicklung. Sie bilden für uns eine zentrale Leitlinie für sämtliche Aktivitäten und Entscheidungen in der MLP Gruppe.



2015 hat sich die Weltgemeinschaft auf 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) geeinigt, die der weltweiten Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen sollen. Nationen, die Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und der öffentliche Sektor – alle können diese Ziele mit nachhaltigem Agieren unterstützen.

Fünf dieser Ziele sind für uns als Unternehmensgruppe und mit Blick auf unser Kerngeschäft besonders relevant:



SDG 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen haben die Qualifizierung und Weiterbildung sowohl unserer Beraterinnen und Berater als auch unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist somit eine unverzichtbare Voraussetzung für eine hochwertige Finanzberatung unserer Kundinnen und Kunden. Wir befähigen sie, selbstbestimmt bessere Finanzentscheidungen zu treffen.

Die Förderung von Bildung ist ein grundsätzlicher Wert sowie eine wesentliche Voraussetzung für die weltweite, nachhaltige Entwicklung und somit zur Sicherung der Zukunft. Mit unserer MLP Corporate University und unserer MLP School of Financial Education (MLP SoFE) fördern wir aktiv Finanzbildung.



SDG 5: Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

MLP profitiert von der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daher setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. Nur so – mit vielen Talenten, unterschiedlichen Hintergründen und Stärken – können wir in einem herausfordernden und zukunftsorientierten Umfeld gemeinsam profitieren.

Der Kern der Unternehmenskultur ist stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um. Daraus folgt das Ziel, auch die Managementebenen im Unternehmen nach Möglichkeit in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu besetzen.



SDG 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Bezahlbare und saubere Energie ist ein wesentlicher Baustein, um den globalen Umwelt- und Klimaherausforderungen entgegenwirken zu können. Es ist unser Bestreben, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Somit ist ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement im MLP Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Bezahlbare und saubere Energie steht in engem Zusammenhang mit Klimaschutz.



SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Nachhaltigkeit ist ein gesellschaftlicher wie gesellschaftspolitischer Imperativ. Ziel von Unternehmen muss es sein, dauerhaft ökonomisch erfolgreich zu sein und dabei

gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln. Dieser Verantwortung stellen wir uns aus tiefer Überzeugung. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Die MLP Gruppe bekennt sich darüber hinaus zu ihrer Verantwortung für Menschenrechte in ihrer Lieferkette sowie im eigenen Geschäftsbetrieb. Um dies zu bekräftigen hat sie eine konzernweite Grundsatzerklärung verabschiedet und eine Menschenrechtsbeauftragte ernannt.



SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Ein wichtiges gesellschaftliches Ziel der MLP Gruppe ist es, im Sinne des Klimaschutzes zu agieren und hierfür den eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck konsequent zu reduzieren. Unsere Klimaschutzstrategie gibt für die Klimaschutzaktivitäten den Handlungsrahmen vor: Wir erfassen jährlich unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz für die MLP Gruppe. Daraus abgeleitet entwickeln wir Reduktionspotenziale und leiten entsprechende Maßnahmen ab, um unsere CO<sub>2</sub> Emissionen nach Möglichkeit zu reduzieren oder ganz zu vermeiden. Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen durch die finanzielle Unterstützung von Klimaschutzprojekten einen positiven Beitrag für den Klima- und Umweltschutz zu leisten.

## Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten

Nur durch TUN können wir etwas verändern.  
Gemeinsam, mit einem starken WIR,  
gehen wir in der MLP Gruppe aktiv die erforderliche Transformation an.

Unser Ziel ist es, nachhaltige Praktiken in sämtlichen Aspekten unseres Unternehmens zu fördern. Dies schließt die kontinuierliche Reduzierung von Umweltauswirkungen, die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Vielfalt sowie die nachhaltige Entwicklung unserer Dienstleistungen ein.

Seit 2016 haben wir Nachhaltigkeit systematisch bei uns im Unternehmen etabliert. Seit 2022 ist das Thema Nachhaltigkeit zudem als wesentliches strategisches Thema in die MLP Geschäftsstrategie integriert. Bei unserer alljährlichen Zielplanung fließen Hinweise und Anforderungen unserer Stakeholder, aber auch die der zunehmenden Regulatorik ein.

Für eine zuverlässige Umsetzung unserer gemeinsamen und unternehmensindividuellen Ziele haben wir in den letzten Jahren die Strukturen für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nach und nach weiter in die Breite der MLP Gruppe entwickelt: Wir arbeiten über alle Gesellschaften, Ebenen und Unternehmensbereiche hinweg interdisziplinär daran zusammen. So können wir unsere strategischen Ziele gemeinsam verfolgen und entsprechend in jeweilige operative Prozesse integrieren. Unsere aktuellen Entwicklungsschritte und -zielsetzung unserer Nachhaltigkeitsausrichtung können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Initialjahr		Ziele	Timeline	Stand	Information	UN SDG
	<b>Strategie und Management</b> 					
2022		Beitritt UN Global Compact	2023	erfolgt	Seit Juli 2023 gehört die MLP Gruppe dem UN Global Compact an. Mit der Unterzeichnung verpflichten wir uns die 10 Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur sowie in unser alltägliches Handeln zu integrieren und tragen dadurch zur Verwirklichung der SDGs bei.	
2022		Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im Kerngeschäft: MLP Finanzberatung	2027	in Umsetzung	Aufbauend auf den Vorbereitungen in den Jahren 2020 (Entwicklung der Kernthemen durch Workshops) und 2021 (Beschluss und Programmplanung) haben wir 2022 das Ziel für das Privatkundengeschäft in ein internes Programm überführt. Es ist für den Zeitraum bis 2027 (mit Zwischenziel 2025) gesetzt, mit dem Fokus, Nachhaltigkeit vollumfänglich in unserer Beratung zu verankern. Weitere Infos siehe Kapitel "Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft - MLP Finanzberatung SE - Nachhaltige Finanzberatung"	  
2019		Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im Kerngeschäft: Angebotsportfolio MLP Banking AG sowie FERI Management AG	fortlaufend	umgesetzt und in weiterer Entwicklung	Integration nachhaltiger Produkte in das Angebotsportfolio der MLP Banking AG: Entwicklung eines MLP Klimadarlehens im Jahr 2023, welches nur für bestimmte, klimaschonende Verwendungszwecke beantragt werden kann. Weitere Finanzierungsmodelle sind derzeit in Entwicklung. Weitere Infos siehe Kapitel "Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft - MLP Banking AG".  FERI Management AG: Umfassende Nachhaltigkeits-Angebotspalette in Beratung und Anlagelösungen, eigene Methoden und Systeme. Weitere Infos siehe Kapitel "Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft - FERI - Nachhaltige Investment- und Beratungslösungen"	  
	<b>Umwelt (E)</b> 					
2019		CO2-Reduktion (Scope 1 und 2)	fortlaufend	umgesetzt und in weiterer Entwicklung	Wir prüfen kontinuierlich unsere (Gebäude)Infrastruktur, um diese umweltfreundlich und energieeffizient weiterzuentwickeln. Seit 2020 beziehen wir konzerntweit Grünstrom. Die Umstellung erfolgte als erste und wesentliche Maßnahme im Zuge unserer aktiven Klimaschutzstrategie. Dabei reduziert wir unsere ursprünglichen Gesamtemissionen um ca. 1.000 T CO2. Auch der Ausbau weiterer erneuerbarer Energiequellen ist in Konzeptionierung und Bewertung. 2024 wird der Ausbau der Photovoltaik-Anlagen auf den eigenen Grundstücksflächen des MLP Campus erfolgen, mit der eine zusätzliche Anlagegröße für den Eigengebrauch angestrebt wird.	 
2020		Kompensation CO2-Emissionen aus dem eigenem Geschäftsbetrieb	jährlich	umgesetzt	Die MLP Gruppe betreibt eine aktive Klimaschutzstrategie. Hierfür ermitteln wir alljährlich unsere CO2-Bilanz, auf deren Basis Maßnahmen zur Einsparung von CO2-Emissionen initiiert und fortlaufend reflektiert werden. Darüber hinaus hat die MLP Gruppe 2023 erneut internationale zertifizierte Klimaschutzprojekte finanziell unterstützt. Wir haben unser Klimaschutzengagement an den für MLP besonders relevanten SDGs ausgerichtet, die neben dem Umweltaspekt auch soziale Aspekte wie bspw. die Bildung vor Ort berücksichtigen.	
2023		CO2 Reduktionspfad und -ziele	Ende 2024	in Umsetzung	Die MLP Gruppe erfasst jährlich die CO2-Emissionen, die durch den eigenen Geschäftsbetrieb verursacht werden. Hieraus abgeleitet werden wir unseren CO2 Reduktionspfad und entsprechende Ziele bis zum Jahr 2030 gesamthaltig sowie runter gebrochen auf Scope 1,2 und 3 festlegen und entsprechende Maßnahmen zur Einsparung und Vermeidung von CO2 Emissionen (weiter-) entwickeln.	  
	<b>Soziales (S)</b> 					
2022		Vielfalt und Gleichberechtigung	fortlaufend	umgesetzt und in weiterer Entwicklung	MLP profitiert von der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daher setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. Insbesondere das Thema Geschlechtergleichheit wurde unter dem Titel „Frauen in Führung @ MLP – Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte“ in einem eigens dafür erarbeiteten Konzept entwickelt, um damit Maßnahmen voranzutreiben, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen führen sollen.	  
2023		Messbarkeit der Mitarbeiterentwicklung	2024	in Umsetzung	2023 wurde ein Konzept entwickelt mit dem Ziel, eine systematische Messbarkeit der Weiterbildungsaktivitäten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen. MLP fördert mit einem Weiterbildungskontingent - das MLP "Bildungswallet" - künftig lebenslanges lernen. Ab 2024 bieten wir unseren Mitarbeitenden ein vielfältiges Weiterbildungsangebot an. Ziel ist es, die Punkteauswertung künftig konzerntweit auszurollen.	 
2023		FERI4Education	fortlaufend	umgesetzt und in weiterer Entwicklung	Umfassendes Projekt zur Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten zur Förderung von Nachhaltigkeit und Unterstützung bei der Berufswahl. Enge Kooperation mit Schulen und Universitäten der Region. Umsetzung durch FERI Mitarbeitende in Form von Vorträgen, Workshops, Projekten und Praktika.	 
	<b>Governance (G)</b> 					
2021		Nachhaltigkeits-Policy	2024	umgesetzt und in weiterer Entwicklung	Die MLP Nachhaltigkeits-Policy wurde 2021 veröffentlicht und gibt einen konzerntweiten Rahmen für Nachhaltigkeit in der MLP Gruppe. Die weiteren Schritte 2024 sind die Formulierung unternehmensindividueller Nachhaltigkeits-Policies der jeweiligen Tochtergesellschaften für ihr entsprechendes Kerngeschäft.	
2022	Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung	2023	umgesetzt	2023 wurden für den MLP SE Vorstand zwei ESG-Ziele ("CO2 Emissionen" und "Frauen in Führung") als variable Vergütungskomponente in die Vorstandsvergütung aufgenommen. Die Erreichung und Festlegung neuer Ziele werden jährlich überprüft und entsprechend weiterentwickelt. 2024 soll darüber hinaus auch die Vergütung der Vorstände / Geschäftsführung der Tochterunternehmen an die für die jeweilige Gesellschaft abgeleiteten ESG-Ziele gekoppelt werden.	 	

Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung unserer Aktivitäten und Ziele ist es, all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Beraterinnen und Berater, bei der Transformation mitzunehmen. Daher ist es wichtig, unsere Vorhaben und Ziele für eine nachhaltige Entwicklung transparent zu kommunizieren und sie dafür zu sensibilisieren, was wir fortlaufend durch verschiedene Informations- und Veranstaltungsformate umsetzen.

## Risikomanagement

Unter Risikomanagement versteht MLP den Einsatz eines umfassenden Instrumentariums für den Umgang mit Risiken gemäß der durch den Vorstand festgelegten Strategie sowie des Risikotragfähigkeitsprozesses. Die Risikostrategie umfasst dabei die Ziele der Risikosteuerung der wesentlichen Geschäftsaktivitäten sowie die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele. Hierzu ist das Risikomanagement bei MLP fest in der Unternehmenssteuerung verankert. Eine gruppenweite Risikoorganisation trägt dafür Sorge, Risiken schnellstmöglich zu erkennen und einzuordnen. Wesentliche Bestandteile des konzern- bzw. gruppenweiten Risikomanagementsystems bilden dabei die Aufbau- und Ablauforganisation und insbesondere die Risikosteuerungs- und -controllingprozesse sowie die besonderen Funktionen Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision.

## Nachhaltigkeitsrisiken

Wir verstehen unter Nachhaltigkeitsrisiken Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben können - dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Nachhaltigkeitsrisiken können sich in ihrer Art als Risikotreiber in allen Risikoarten manifestieren, weshalb wir diese nicht als eigene Risikoart, sondern je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweils relevanten Risikoart betrachten. Nachhaltigkeitsrisiken werden über ESG-Risikotreiber in den bestehenden Risikoarten identifiziert und bei entsprechender Wesentlichkeit in der Risikosteuerung berücksichtigt.

Die bestehenden wesentlichen Risikoarten, in welchen Nachhaltigkeitsrisiken enthalten sein können, sind Adressenausfallrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken und operationelle Risiken sowie die allgemeinen Geschäftsrisiken und Reputationsrisiken. Es ergaben sich 2023 keine ESG-Risikotreiber, welche sich wesentlich auf die einzelnen Risikoarten auswirken. Demnach wird keine Steuerungsrelevanz von Nachhaltigkeitsrisiken auf Ebene der Risikoarten abgeleitet. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Risikobericht“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns. In der auf ESG-Themen und damit über alle Risikoarten aggregierten Sicht, ergibt sich für die Kategorie Klima eine wesentliche Ausprägung (siehe hierzu nachfolgendes Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“). Zur besseren Identifikation solcher Risiken wird ein Klimastresstest abgeleitet und gerechnet.

## Wesentlichkeitsanalyse

Um wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb der Themenfelder Umwelt (E – Environment), Soziales (S – Social) und Unternehmenspolitik (G – Governance) für die MLP Gruppe zu identifizieren, haben wir 2023 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und hierbei bereits die neuen Vorgaben aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zugrunde gelegt.

Ziel der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist es diejenigen Aspekte zu bestimmen, auf die wir durch unsere Geschäftstätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette bereits bestehende oder potenziell eintretende positive oder negative Auswirkungen haben, als auch solche, die sich positiv (Chancen) oder negativ (Risiken) auf unseren Unternehmenserfolg auswirken beziehungsweise auswirken könnten. Durch dieses Verfahren wird sichergestellt, dass ein Unternehmen nicht nur seine eigenen Geschäftsziele und -risiken berücksichtigt, sondern auch die Anliegen und Erwartungen verschiedener Interessengruppen wie beispielsweise Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Investorinnen und Investoren oder Gemeinschaften.

#### Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse 2023

Die Themenfelder für die Wesentlichkeitsanalyse wurden gemäß ESRS 1 (European Sustainability Reporting Standards) Appendix A definiert und auf einem angemessenen und nachvollziehbaren Aggregationslevel unter Berücksichtigung der Sub-Themen und Sub-Sub-Themen zusammengefasst. Innerhalb dieser Themenfelder wurden positive und negative Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert. Grundlage hierfür bildete eine detaillierte Analyse der Tätigkeiten in den jeweiligen Geschäftsfeldern der MLP Gruppe.

Die identifizierten Kernthemen wurden im Anschluss hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit durch Experten aus relevanten Konzern- und Fachbereichen bewertet:

1. Zur Bewertung der Nachhaltigkeitsrelevanz („Auswirkungswesentlichkeit“) wurden sowohl die tatsächlichen als auch die möglichen positiven und negativen Auswirkungen unserer Unternehmensaktivitäten betrachtet. Zur Bestimmung des Schweregrads wurden die Dimensionen Ausmaß, Umfang und bei negativen Auswirkungen die Behebbarkeit beurteilt. Bei potenziellen Themen erfolgte zusätzlich eine Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit. Auf Basis der beschriebenen Bewertungen wurde die Auswirkung auf einer Skala zwischen 1 und 15 ermittelt. Sofern die Bewertung in Summe den Wert 8 oder höher gemäß den folgenden Schwellenwerten erreicht, wird dieser als wesentlich eingestuft.

Schwellenwerte	
kritisch	$\geq 12$
bedeutsam	[10, 12)
wichtig	[8, 10)
informativ	[5, 8)
minimal	$< 5$

2. Im Rahmen der Analyse der finanziellen Relevanz („Finanzielle Wesentlichkeit“) wurden die einzelnen Themen hinsichtlich möglicher finanzieller Auswirkungen eingeordnet. Bei der Bestimmung wurden die Höhe des finanziellen Effekts und die Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und entsprechend auf einer Skala zwischen 1 und 5 berechnet. Sofern ein Risiko oder eine Chance gemäß den folgenden Schwellenwerten die Stufe 3 oder höher erreicht, wird es als wesentlich eingestuft.

Schwellenwerte	
kritisch	5
bedeutsam	4
wichtig	3
informativ	2
minimal	1

Ein Nachhaltigkeitsaspekt wird im Sinne der doppelten Wesentlichkeit als wesentlich erachtet, wenn die Auswirkung auf Mensch und Umwelt und/oder die finanzielle Relevanz (Chance/Risiko) als wesentlich eingestuft wird.

Für die umfassende Beurteilung der Wesentlichkeit ist die Berücksichtigung der Interessen und Anliegen von relevanten Stakeholdern von entscheidender Bedeutung. Stakeholder im Sinne der ESRS sind (potenziell) von den direkten und/oder indirekten Auswirkungen des Unternehmens betroffene Interessenträger und (potenzielle) Nutzer der Nachhaltigkeitserklärungen, welche in diesem Sinne wie folgt unterschieden werden:

- Nutzer der Nachhaltigkeitserklärung  
Stakeholder, die ein Interesse an der Berichterstattung über ESG oder ein bestimmtes ESG-Thema haben.
- Betroffene Interessenträger  
Einzelpersonen oder Gruppen, die von den Aktivitäten des Unternehmens und seinen direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette positiv oder negativ betroffen sind oder sein könnten.

Die Identifikation relevanter Stakeholder der MLP Gruppe erfolgte im Rahmen des Bewertungsprozesses. Folgende vier Stakeholdergruppen wurden im Rahmen der Analyse als besonders relevant erachtet auf Basis der Häufigkeit der Nennung und Priorisierung:

- Kundinnen und Kunden (Privatkunden, Firmenkunden, Kunden der Makler)
- Eigene Belegschaft / Mitarbeitende
- (Produkt-) Partner (Versicherer, Investmentfonds etc.)
- Öffentlichkeit & Gesellschaft

Mit Repräsentanten der jeweiligen Gruppen wurde im Rahmen von Stakeholder-Gesprächen eine Validierung unserer internen Analyse vorgenommen, um eine umfassende und ausgewogene Bewertung der wesentlichen Aspekte für die MLP Gruppe zu gewährleisten.

#### Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse 2023

Als Ergebnis der internen Bewertung sowie der sich daran anschließenden Stakeholder-Validierung, wurden die folgenden 10 Themenfelder für die MLP Gruppe als wesentlich identifiziert:

Umwelt		Soziales		Governance	
ESRS E1 Klimawandel	Energie	ESRS S1 Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	ESRS G1 Unternehmenspolitik	Korruption & Bestechung
	Klimaschutz		Gleichbehandlung & Chancengleichheit		Unternehmenskultur
	Anpassung an den Klimawandel		Sonstige arbeitsbezogene Rechte		Geschäftsbeziehungen
		ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	Verbraucher / (End)-Nutzer		

Nachfolgender Tabelle kann die Bewertung gemäß der oben beschriebenen Bewertungslogik entnommen werden, welche in der darunter liegenden Matrix nochmal grafisch abgetragen wurde.

#	Thema	Auswirkungswesentlichkeit (pos./neg.)	Finanzielle Wesentlichkeit (Chancen/Risiken)
1	Energie	9 / 7	2 / 3
2	Klimaschutz	11 / 8	1 / 3
3	Anpassung an den Klimawandel	12 / 7	1 / 3
4	Luft- Wasser- und Bodenverschmutzung	6 / 7	- / 1
5	Gefährliche Substanzen	5 / 5	1 / 1
6	Mikroplastik	6 / -	- / 1
7	Wasser	7 / 7	- / 1
8	Meeresressourcen	- / 6	- / 1
9	Biodiversität & Ökosysteme	5 / 7	- / 1
10	Ressourcennutzung	6 / 6	2 / 2
11	Kreislaufwirtschaft	6 / 5	- / 2
1	Arbeitsbedingungen	11 / 8	5 / 3
2	Gleichbehandlung & Chancengleichheit	11 / 9	3 / 2
3	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	11 / 10	- / 2
4	Beschäftigte in der Wertschöpfungskette	6 / 7	2 / 1
5	Betroffene Gemeinschaften	6 / 6	- / 2
6	Verbraucher / (End)-nutzer	12 / 11	4 / 3
1	Korruption & Bestechung	9 / 7	- / 2
2	Wettbewerbswidriges Verhalten / polit. Engagement	6 / -	- / 2
3	Unternehmenskultur	11 / 6	3 / 2
4	Geschäftsbeziehungen	8 / -	- / 3

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit, wurde in der nachfolgenden Grafik nur der jeweils höhere Wert bei den positiven und negativen Auswirkungen sowie bei den Chancen und Risiken abgebildet.



Die Anforderungen der Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD gehen u. a. in Bezug auf die Betrachtung der doppelten Wesentlichkeit über die des CSR-RUG hinaus. MLP berichtet im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts daher freiwillig über alle wesentlichen Themen, die durch die oben beschriebene Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2023 werden künftig jährlich auf Aktualität überprüft. Sie sind Grundlage für die Entwicklung und Anwendung von Methoden, mit denen wir unsere Auswirkungen nachvollziehen, steuern und verbessern können.

## Kommunikation

### Transparente Berichterstattung

Mit dem Geschäftsbericht des MLP Konzerns sowie mit diesem Nachhaltigkeitsbericht (Bericht über unsere nichtfinanziellen Aspekte) geben wir einen Überblick über unser Unternehmen, den Markt, in dem wir tätig sind sowie über unsere Werte und unser Engagement.

Bei der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts orientieren wir uns am Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der DNK ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen, in dem die gesetzlichen Anforderungen integriert sind. Die DNK-Kriterien werden durch einzelne Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) in

diesem Nachhaltigkeitsbericht ergänzt. Die GRI bietet einen standardisierten Rahmen von Richtlinien zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, mit dem Ziel internationaler Standardisierung und Vergleichbarkeit.

Diese Rahmenwerke und Standards werden zukünftig von der ab 2024 geltenden CSRD mit den entsprechenden ESRS abgelöst werden. Die CSRD ist die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf europäischer Ebene und wird damit auf eine Stufe mit der Finanzberichterstattung gestellt. Die MLP Gruppe wird für das Geschäftsjahr 2024 erstmalig von der CSRD betroffen sein. Die entsprechenden Vorbereitungen zur Einführung wurden mit der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse bereits angestoßen und 2024 konsequent fortgeführt.

## Datenqualität

Die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, die Dynamik der regulatorischen Anforderungen und das Wachstum unseres Unternehmens – all diese Faktoren haben Einfluss auf die Anforderung, die qualitativen sowie quantitativen Angaben weiterzuentwickeln.

Unser Ziel ist es, transparent und nachvollziehbar über den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten und ESG-Faktoren zu berichten. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung werden wir auch 2024 unsere Datenqualität weiter erhöhen.

## Interne Kommunikation

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

MLP ist ein Unternehmen mit flachen Hierarchien, wir pflegen einen offenen und kontinuierlichen Austausch miteinander und fördern moderne Arbeitsformen. MLP Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über diverse Formate in Unternehmensthemen aktiv einzubringen. Ein Dialogformat besteht in Form von „MLP.net“, unserem Intranet, aber auch durch diverse andere Austauschformate, Veranstaltungen, Mitarbeiterbefragungen sowie durch die Möglichkeit, sich aktiv an zahlreichen Projekten zu beteiligen, die in agiler Arbeitsweise durchgeführt werden. Auch immer mehr Themen setzen wir interdisziplinär und über Unternehmensgrenzen hinaus um, was uns als MLP Gruppe neben fachlichen Themen auch auf der persönlichen Ebene weiter zusammenwachsen lässt.

### Beraterinnen und Berater

Darüber hinaus haben wir verschiedene Austauschformate etabliert, um auch im Austausch für die Belange und Bedarfe unserer selbstständigen Kundenberaterinnen und Kundenberater zu sein. In den so genannten Berater-Foren steht der Austausch mit verschiedenen Fachabteilungen der Zentrale im Vordergrund, um sich bspw. über aktuelle Produkt-, IT- oder Vertragsfragen auszutauschen.

Das „Produktforum“ dient dem Austausch zu Vertriebs- und Produktideen. Dabei geht es unter anderem um die Einbringung von Impulsen für produkt- und kundenbezogene Maßnahmen, die Einbindung in neue Produktentwicklungen und die Optimierung von Abläufen und Services.

Ziel des „Forums für digitale Berater- und Kundenerlebnisse“ ist ein regelmäßiger Dialog zur technischen Unterstützung am Beraterarbeitsplatz. Dazu gehören zum Beispiel die Themen Beratungsapplikationen und Customer-Relationship-Management.

Das „MLP Komitee“ wurde bereits 2016 mit der Zielsetzung gegründet, die Interessen unserer Beraterinnen und Berater in einem eigenen Format gemeinsam mit dem Vorstand besprechen und diskutieren zu können. Ein wesentliches Ziel ist die frühzeitige Identifikation von relevanten, strategischen und operativen Unternehmensthemen aus Sicht der Beraterinnen und Berater und Geschäftsstellenleitungen sowie die Beratung mit dem Vorstand.

## Kunden- und Investorenkommunikation

### Kundinnen und Kunden

Unser Ziel ist es, unseren Kundinnen und Kunden zu helfen, selbstständig bessere Finanzentscheidungen zu treffen. Um unseren Kundengruppen eine nachhaltig hohe Beratungsqualität anbieten zu können, ist es wichtig, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu kennen und dafür mit ihnen im regelmäßigen Dialog zu stehen. Neben dem direkten Austausch in ihren MLP Beratungsgesprächen fließen weiteres Kundenfeedback, Ergebnisse von Studien sowie gezielte Befragungen unserer Kundengruppen in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein. Als Ansatz für die gezielte Einbindung von Interessen unserer Kundinnen und Kunden haben wir im Zuge unserer MLP Digitalkultur weitere Leitplanken etabliert. Die Orientierung am Kunden ist ein zentrales Element der MLP Digitalkultur.

Bestätigt bekommen wir die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden durch deren Bewertungen, bspw. im unabhängigen Portal WhoFinance: Die dort bewerteten Beraterinnen und Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,7 von 5 möglichen Sternen ab. Erfahrungsberichte unserer Kundinnen und Kunden sind [hier](#) nachzulesen.

### Aktionärinnen und Aktionäre sowie Investorinnen und Investoren

Ziel unserer Investor-Relations-Aktivitäten ist ein kontinuierlicher und offener Dialog mit unseren Anteilseignern, potenziellen Investorinnen und Investoren und dem Kapitalmarkt. Wir möchten Vertrauen bei Anlegerinnen und Anleger ausbauen und dabei helfen, die Wertpotenziale unseres Unternehmens einzuschätzen. Auf regelmäßigen Kapitalmarktveranstaltungen wie Roadshows, Kapitalmarktkonferenzen und unserer Hauptversammlung stehen wir im Austausch mit privaten und institutionellen Anlegerinnen und Anleger. In den Entscheidungen von Investorinnen und Investoren ist inzwischen die hohe Bedeutung von ESG-Kriterien erkennbar. Wir nutzen ergänzend ESG-Ratings, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und deren Entwicklung zu reflektieren und daraus weiterzuentwickeln. Damit unterstützen wir die Entscheidungsprozesse von Investorinnen und Investoren, die ihren Aktivitäten, neben ökonomischen Kriterien, verstärkt auch soziale und umweltbezogene Nachhaltigkeitskriterien zugrunde legen.

## Nachhaltigkeitsratings, Auszeichnungen und Mitgliedschaften

### Nachhaltigkeitsratings und -auszeichnungen

Nachhaltigkeitsratings bilden eine wichtige Entscheidungsgrundlage für unsere Kundinnen und Kunden, Investorinnen und Investoren sowie Aktionärinnen und Aktionäre. Mithilfe umfassender Methodologien analysieren ESG-Rating-Agenturen eine Vielzahl von Indikatoren, insbesondere in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Ihr Ziel ist es, die spezifischen Risiken eines Unternehmens im

Zusammenhang mit diesen ESG-Faktoren zu bewerten und die Leistung des Unternehmens bei der Bewältigung dieser Risiken zu messen. Die Methoden, die von ESG-Rating-Agenturen angewendet werden, variieren insbesondere in Bezug auf die Festlegung der ESG-Themen, die als entscheidend für die Bewertung angesehen werden, sowie deren jeweiligen Gewichtung. Nachfolgend finden Sie eine kurze Beschreibung und Erläuterung einiger ausgewählter ESG-Ratings und Rankings, mit dessen Methodologien wir uns aktiv auseinandergesetzt haben, so wie sie uns bei Redaktionsschluss des Nachhaltigkeitsberichts am 18.03.2024 bekannt waren:

2023 erhielt die MLP SE im Rahmen der MSCI ESG Ratings ein Rating von A<sup>1</sup> (auf einer Skala von AAA bis CCC). MSCI ESG Research bietet MSCI ESG-Ratings für globale börsennotierte und einige private Unternehmen auf einer Skala von AAA (führend) bis CCC (zurückbleibend), je nach Exposition gegenüber branchenspezifischen ESG-Risiken und der Fähigkeit, diese Risiken im Vergleich zu anderen Unternehmen zu managen. Weitere Informationen über MSCI ESG-Ratings finden Sie [hier](#).



Das ISS ESG Corporate Rating der MLP SE wurde im März 2023 mit einer Gesamtnote von C (auf einer Skala von A+ bis D-) bestätigt. MLP SE besitzt weiterhin den „Prime“-Status. Der Prime-Status wird an Unternehmen vergeben, deren ESG-Performance vordefinierten branchenspezifischen Anforderungen entspricht oder darüber liegt.



FERI hat 2023 als bester unabhängiger Vermögensverwalter im Bereich Nachhaltigkeit die Höchstleistung von fünf Sternen im Ranking des Wirtschaftsmagazins Capital erhalten. In die Bewertung eingeflossen sind dabei die Angebote im Bereich ESG/-Nachhaltigkeit anhand der ESG-Kriterien im Portfolio, im Investmentprozess sowie im Unternehmen selbst.

Mit einem Score von 89,9 von 100 wurde FERI 2023/24 von der FUCHS | RICHTER Prüfinstanz als „meisterhaft“ für ihr Nachhaltigkeitsresearch, die ESG-Analyse auf Produktebene sowie die Produktauswahlmöglichkeiten ausgezeichnet.

## Mitgliedschaften

Wir wollen einen relevanten Beitrag leisten, um globale und gesellschaftliche Herausforderungen anzugehen, und engagieren uns aus diesem Grund u. a. in den nachfolgend dargestellten Initiativen.

### UN Global Compact

Der United Nations Global Compact (UN Global Compact) ist die weltweit größte Nachhaltigkeitsinitiative der Vereinten Nationen für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf Grundlage der zehn Prinzipien und der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable

<sup>1</sup> Erstellt von MSCI ESG Research zum 14.12.2022, letzte Aktualisierung am 13.03.2024. Die Verwendung von Daten von MSCI ESG Research LLC oder ihrer verbundenen Unternehmen („MSCI“) durch die MLP SE, sowie die Verwendung von MSCI Logos, Markenzeichen, Dienstleistungsmarken oder Indexnamen hierin, stellen keine Förderung, Befürwortung, Empfehlung oder Werbung für die MLP SE durch MSCI dar. MSCI Services und Daten sind das Eigentum von MSCI oder seinen Informationsbereitstellern und werden „wie besehen“ und ohne Gewährleistung bereitgestellt. MSCI – Namen und -Logos sind Marken oder Dienstleistungsmarken von MSCI.

Development Goals (SDG)) verfolgt der im Jahr 2000 ins Leben gerufene UN Global Compact die Vision einer inklusiveren und nachhaltigeren Wirtschaft.

Seit Juli 2023 gehört die MLP SE dem UN Global Compact an. Mit der freiwilligen Unterzeichnung verpflichten wir uns die folgenden 10 Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur sowie in unser alltägliches Handeln zu integrieren und tragen dadurch zur Verwirklichung der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) bei.

Der UN Global Compact bietet allen Teilnehmenden umfangreiche Unterstützungsangebote zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen. Wir sehen in diesem Engagement die große Chance, die Ansprüche an eine nachhaltige, verantwortungsvolle Unternehmensführung zu untermauern und diese dauerhaft weiterzuentwickeln. Der Erfahrungsaustausch im UN Global Compact Netzwerk wird unsere Sichtweise stetig erweitern und zur Optimierung unserer Maßnahmen beitragen.

#### Menschenrechte

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

#### Arbeitsnormen

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

#### Umwelt

7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

#### Korruptionsprävention

10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

#### Charta der Vielfalt



Die MLP SE ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Damit haben wir uns die Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.

#### UN Principles for Responsible Investments (UN PRI)

Die FERI Management AG ist seit 2014 Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investments der Vereinten Nationen (UN PRI) und unterstützt damit die Prinzipien nachhaltiger Anlage- und Geschäftspraktiken. Die UN PRI ist eine Investoreninitiative in Partnerschaft mit der UNEP Finance Initiative und dem UN Global Compact. Die detaillierte Berichterstattung, die FERI jährlich im Rahmen des PRI

Reportings erstellt, hilft, die Einbettung der Nachhaltigkeitsstrategien und -Risiken in die Anlageprozesse aller Anlageklassen und Dienstleistungsbereiche transparent zu dokumentieren und laufend zu überwachen.

#### Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung (BINL)

Die MLP Finanzberatung SE ist seit 2022 Mitglied in der Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung (BINL). Das Netzwerk u. a. bestehend aus Lebensversicherern, Rückversicherern, Kapitalanlage-Gesellschaften, Banken, Maklern und Vermittlern ist Impulsgeber, Innovationsmotor, Wissenspool und Kommunikationsplattform zugleich mit der Maßgabe, das Bewusstsein und die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung bzw. Altersvorsorge zu schaffen bzw. zu fördern.



### Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft

Unser Kerngeschäft ist die Beratung unserer Kundinnen und Kunden – als deren Partner in allen Finanzfragen. Insbesondere durch unsere breite Aufstellung mit sechs individuellen Marken und ihrem jeweiligen individuellem Kerngeschäft, bringt das Thema Nachhaltigkeit eine komplexe Vielzahl von Themen und daraus resultierenden Aktivitäten mit sich. Im Folgenden möchten wir einen Einblick in die Transformationsprozesse unserer Kerngeschäftsfelder geben.



#### MLP Finanzberatung SE – Nachhaltige Finanzberatung

Unsere Mission besteht darin, Menschen und Unternehmen bessere Finanzentscheidungen zu ermöglichen. Nachhaltigkeitsfaktoren wie Umwelt und soziale Aspekte spielen bei der Auswahl von Finanzprodukten eine immer größere Rolle. Die umfangreiche Analyse von Produktanbietern sowie den Finanzprodukten ist wesentlicher Bestandteil unserer Dienstleistung. Als Gesprächspartner in allen Finanzfragen klären wir transparent und verständlich über die Wirkungsweisen auf. Im Ergebnis entstehen zukunftsfähige Finanzkonzepte zugeschnitten auf die individuellen Wünsche unserer Kundinnen und Kunden.

Durch unsere Aufstellung haben wir schon heute die Möglichkeit, die sich daraus ergebenden Potenziale – die steigende Kundennachfrage nach nachhaltigen Lösungen – zu nutzen. Entsprechende Produktangebote haben wir in allen Beratungsfeldern wie dem Vermögensmanagement, der Vorsorge, der Sach- und Krankenversicherung sowie bei Finanzierungen und Kapitalanlageimmobilien.

#### Programm „Weiterentwicklung Nachhaltigkeit im Kerngeschäft“

Mit dem Ende 2021 gestarteten Programm integrieren wir Nachhaltigkeitsaspekte tiefer in das Kerngeschäft der MLP Finanzberatung SE und der MLP Banking AG. Wichtige Handlungsfelder sind dabei die Qualifizierung

unserer Beraterinnen und Berater, die Weiterentwicklung des Beratungsprozesses sowie die qualitätsgeprüfte Auswahl von Produktpartnern bis hin zu den einzelnen Finanzlösungen.

Mit Blick auf das Marktumfeld zeigen aktuelle Studien<sup>2</sup> eine grundsätzliche Relevanz von Nachhaltigkeitsfaktoren für die eigene Kaufentscheidung, auch wenn sich die Prioritäten aufgrund weltwirtschaftlicher Herausforderungen sowie Entwicklungen an den Finanzmärkten bspw. durch Inflations Sorgen etwas verschoben haben. Verbraucherinnen und Verbraucher hinterfragen außerdem zunehmend kritischer die Wirkungsweisen von nachhaltigen Finanzprodukten. Ein zukünftiger Erfolgsfaktor wird daher sein, transparent und verständlich auf Basis der individuellen Wünsche der Kundinnen und Kunden zu beraten.

Für das Jahr 2024 haben wir weitere Meilensteine auf der Agenda unseres Programms. Im Fokus steht die Aufrüstung der Erlebniswelten für Kundinnen und Kunden sowie Beraterinnen und Berater auf Basis der Leitlinien zur systematischen, ganzheitlichen Einbeziehung der Nachhaltigkeitspräferenzen in der Beratung. Kernmaßnahme ist der Einsatz einer eigenen Nachhaltigkeitsprofilierung. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden damit einen verständlichen und spielerischen Einstieg in nachhaltige Finanzen an und befähigen sie durch Unterstützung im Beratungsgespräch, Näheres über nachhaltige Finanzprodukte zu erfahren, die eigenen Präferenzen herauszuarbeiten und auch eine Verknüpfung mit den Wirkungsweisen von nachhaltigen Finanzprodukten herzustellen.

Wesentliche Elemente unseres Programms sind:

- die systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeits-Wirkungsweisen in unseren Beratungsgesprächen,
- ein Qualifizierungs-Programm unserer MLP Beraterinnen und MLP Berater sowie
- Bewertungskriterien für Nachhaltigkeitsaspekte in der Partner- und Produktauswahl.

Diese Elemente sind in unserem Programm eng mit den regulatorischen Anforderungen verknüpft, die sich im Zuge der Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und des Finanzwesens in der EU deutlich weiterentwickelt haben. So fragen wir beispielsweise unsere Kundinnen und Kunden im Beratungsgespräch – insbesondere bei (Versicherungs-)Anlageprodukten – nach ihren individuellen Nachhaltigkeitspräferenzen. Dabei berücksichtigen wir ihre Anforderungen an Nachhaltigkeitsmerkmale sowohl auf der Unternehmens-ebene eines Anbieters als auch bei den Produkten. Unsere Produkt- und Anlageempfehlung richtet sich dann nach Ziel und Ausprägungswunsch.

### Nachhaltigkeits-Wirkungsweisen

Jeder Mensch (und jedes Unternehmen) erzeugt eine Wirkung auf seine Umwelt und die Gesellschaft. Das gilt neben dem persönlichen Lebensstil auch für die eigenen Finanzströme, also in der Rolle als Investorin und Investor oder als Kreditnehmerin und Kreditnehmer. Persönliche Risiken können aufgrund von äußeren Einflüssen, wie Klimaveränderungen oder dem demografischen Wandel zukünftig deutlicher steigen. Nachhaltigkeitsfaktoren wie Umwelt und soziale Aspekte spielen neben ökonomischen Rahmenbedingungen bei der Auswahl von Finanzprodukten eine immer größere Rolle. Dabei sind Finanzentscheidungen höchst individuell. Das gilt auch für die persönliche Sichtweise bzw. die eigene Präferenz auf Nachhaltigkeitsfaktoren beim Kauf eines Finanzproduktes. Als Gesprächspartner in allen Finanzfragen klären

---

<sup>2</sup> Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV); Studie „Eine verhaltensökonomische Experimentalanalyse: Welche Rolle spielt Beratung bei der Verbreitung nachhaltiger Versicherungsprodukte?“.

wir transparent und verständlich über die Zusammenhänge auf. Im Ergebnis entstehen zukunftsfähige Finanzkonzepte, zugeschnitten auf die individuellen Wünsche unserer Kundinnen und Kunden.

Grundvoraussetzung, um die Wirkungsweise eines als nachhaltig deklarierten Produkts nachvollziehen und eindeutig bewerten zu können, sind klar definierte Kriterien. Herausfordernd dabei ist und bleibt die aktuelle Marktlage: Der Anbieter- bzw. Produktmarkt befindet sich im Bereich „Nachhaltigkeit“ in einer noch andauernden Transformationsphase in der sie als ein wesentlicher Akteur zur Ausrichtung der Wirtschaft auf Nachhaltigkeit ihren Teil leisten. Dies bringt entsprechende Komplexität und ständige Veränderung mit sich. Die Marktteilnehmer sind in diesem Transformationsprozess bislang unterschiedlich weit aufgestellt. Daher wird sich das Angebot an nachhaltigen Produkten erst nach und nach weiterentwickeln. Die unterschiedlichen regulatorischen Stränge, wie beispielsweise die Taxonomie-Verordnung, sehen vor, dass sich die dafür notwendige Datengrundlage sukzessive vereinheitlicht und damit verbessert.

Auch in unseren anderen, regulatorisch nicht direkt tangierten Beratungsfeldern, wie bspw. der Sachversicherung und Finanzierung, bieten wir im Rahmen von bestimmten Kategorien, Produkte mit ökologischen bzw. nachhaltigen Merkmalen an.

#### Qualifizierung unserer Beraterinnen und Berater

Eine qualitativ hochwertige Beratung stellt hohe Anforderungen an die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Beraterinnen und Berater. Dafür ist eine herausragende Qualität an Bildungsangeboten eine unverzichtbare Voraussetzung. Dies erfüllen wir durch ein umfangreiches Weiterbildungsangebot an unserer MLP Corporate University, das sich mit passgenauen, modularen Bausteinen in den individuellen Weiterbildungsbedarf der Beraterinnen und Berater einfügt.

An unserer MLP Corporate University in Wiesloch haben wir ein vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten mit renommierten Referentinnen und Referenten aus Forschung und Wirtschaft rund um das Thema Nachhaltigkeit ausgerollt. Unsere Beraterinnen und Berater erhalten durch dieses Angebot eine umfangreiche und hochwertige Qualifizierung und Erweiterung ihrer Sachkunde, um Kundinnen und Kunden auf höchstem Niveau zu beraten. Aber auch über diverse Veranstaltungen, Fach-/Vertriebsforen und interne Kommunikation haben wir intensiv für Nachhaltigkeit sensibilisiert und darüber informiert.

Darauf aufbauend haben wir im Jahr 2023 einen Abschluss zum Zertifizierten Nachhaltigkeitsberater Finance (CU) mit dem Schwerpunkt „nachhaltige Finanzberatung“ entwickelt. Damit bieten wir eine eigene, umfangreiche Nachhaltigkeitsqualifizierung für unsere Beraterinnen und Berater an. Im Rahmen dieser Qualifizierung legen wir den Fokus auf die Einordnung und die Integration des Themenkomplexes in den ganzheitlichen Beratungsprozess.

Als Initiative zur weiteren Sensibilisierung, aber auch zur Vermeidung von „Greenwashing“, haben wir einen internen Leitfaden für eine angemessene, glaubwürdige und transparente Nachhaltigkeitskommunikation entwickelt, der als einheitlicher Rahmen für unsere interne und externe Kommunikation dient.

Um unseren Beraterinnen und Beratern möglichst gut den Rücken für die Zeit mit Ihren Kundinnen und Kunden frei zu halten, haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Dazu gehören die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Beratungsapplikationen, eine noch stärkere Unterstützung bei der Produktauswahl und ein noch effektiverer Service aus dem Backoffice in Wiesloch. Darin unterstützen Fachexpertinnen und -experten, qualifizierte Produktspezialistinnen und -spezialisten und Aktuarien bei kundenbezogenen Fragestellungen.

## Partner- und Produktauswahl

Ausgehend von den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden werden bei unserem Auswahlprozess sowohl die Produktpartner als auch Merkmale der Produkte analysiert. Wir setzen über alle Sparten hinweg mit etablierten Selektionsprozessen von Partnern und Produkten hohe Qualitätsstandards in der Finanzdienstleistung. Bei den Auswahlprozessen handelt es sich pro Sparte jeweils um einen gesonderten, vordefinierten Prozess anhand quantitativer, qualitativer und transparenter Kriterien. Dabei legen wir besonderen Wert auf einen regelmäßigen und offenen Austausch. In einigen Bereichen greifen wir auf - in Zusammenarbeit mit unabhängigen Analyse- und Ratingagenturen wie der Assekurata Rating-Agentur GmbH - entwickelte Bewertungsraster zurück.

Insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten stellen wir die Finanzstärke und die Servicequalität der Anbieter in den Mittelpunkt unserer Bewertung, um unseren Kundinnen und Kunden so möglichst dauerhaft verlässliche Finanzlösungen anbieten zu können.

### Einführung der Nachhaltigkeitsbewertung von Produktpartnern

Als sinnvolle Ergänzung der bereits bestehenden, umfangreichen Nachhaltigkeitsbewertung unserer Partner im Versicherungsbereich, haben wir in Zusammenarbeit mit der Scope Fund Analysis GmbH einen Fragebogen zur Analyse von Kapitalverwaltungsgesellschaften entwickelt. Mit der Nachhaltigkeitsbewertung der Versicherer und Kapitalverwaltungsgesellschaften erhalten wir eine zusätzliche Bewertungsdimension der Gesellschaften und ermöglichen in der Kundenberatung eine erhöhte Transparenz zur Nachhaltigkeit der Produktpartner.

Im Rahmen der Bewertungsverfahren fassen wir das facettenreiche Spektrum an Nachhaltigkeitsthemen in jeweils einer Gesamtbewertung zusammen. Diese soll einen ersten, für alle teilnehmenden Gesellschaften einheitlichen Überblick über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des jeweiligen Partners auf Basis einer freiwilligen Selbstauskunft ermöglichen. Die Ergebnisse werden transparent in einem Nachhaltigkeitsfactsheet für jede bewertete Gesellschaft aufbereitet und in unserer Kundenberatung zur Verfügung gestellt.

Neben dem Alleinstellungsmerkmal einer umfassenden Partnerbeurteilung und damit der Steigerung der Transparenz in der Beratung dient die zukünftig wiederkehrende Analyse dazu, bei den Gesellschaften positive Veränderungen zu bewirken. Perspektivisch ist diese Bewertung die Grundlage, um entsprechende Mindeststandards für unsere Partner einzuführen.

## Produkte

Auch die Produktauswahl unterliegt strengen Qualitätskontrollen, bei denen die Produkte der Anbieter objektiv und systematisch analysiert und für den Kunden vorgeprüft werden. Hier spielen beispielsweise Flexibilität wie die Anpassungsmöglichkeiten der Produkte an veränderte Lebenssituationen unserer Kundinnen und Kunden eine große Rolle.

Der beschriebene Prüfprozess basiert auf Analysen von eigenen Fachspezialisten für die jeweilige Produktkategorie. In einigen Bereichen beauftragt MLP zusätzlich Experten von externen Dienstleistern wie bspw. Ratingagenturen mit der Bewertung wesentlicher Komponenten im Rahmen eines MLP Bewertungsmodells. Außerdem fließen extern zugängliche Ratingergebnisse von Anbietern und Produkten in das Votum mit ein.

### Nachhaltige Produktmerkmale

Unser MLP Partner- und Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und Produkte unseres Angebotsportfolios. Im Rahmen des Partner- und Produktauswahlprozesses gewinnt der Ausbau des Angebots an nachhaltigen Konzepten an Bedeutung, dem wir, wie oben beschrieben, begegnen.

Damit werden wir, über die gesetzlichen Anforderungen aus der Sustainable-Finance-Regulatorik hinaus, den Ansprüchen unserer Kundinnen und Kunden gerecht. Dies stellt für MLP die Chance dar, auch über die Expertise im Bereich Nachhaltigkeit am Markt eine herausragende Positionierung zu erreichen.

### Transparente Beratungsqualität

Mit unserer Dienstleistung, der Finanzberatung, tragen wir eine hohe Verantwortung für eine gute Absicherung unserer Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen und Lebensbereichen.

Zur dauerhaften Sicherstellung unserer hohen Beratungsqualität werden unsere Leitlinien für die MLP Beratung stetig weiterentwickelt. Ziel ist eine einheitliche Beratungsphilosophie, mit der MLP Kundinnen und Kunden befähigt werden, eigene Finanzentscheidungen zu treffen. Honorarfähige Dienstleistungen werden bei einem entsprechenden Kundenbedarf genauso im Beratungsgespräch angesprochen wie alle anderen Beratungsangebote.

Der Gesprächsleitfaden für die MLP Beratung beinhaltet Anspachepunkte zum Thema Nachhaltigkeit an geeigneten Stellen und wird kontinuierlich auf Basis von Erfahrungswerten angereichert und weiterentwickelt. Zielsetzung ist, auch weiterhin diesen Themenkomplex für Kundinnen und Kunden nachvollziehbar einzuordnen, zu gestalten und dabei darauf zu achten, Beratungssequenzen bzw. Produktdarstellungen glaubwürdig und transparent zu präsentieren. Zusätzlich zu den individuellen Beratungsgesprächen, bieten wir regelmäßig virtuelle Kundenveranstaltungen an, wie beispielweise rund um „Geldanlage und Nachhaltigkeit“.



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

Produkt- und Dienstleistungsinformationen werden – neben unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Kundinnen und Kunden – auch per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt. Dazu gehören beispielsweise Produktinformationsblätter, anhand derer sich unsere Kundinnen und Kunden übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen können. Außerdem erfolgt eine Dokumentation der Beratungsgespräche.

## MLP Banking AG

Die MLP Banking AG bietet unseren Kundinnen und Kunden Bankdienstleistungen in einer Verbindung aus persönlicher Beratung und Onlineservices. Zielgruppen sind Privat- und Geschäftskunden, denen Konto- und Kreditkartenprodukte, Finanzierungen sowie Vermögensmanagementlösungen angeboten werden. Diese Leistungen sind Teil des vollumfänglichen Finanzberatungsangebots durch MLP Beraterinnen und Berater.

Auch in das Angebotsportfolio der MLP Banking AG haben wir nachhaltige Produkte integriert. So haben wir beispielsweise das MLP Klimadarlehen entwickelt, welches nur für bestimmte, klimaschonende Verwendungszwecke (wie z. B. den Erwerb einer Photovoltaikanlage) beantragt werden kann. Das neue Produkt können unsere Kundinnen und Kunden seit dem 25. September 2023 in Anspruch nehmen. Auch wird bei Immobilienfinanzierungen mit entsprechendem Verwendungszweck ein Zinsrabatt gewährt. Ebenso soll das MLP Premiumdarlehen um eine „ESG-Variante“ ergänzt werden.

## Nachhaltige Geldanlage

Im Bereich der Geldanlage können unsere Kundinnen und Kunden im Rahmen des MLP Vermögensdepot unter anderem nachhaltige Fonds verschiedener Anbieter auswählen. Diese Fondskonzepte unterliegen ethischen, ökologischen oder governance-bezogenen Ausschlusskriterien oder streben eine direkte positive Wirkung (impact) mit ihren Investments an. In diesem Rahmen bietet die MLP Banking AG aktuell 61 (von 97) offene Investmentfonds an, die diesen Kriterien entsprechen und damit eine explizit nachhaltige Anlagestrategie verfolgen. Für diese Fonds erstellen wir ein proprietäres ESG-Factsheet, mit dem die konkrete Nachhaltigkeitsausprägung transparent nachvollzogen werden kann.

Der Prozentsatz der verwalteten Anlagen, die nach Nachhaltigkeitskriterien gemanagt werden und eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, liegt bei der MLP Banking AG bei 77 % (2022: 76 %) der AuM. Der Nettozufluss lag im Jahr 2023 bei rund 80 % der Gesamtnettozuflüsse. Sowohl die verwalteten Anlagen als auch der Nettozufluss werden an den Kriterien der SFDR ((Sustainable Finance Disclosure Regulation) Artikel 8 und Artikel 9) gemessen. Wir planen, unser Portfolio an Nachhaltigkeitsfonds weiter auszubauen.

Des Weiteren wurde im Jahr 2023 gemeinsam mit dem Research-Haus Scope Fund Analysis GmbH eine Nachhaltigkeitsanalyse der Assetmanager durchgeführt, mit denen die MLP Banking AG kooperiert. Die Ergebnisse dieser Analyse können in der Anlageberatung eingesetzt werden, um mehr Transparenz für die Anleger zu erzielen.

Aufgrund der verpflichtenden Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen in der Anlageberatung sehen wir, dass Anlegerinnen und Anleger verstärkt auf nachhaltige Fondskonzepte setzen. Über 70 % aller im Jahr 2023 befragten Anlegerinnen und Anleger äußerten eine entsprechende Präferenz, ihre Investments teilweise oder vollständig nachhaltig abzubilden. Auch die Fondsindustrie achtet bei ihren

Produktentwicklungen verstärkt darauf, dass diese auch für Anlegerinnen und Anleger mit Nachhaltigkeitspräferenzen geeignet sind.

## DOMCURA – Nachhaltige Wohngebäudeversicherungen

Unsere Tochter, die DOMCURA Gruppe, bietet als Assekurateur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und freiberufliche Kundinnen und Kunden in der Sachversicherung. Besondere Expertise bietet die DOMCURA in der Konzeptionierung und Verwaltung von Wohngebäudekonzepten.

Aus den Anforderungen an Nachhaltigkeit hat sich im Kerngeschäft der DOMCURA beispielsweise eine Wohngebäudeversicherung mit wählbarem Nachhaltigkeitsbaustein entwickelt, die 2020 für Einfamilienhäuser und 2022 für Mehrfamilienhäuser auf den Markt gebracht wurde.

### Wohngebäudeversicherung mit wählbarem Nachhaltigkeitsbaustein



- Ausgleich der Emissionen bei Brand durch den Kauf von Zertifikaten für Klimaschutzprojekte
- Förderung nachhaltiger Materialien nach Schadensfall (25 % Mehrleistung)
- Zukünftige Erweiterung um äußere Gebäudesubstanz und Windkraftanlagen
- Ersatz durch energieeffizientere Technik, Beratungskosten für nachhaltige Technologie

Perspektivisch soll die Gebäudeversicherung um weitere Versicherungsleistungen im Bereich des Nachhaltigkeitsbausteins ergänzt werden. Auch weitere Produkte, wie klassische (Sach-)Versicherungen, werden zunehmend um nachhaltige Aspekte oder Bausteine angepasst werden müssen. Insbesondere werden Produkte und Konzepte zur Absicherung und Gewährleistung von Schäden durch zunehmende Naturereignisse eine immer größere Rolle spielen.

## FERI – Nachhaltige Investment- und Beratungslösungen

Unser Tochterunternehmen die FERI Management AG bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Hauptgeschäftsfeldern Investment Management, Investment Consulting und Investment Research. Im Geschäftsfeld Investment Management bietet die FERI ein breites Spektrum an Assetmanagement- und Vermögensverwaltungsleistungen an. Diese Leistungen reichen von der Entwicklung und Umsetzung individueller Anlagestrategien bis zur quantitativen Risikostreuung und -kontrolle. Der Bereich Investment Consulting umfasst die langfristige Beratung institutioneller Investoren und die Bereitstellung von Family-Office-Dienstleistungen für sehr große Familienvermögen. Im Investment Research werden volkswirtschaftliche Prognosen und individuelle Asset-Allocation-Analysen erstellt, die eine wichtige Grundlage für die Anlagestrategien liefern.

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Bereichen der FERI-Gruppe hat das 2019 gegründete SDG Office als Kompetenzzentrum zahlreiche Projekte im Bereich Nachhaltigkeit vorangetrieben. Es wurden weitere umfangreiche Daten-Analysesysteme aufgebaut und die hausinternen ESG-Research und -Methoden erweitert.

Ein Schwerpunkt lag in der unternehmensweiten Umsetzung der umfangreichen regulatorischen Anforderungen zur Offenlegung, Transparenz, Berichterstattung und Beratung nachhaltiger Investmentlösungen (SFDR).

Hierbei wurden die hauseigenen Methoden zur Umsetzung der ESG Risiko- und Profilmessung sowie zur Bewertung nachhaltiger Investments in alle Systemen eingebettet. Gleichzeitig wurden die Mitarbeitenden in der Beratung intensiv geschult, so dass auch die Kundenkommunikation und Beratung im Nachhaltigkeitsbereich eine hohe Qualität aufweist.

FERI hat 2023 für das Kerngeschäft die hausinternen Kompetenzen und Methoden zur Umsetzung von Investment- und Beratungslösungen deutlich ausgebaut.

FERI kann mit Hilfe der eigenen Systeme weitreichende Analysen von Bestands- und Zielportfolios vornehmen, die maßgeschneiderte Beratung privater und institutioneller Investorinnen und Investoren erweitern und gleichzeitig die strategischen Anlagevorgaben bedarfsgerecht umsetzen.

Im Investment Management der FERI sind wichtige Anlageprodukte auf eine nachhaltige Anlagestrategie (Art. 8 SFDR) umgestellt und bereits genehmigt worden. Alle regulatorischen Vorgaben wurden in die FERI Management- und Kontrollsysteme implementiert.

In der individuellen Vermögensverwaltung setzt FERI kundenspezifische Nachhaltigkeitspräferenzen und auch Impact-Themen um. Je nach den Anforderungen der Investorinnen und Investoren werden spezifische Wirkungsziele definiert und entsprechende Themen ausgewählt. Die Stärke des FERI-Ansatzes liegt sowohl in der konsistenten Umsetzung der strategischen Asset Allocation als auch in der umfassenden Prüfung der Zielfonds.

Im Bereich der Private Markets (Infrastruktur und Private Equity Anlagen) hat FERI 2023 ein innovatives ESG- und Impact-Due-Diligence-Konzept weiterentwickelt und bei verschiedenen Kunden umgesetzt. Ergänzt wird die Manageranalyse durch ein hauseigenes SDG Mapping für illiquide Anlageklassen.

FERI kann somit bereits heute für einen Großteil des Multi-Asset-Spektrums individuelle Investmentlösungen mit skalierbarem Nachhaltigkeits- und SDG-Bezug bieten.

#### Assets under Management (AuM)

Der Prozentsatz der von FERI verwalteten Anlagen, die nach Nachhaltigkeitskriterien gemanagt werden und eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben, liegt derzeit bei 10,4 % (2022: 12,3 %) der AuM.

#### FERI Cognitive Finance Institute

Das [FERI Cognitive Finance Institute](#) ist das strategische Forschungszentrum der FERI Gruppe und agiert als kreative Denkfabrik. Im Fokus stehen alle längerfristigen Trends und systematischen Entwicklungen, aus denen sich ein umfassendes Zukunftsbild ableiten lässt. Die Analysen und Studien des Instituts bieten Investorinnen und Investoren sowie Vermögensinhaberinnen und -inhabern profunde Entscheidungshilfen und strategische Leitlinien bei immer komplexer werdenden Kapitalmarktfragen.

## DI Deutschland.Immobilien AG als Anbieter für Anlage-Immobilien im Netzwerk der MLP-Gruppe

Unsere MLP-Tochter DI Deutschland.Immobilien AG (DI AG) betreibt einen Online-Marktplatz für Anlage-Immobilien in Deutschland. Im Zentrum der Tätigkeit steht der Vertrieb von Immobilien der Anlageklassen „Pflege“, „Betreutes Wohnen“, „Wohnimmobilien“, „Mikro-/Studierendenapartments“ und „Denkmalimmobilien“ als Kapitalanlage. Bei der Auswahl liegt der Fokus auf einer potenziellen Wertentwicklung der Objekte für den Vermögensaufbau und die Altersvorsorge. Spezialisiert ist die DI AG dabei auf die Entwicklung, Planung und Realisierung eigener Projekte, vorrangig im Marktsegment von Betreiberimmobilien wie Seniorenwohnanlagen für Betreutes Wohnen und Pflegeeinrichtungen.

Gebäude haben einen wesentlichen Anteil am Gesamtenergiebedarf und an den Treibhausgasemissionen in Deutschland. Der Gebäudesektor verbraucht viele Material- und Energieressourcen und erzeugt Abfälle. Der bisherige politische Fokus lag darauf, die Energieeffizienz eines Gebäudes zu erhöhen. Dies allein reicht jedoch nicht aus, um die Klimaschutzziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Notwendig ist der Blick auf den gesamten Entstehungs- und Lebenszyklus eines Gebäudes. Klimaschädliche Emissionen entstehen bereits bei der Herstellung der eingesetzten Materialien, durch die Logistik, bis hin zum Betrieb eines Gebäudes. Zu Ende gedacht, muss der Lebenszyklus bis zum Nutzungsende einer Immobilie berücksichtigt werden.



Der Betrieb von Gebäuden<sup>3</sup> verursacht in Deutschland etwa 35 % des Endenergieverbrauchs und etwa 30 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen. In die Bilanzgrenzen des Klimaschutzgesetzes fallen nur die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Gebäude der Sektoren „Private Haushalte“ und „Gewerbe, Handel, Dienstleistungen“, so dass die Emissionen aus der Nutzung von Strom und Fernwärme und Industriegebäude nicht enthalten sind.

Für den Gebäudebestand hat sich die deutsche Bundesregierung ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Mit der Änderung des Klimaschutzgesetzes hat die Bundesregierung die Klimaschutzvorgaben verschärft und das Ziel der Treibhausgasneutralität bis 2045 verankert. Bereits bis 2030 sollen die Emissionen um 65 Prozent gegenüber 1990 sinken. Um diese Herausforderung zu meistern, sind alle Akteure des Bauens gefragt. Als Entwickler eigener Bauprojekte trägt die DI AG in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit eine besondere Verantwortung. Diese ist insofern besonders herausfordernd, als dass Ressourceneffizienz und Nachhaltigkeit auch mit der ökonomischen Komponente in Einklang gebracht werden müssen.

Gleichzeitig ist klimaschonendes Bauen nicht die einzige Anforderung des nachhaltigen Bauens. Die Anforderungen an nachhaltiges Bauen umfassen die Energieeffizienz, die Nullemissionsgebäude, den Erhalt der Biodiversität, die Ressourcenschonung und Nutzung von nachwachsenden Rohstoffen, die Reduzierung des Flächenverbrauchs, die nachhaltige Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen einschließlich der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette sowie die Sicherung von Gesundheit und Komfort von Nutzern. All diese Anforderungen<sup>4</sup> müssen ressort- und sektorübergreifend angegangen werden. Die

<sup>3</sup> Quelle: [Umweltbundesamt](#)

<sup>4</sup> Quelle: [BMWSB - Nachhaltiges Bauen \(bund.de\)](#)

DI AG hat sich in den vergangenen drei Jahren intensiv damit beschäftigt, wie Nachhaltigkeit – von der Planung über die Ausführung bis hin zum Betrieb eines Gebäudes – in die entsprechenden Prozessschritte integriert werden kann.

- Ein Ansatz ist eine systematisierte, modularisierte Bauweise, mit der Synergien und Effizienzen sowohl bei den Materialien als auch im Produktionsprozess erreicht werden können.
- Alle neu geplanten Bauprojekte durchlaufen die Nachhaltigkeitszertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB | GOLD) und ein staatliches Gütesiegel des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen für Gebäude, das durch akkreditierte Zertifizierungsstellen vergeben wird (QNG - Qualitätssiegel Nachhaltige Gebäude). Um nachhaltiges Bauen praktisch anwendbar, messbar und damit vergleichbar zu machen, hat die DGNB ein eigenes Zertifizierungssystem entwickelt. Mit der Zertifizierung wird der gesamte Lebenszyklus eines Gebäudes berücksichtigt sowie ökologische, ökonomische und soziokulturelle Aspekte.

#### Faktoren eines emissionsreduzierten Gebäudes



Neben ökologischen und wirtschaftlichen Aspekten kommt im Produktportfolio der DI AG den Pflegeimmobilien eine besondere – gesellschaftliche – Bedeutung zu. Weltweit altert die Gesellschaft. In Deutschland gehen seit den sechziger Jahren die Geburten stetig zurück und verändert sich die Altersstruktur in der Gesellschaft damit deutlich. Mit dieser Entwicklung nimmt die Bedeutung und der Bedarf an alters- und pflegegerechtem Wohnen zu.

Bis 2030 werden nach Aussage des Bundesministeriums des Inneren, für Bau und Heimat 2,9 Millionen altersgerechte Wohnungen benötigt, wofür rund 28,1 Milliarden Euro in den Neubau und 61,8 Milliarden für den Bestandsumbau investiert werden müssen. Bei gleicher Pflege- und Heimquote werden bis zu 293.000 neue stationäre Pflegeplätze benötigt. Im Jahr 2017 waren es laut neuer Pflegestatistik bereits 3,4 Millionen Pflegebedürftige, ca. 4 Millionen bis 2030 sind realistisch. Die Zahl zusätzlich benötigter stationärer Plätze liegt bei mehreren hunderttausend. Der Neubau hinkt dem wachsenden Bedarf hinterher. Für betreutes Wohnen oder Servicewohnen für Senioren ergibt sich bei der Annahme, dass rund 10 % der über 70-Jährigen diese Wohnform präferieren, bereits heute eine Angebotslücke von 550.000 Wohneinheiten. Diese wird bis 2040 auf fast 1 Mio. anwachsen, aber mit der aktuellen Neubautätigkeit von etwa 6.000 Wohnungen pro Jahr nicht zu schließen sein. Zu dieser Einschätzung kommt das Immobilien-Analysehaus Bulwiengesa (Zia-Deutschland).

Die Immobilienbranche steht durch die fortschreitende Zinswende vor weiteren Herausforderungen. Diese ergeben sich aus gestiegenen Finanzierungskosten und einem damit einhergehenden Preisdruck bei weiterhin erhöhter Inflation. Die für MLP daraus abzuleitenden Risiken der DI AG sind in der Risikosteuerung berücksichtigt. Weitere Informationen dazu sind dem Kapitel „Risikobericht“ im [Geschäftsberichts](#) des MLP Konzerns zu entnehmen.

## RVM – Nachhaltige Sachversicherungen

Unsere Tochtergesellschaft, die RVM Versicherungsmakler GmbH zusammen mit ihren Schwestergesellschaften, bietet maßgeschneiderte Deckungskonzepte und eine umfassende Betreuung für mittelständische Unternehmen als Versicherungsmakler an.

Im Versicherungsgeschäft bietet sich die Möglichkeit, eine Vielzahl von nachhaltigen Elementen in Versicherungen für Unternehmen zu integrieren. Das umfasst zum Beispiel die Absicherung von Solar- und Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Brennstoffzellen, Windenergie, Wasserkraft sowie Biogas gegen Sach- und Betriebsunterbrechungsschäden. Darüber hinaus können in die Kfz-Versicherung auch Elektro- oder Hybrid-Fahrzeuge aufgenommen und relevante Bausteine in der Deckung berücksichtigt werden.

Es ist ebenfalls wichtig zu betonen, dass weitere Produkte wie traditionelle (Sach-)Versicherungen zunehmend an nachhaltige Gesichtspunkte angepasst werden müssen. Insbesondere wird die Entwicklung von Produkten und Konzepten zur Absicherung und Bewältigung von Schäden aufgrund zunehmender Naturereignisse eine immer bedeutendere Rolle spielen.

# Umwelt

Durch die digitale Transformation, fortlaufende technische Innovationen und konsequente Sparmaßnahmen im Geschäftsbetrieb reduzieren wir kontinuierlich unseren ökologischen Fußabdruck.

Die Folgen des Klimawandels sowie der Rückgang von Ökosystemen und der Verlust der Artenvielfalt verschärfen sich in zunehmendem Maße und haben erhebliche Auswirkungen auf die Menschheit. Angesichts dieser enormen Herausforderungen sehen wir es als unsere gemeinsame Pflicht an, aktiv dagegen vorzugehen.

## Die CO<sub>2</sub>-Bilanz als Grundlage für Maßnahmen zum Klimaschutz

Um unseren Beitrag zum Schutz des Klimas zu leisten, arbeiten wir kontinuierlich daran, möglichst ressourcenschonend zu handeln. Seit 2017 ermitteln wir jährlich die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die aus dem Geschäftsbetrieb der MLP Gruppe resultieren. Basierend auf diesen Erkenntnissen leiten wir gezielte Maßnahmen ab, um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Möglichkeit zu verringern oder zu vermeiden.

### Berechnungsmethode

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen umfassen die Summe aller Treibhausgasemissionen, berechnet und ausgewiesen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) basierend auf den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Das bedeutet, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die fünf weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase<sup>5</sup> berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotenzial von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente.

Bei der Erhebung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz berücksichtigen wir alle Emissionen nach Scope 1 und 2 sowie Scope 3 Kategorien, die durch unseren Geschäftsbetrieb verursacht werden:

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen aus Quellen, die direkt von unserem Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden:

Verbrennung in Gebäuden: Hierunter fallen Emissionen, die durch die Gasverbrennung in unserer Blockheizkraftanlage verursacht werden. Die Emissionen werden anhand des Gasverbrauchs in kWh berechnet.

---

<sup>5</sup> Die unter dem Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase sind: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), Halogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>).

Kältemittelleckagen: Auch die flüchtigen Emissionen aus Kühl- und Klimaanlage werden für das Klimamanagement berücksichtigt, da die eingesetzten Kältemittel häufig bereits in kleinen Mengen eine starke Treibhauswirkung entfalten. MLP erfasst hier im Wesentlichen den Austausch oder die Nachbefüllung von Kältemitteln in Klimaanlage der Bürogebäude sowie des am Standort Wiesloch betriebenen Rechenzentrums.

Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks: Dieser Wert umfasst Emissionen, die durch unseren Firmenfuhrpark verursacht werden. Dieser besteht aus Dienst- sowie Poolfahrzeugen. Die Emissionen werden anhand des Gesamtverbrauchs in Litern (Verbrenner) bzw. kWh (Strom) erhoben.

Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb unseres Unternehmens entstehen:

Strom: Dieser Wert bezieht sich auf Emissionen, die durch den Verbrauch von zugekauftem Strom entstehen. Der Berechnung der Emissionen liegt der Stromverbrauch in den Bürogebäuden zugrunde.

Wärme: Dieser Parameter berücksichtigt Emissionen, die durch den Verbrauch von gekaufter Wärme in den von uns genutzten Bürogebäuden verursacht werden. Die Wärme wird dabei entweder über den Bezug von Fernwärme oder durch die örtliche Erzeugung in angemieteten Flächen bereitgestellt.

Scope 3: Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursacht werden:

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Hierunter fallen Emissionen, welche durch den Zukauf von Produkten wie bspw. Papier oder elektronische Geräte, und Dienstleistungen, wie zum Beispiel die Nutzung eines externen Rechenzentrums resultieren.

Mobilität der Mitarbeitenden: Dieser Parameter erfasst Emissionen, die durch das Pendeln von Mitarbeitenden zwischen Wohnort und Arbeitsplatz entstehen. Das Pendlerverhalten leiten wir aus unserer Mobilitätsumfrage ab, die letztmalig Ende 2022 stattgefunden hat. An der Umfrage haben sich 1.636 von 2.368 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (69 %) im MLP Konzern beteiligt. Erhoben wurde u.a. die Häufigkeit des Pendelns, das Hauptverkehrsmittel sowie die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Das Pendlerverhalten der übrigen Mitarbeitenden wird basierend auf den in der Mobilitätsumfrage erhobenen Daten und der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten hochgerechnet.

Geschäftsreisen: Hierunter fallen Emissionen, die durch Geschäftsreisen mit dem Flugzeug, der Bahn sowie mit Privat- oder Mietfahrzeugen auf Basis der zurückgelegten Kilometer verursacht werden. Letztere Kategorie umfasst auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Mobilität unserer mehr als 2.000 Beraterinnen und Berater anfallen. Dieser Wert basiert auf einer Erhebung aus dem Jahr 2021, bei der die zurückgelegten Kilometer pro Jahr sowie das Fortbewegungsmittel berücksichtigt wurden.

Weitere Positionen, die im Rahmen unserer Scope 3 Erfassung berücksichtigt werden, sind Emissionen, die aus unserem Wasserverbrauch und Abfallaufkommen entstehen.

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet. Dabei wurden, soweit möglich, Primärdaten verwendet. Standen keine Primärdaten zur Verfügung, wurden

Sekundärdaten aus anerkannten Quellen eingesetzt oder Schätzungen vorgenommen. Die Emissionsfaktoren stammen aus wissenschaftlich anerkannten Datenbanken wie ecoinvent 3.8 und DEFRA 2023. Zur Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Angaben erfassen und berechnen wir unsere Treibhausgasemissionen im MLP Konzern über eine standardisierte Software.

CO<sub>2</sub>-Bilanz MLP Gruppe

	Gemäß neuer Berechnungsmethode					
	2022			2023		
	in t	in t	in %	in t	in %	in %
<b>Scope 1</b>	<b>2.257,2</b>	<b>1.988,9</b>	<b>15,9</b>	<b>1.829,4</b>	<b>14,8</b>	<b>-8,0%</b>
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.108,5	1.107,1	8,8	959,2	7,8	-13,4%
Wärme (eigenerzeugt)	1.055,2	1.053,8	8,4	950,2	7,7	-9,8%
Kältemittelleckagen	53,3	53,3	0,4	9,0	0,1	-83,1%
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.148,7	881,8	7,0	870,2	7,1	-1,3%
<b>Scope 2</b>	<b>1.363,7</b>	<b>1.231,2</b>	<b>9,8</b>	<b>1.144,3</b>	<b>9,3</b>	<b>-7,1%</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf	245,8	113,7	0,9	86,9	0,7	-23,5%
Strom (Fuhrpark)	157,5	25,3	0,2	4,4	0,0	-82,6%
Strom (stationär)	88,4	88,4	0,7	82,5	0,7	-6,7%
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	1.117,9	1.117,6	8,9	1.057,4	8,6	-5,4%
<b>Scope 3</b>	<b>13.699,1</b>	<b>9.294,0</b>	<b>74,3</b>	<b>9.353,2</b>	<b>75,9</b>	<b>0,6%</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	692,4	701,7	5,6	725,4	5,9	3,4%
Gastronomie	303,2	307,8	2,5	427,8	3,5	39,0%
Externes Rechenzentrum	177,7	177,7	1,4	177,7	1,4	0,0%
Produktions- und Verbrauchsmaterial	103,1	106,1	0,8	2,5	0,0	-97,6%
Elektronische Geräte	71,7	71,7	0,6	85,9	0,7	19,9%
Büropapier	34,2	31,2	0,2	23,7	0,2	-23,9%
Wasser	2,6	7,2	0,1	7,7	0,1	6,9%
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	948,8	884,0	7,1	813,0	6,6	-8,0%
Vorkette Wärme	481,5	472,4	3,8	442,2	3,6	-6,4%
Vorkette Strom	260,8	238,7	1,9	196,4	1,6	-17,7%
Vorkette Fuhrpark	206,5	172,9	1,4	174,4	1,4	0,9%
Abfälle aus dem Betrieb	188,3	188,3	1,5	57,2	0,5	-69,6%
Geschäftsreisen	8.034,2	4.782,4	38,2	4.974,6	40,4	4,0%
Miet- und Privatfahrzeuge	6.497,2	3.928,6	31,4	3.771,1	30,6	-4,0%
Flüge	1.070,9	630,5	5,0	649,3	5,3	3,0%
Bahn	399,7	156,8	1,3	222,9	1,8	42,1%
Hotelübernachtungen	66,5	66,5	0,5	331,3	2,7	398,4%
Anfahrt Mitarbeitende	3.834,6	2.737,0	21,9	2.782,3	22,6	1,7%
Anfahrt Mitarbeitende	3.402,6	2.305,0	18,4	2.389,9	19,4	3,7%
Home Office	432,0	432,0	3,5	392,4	3,2	-9,2%
Entsorgung von verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer	0,7	0,7	0,0	0,7	0,0	0,0%
<b>Ergebnis</b>	<b>17.320,0</b>	<b>12.514,1</b>	<b>100,0</b>	<b>12.326,9</b>	<b>100,0</b>	<b>-1,5%</b>
Sicherheitsaufschlag (10 %)	1.732,0	1.251,4		1.232,7		
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>19.052,0</b>	<b>13.765,5</b>		<b>13.559,6</b>		

Die Emissionen für den Strom wurden gemäß der market-based Methode berechnet. Das heißt es wurde der eingekaufte Strom und seine spezifischen Emissionsfaktoren sowie ggf. die landesbezogenen Residualfaktoren für die Berechnung verwendet.

2023 wurde von unserem Software Anbieter der Ansatz zur Berechnung der Fahrzeugemissionen<sup>6</sup> geändert, um sich stärker an die internationalen Logistiknormen und -praktiken anzupassen und dadurch Datenbanken zu nutzen, welche über detailliertere und aktuellere Emissionsfaktoren verfügen. Die Wirkung der veränderten Berechnungsmethode sowie die Aktualisierung der fahrzeugbezogenen Emissionsfaktoren kann unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz entnommen werden.

Im Vergleich zum Vorjahr (unter der angepassten Berechnungsmethode) hat die MLP Gruppe für das Jahr 2023 insgesamt eine Reduktion ihrer CO<sub>2</sub>-Emissionen um 187 T CO<sub>2</sub> bzw. 1,5 % zu verzeichnen. Der Effekt resultiert im Wesentlichen aus einer Reduktion der Scope 1 und 2 Werte.

## Ressourcen und -energieverbrauch

Als Dienstleistungsunternehmen mit überwiegender Bürotätigkeit der Mitarbeitenden verursachen die Geschäftsprozesse der MLP Gruppe relativ geringe direkte Umweltauswirkungen. Dennoch identifizieren wir konsequent mögliche Einsparpotentiale und leiten Maßnahmen zur energetischen Optimierung ein. Dies erfolgt durch einen regelmäßigen Austausch zwischen den relevanten Fachbereichen (Infrastruktur- und Gebäudemanagement, Einkauf, Controlling und Veranstaltungsmanagement) und der Nachhaltigkeitsbeauftragten.

Im Rahmen des regelmäßig durchgeführten Energieaudits (nach DIN EN 16247-1) - letztmalig durchgeführt im Jahr 2020 - werden zudem systematisch der Energieeinsatz und Energieverbrauch unserer Standorte analysiert und effizienzsteigernde Empfehlungen identifiziert. Diese werden durch unser Infrastrukturmanagement kontinuierlich bewertet und wann immer möglich umgesetzt. Das nächste Energieaudit wird 2024 durchgeführt.

## Strom und Gas

Unsere Konzernzentrale ist seit 2015 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung unserer Heizanlage werden Strom und Wärme produziert. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung, durch Installation einer Absorptionskälteanlage, kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums in Wiesloch.

Die Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2023 203.472 kWh (2022: 196.443 kWh) für den Eigengebrauch. 2024 planen wir den Ausbau einer weiteren PV-Anlage auf unserem Campus-Gelände, mit der eine zusätzliche Anlagegröße von ca. 500 kWp angestrebt wird. Zusätzlich werden 56 Ladepunkte für eAutos installiert.

Eine wesentliche Senkung der Emissionen (97,5 %) aus dem Stromverbrauch unserer Bürogebäude erfolgte im Jahr 2020 durch die Umstellung unseres Strombezugs. Wir nutzen konzernweit Strom aus erneuerbaren Energien, der bis zur Umstellung auf Grünstrom rund 20 % unserer Gesamtemissionen im Konzern ausgemacht hat. Im Jahr 2021 folgte die Umstellung unserer externen Rechenzentren auf Grünstrom.

---

<sup>6</sup> Wegfall der Fahrzeug- und Infrastrukturzuschläge aus den Berechnungen der Fahrzeugemissionen

Der folgenden Tabelle können die Strom- und Gasverbräuche am MLP Campus der letzten 5 Jahre entnommen werden:

in kWh	2019	2020	2021	2022	2023
Stromverbrauch	2.111.898	1.489.186	1.585.321	1.577.952	1.580.247
% Veränderung		-29,5	6,5	-0,5	0,1
Gasverbrauch	3.723.338	4.613.526	5.125.488	4.398.168	4.120.946
% Veränderung		23,9	11,1	-14,2	-6,3

Der deutliche Rückgang des Stromverbrauchs im Jahr 2020 ist auf den Corona-Effekt zurückzuführen. In diesem Jahr waren von den zuvor ca. 800 Mitarbeitenden im Durchschnitt nur noch 150 Personen auf dem MLP Campus tätig. Auch wenn seitdem der Stromverbrauch nahezu konstant geblieben ist, so haben angesichts der inzwischen wieder deutlich höheren Anwesenheitsquote (rd. 50 %) Einsparmaßnahmen wie bspw. Anpassungen der Arbeitsplatz- und Beleuchtungstechnik zu einer besseren Energieeffizienz auf dem Campus geführt.

Den Rückgang unseres Gasverbrauchs ab dem Jahr 2022 konnten wir angesichts der damals aufkommenden Energiekrise durch Maßnahmen wie beispielsweise die Drosselung unseres Block-Heizkraftwerks, durch das Abstellen von Warmwasser oder die Reduzierung der Kühlung der Räume im Sommer sowie des Heizens im Winter erwirken.

## Mobilität

Die Mobilität unserer Mitarbeitenden sowie Beraterinnen und Berater inkl. der Geschäftsreisen macht über die Hälfte unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen aus. Aus diesem Grund legen wir hierauf besonderes Augenmerk bei der Implementierung von Maßnahmen und Zielvorgaben.

Für die Ableitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen ist im Wesentlichen das betriebliche Mobilitätsmanagement (BMM), in Abstimmung mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten, zuständig. Für die MLP Konzernzentrale in Wiesloch haben wir ein Handlungsportfolio mit Maßnahmen unseres BMMs erstellt. Das BMM zielt insbesondere auf die Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ab, aber auch auf Aspekte unseres Gesundheitsmanagements sowie auf die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber.

Ausgangspunkt unseres Handlungsportfolios ist die Analyse unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz, Ergebnisse unserer Umfrage zum Mobilitätsverhalten im Unternehmen wie auch die Kooperation im Zuge des Mobilitätspakts Rhein-Neckar, den wir 2018 unterzeichnet haben und der 2023 um weitere fünf Jahre bis 2028 verlängert wurde. Ein weiterer Faktor ist die Homeoffice-Nutzung, die sich während der Corona-Pandemie etabliert hat und die auch nach der Pandemie ein Bestandteil des mobilen Arbeitens bei MLP bleiben wird. So hat sich bei MLP im Kontext des mobilen Arbeitens für die Mitarbeitenden eine 50 % Regelung etabliert, die für Flexibilität und ein starkes Miteinander steht. Ziel ist es, die Emissionen, die durch unser Mobilitätsverhalten entstehen, zu reduzieren und dafür geeignete Maßnahmen zu schaffen.

Nachfolgend einige unserer umgesetzten bzw. initiierten Maßnahmen:

- ÖPNV-Attraktivität: Durch den Mobilitätspakt Walldorf-Wiesloch werden der Ausbau der ÖPNV unterstützt und attraktive Ticket-Modelle gefördert. Alle Mitarbeitenden im MLP Gemeinschaftsbetrieb haben seit Oktober 2023 bundesweit die Möglichkeit, das Deutschlandticket als Jobticket zu bestellen. Dabei leistet MLP einen Arbeitgeberzuschuss von 12,25 Euro im Monat.
- Der MLP Campus ist zertifizierter fahrradfreundlicher Arbeitgeber in Gold
  - Arbeitnehmerfinanziertes Leasing von Fahrrädern / E-Bikes
  - Erweiterung von Umkleidemöglichkeiten
  - Erweiterung der Fahrradabstellanlagen auf dem MLP Campus und an anderen Standorten
  - Einführung eines kleinen Zweiradpools für den MLP Campus
- Weiterentwicklung des Fuhrparks im Hinblick auf Hybrid- und E-Mobilität sowie Anpassung von Dienstwagenregelungen. Jedem Dienstwagenberechtigten steht ein erweitertes Produktportfolio zur Verfügung: Seit 2022 sind Plug-in-Hybride (PHEV) PKW bestellbar, im November 2023 wurden zudem die batterieelektrisch angetriebenen (BEV) PKW in die Richtlinie aufgenommen.
- Ausbau der E-Ladeinfrastruktur: Der MLP Campus verfügt aktuell über 15 Ladestationen. Durch die Erweiterung der Photovoltaik-Anlagen auf den eigenen Grundstücksflächen ab 2024 sind weitere 56 Ladepunkte in Planung. Auch an anderen MLP Standorten wird die Installation von E-Ladestationen weiter vorangetrieben.

Darüber hinaus finden regelmäßig Informationsveranstaltungen und eine Sensibilisierung rund um das Thema Mobilität statt, beispielsweise durch:

#### Konzernweite Mobilitätsumfrage

Diese Umfrage haben wir 2022 erstmalig in der gesamten MLP Gruppe durchgeführt. Sie gibt uns einen guten Einblick in das aktuelle Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeitenden und dient uns zur Validierung unserer Datenlage für unsere Emissionsbilanz. Auch Wünsche und Ideen können über die Umfrage an uns gerichtet werden. Die Mobilitätsumfrage soll künftig in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

#### Vortragsreihe zum Thema Mobilität und Technologien

Welche alternativen Antriebstechnologien gibt es und was gilt es beim Kauf eines E-Autos zu beachten? Die fünfteilige Webinar-Reihe zu Themen der Mobilität in Kooperation mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Centrum für Europäische Politik (cep) steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserem Intranet MLP.net zur Verfügung.

Zusätzlich zu den bereits ergriffenen Maßnahmen arbeitet ein bereichsübergreifendes Projektteam bestehend aus der Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Infrastrukturmanagement, Einkauf, Personal und Veranstaltungsmanagement aktuell an einem Mobilitätskonzept, um das Thema umfassend zu betrachten und daraus verbindliche Ziele abzuleiten.

## Eingesetzte Materialien

Eingesetzte Materialien sind für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen im Wesentlichen Papier, das im Berichtszeitraum 2023 einen Anteil an unseren CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen von lediglich 0,2 % ausmacht (2022: 0,2 %). Die von uns eingesetzten Papierarten entsprechen mindestens dem ECF-Standard (EU Ecolabel certified product, chlorarm gebleicht).

Diverse Initiativen, wie die verstärkte Digitalisierung und die Implementierung papierloser Prozesse, wurden konzernweit initiiert bzw. eingeführt. Ein erheblicher Anteil unserer Kundenkommunikation erfolgt über das MLP Kundenportal, wodurch zahlreiche papierintensive Vorgänge mittlerweile elektronisch ausgeführt werden. Zudem werden viele unserer Abläufe mit Versicherern über elektronische Schnittstellen effizient abgewickelt.

## Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung

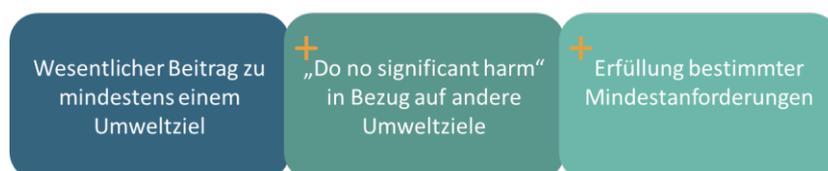
### Allgemeine Grundlagen

Die EU Taxonomie-Verordnung (im Folgenden EU-Taxonomie) wurde 2020 von der Europäischen Kommission verabschiedet und ist zentrales Instrument des Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum. Die EU-Taxonomie ist ein Klassifikationssystem für klima- und umweltfreundliche Wirtschaftsaktivitäten und nimmt daher eine Schlüsselrolle bei der Neuausrichtung der Kapitalströme hin zu ökologisch nachhaltigen Investitionen ein.

Als ökologisch nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie ist eine wirtschaftliche Tätigkeit dann einzustufen, wenn sie zu mindestens einem der folgenden sechs Umweltzielen beiträgt (*Substantial contribution - SC*):

- 1) Klimaschutz
- 2) Anpassungen an den Klimawandel
- 3) Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- 4) Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- 5) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie
- 6) Schutz und Wiederherstellung von Biodiversität und Ökosysteme

und dabei gleichzeitig zu keiner erhebliche Beeinträchtigung (*Do not significant harm – DNSH*) an einem der anderen Ziele beiträgt. Darüber hinaus muss die Einhaltung von Mindestsozialstandards (*Minimum Social Safeguards – MSS*) sichergestellt sein.



Zu jedem der sechs Umweltziele hat die EU-Kommission delegierte Rechtsakte mit technischen Bewertungskriterien für einzelne Wirtschaftsaktivitäten erlassen.<sup>7</sup> Taxonomiefähig ist eine Wirtschaftsaktivität dann, wenn diese in den delegierten Rechtsakten beschrieben wird, unabhängig davon, ob die wirtschaftliche Tätigkeit die darin festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt. Taxomiekonform ist eine Wirtschaftsaktivität dann, wenn diese die oben beschriebenen Kriterien kumulativ erfüllt d. h. alle technischen Bewertungskriterien erfüllt sowie die Mindestsozialstandards sicherstellt.

Berichtspflichtige Nicht-Finanzunternehmen haben drei Kennzahlen zu ermitteln und zu erläutern (Art. 8 EU-Taxonomie):

1. Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.
2. Investitionsausgaben (Capex), die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.
3. Betriebsausgaben (Opex), die im Zusammenhang mit Vermögensgegenständen oder Prozessen stehen, welche mit als ökologisch nachhaltig klassifizierten Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind.

Die Berichterstattungspflicht nach Artikel 8 erfolgt in mehreren Stufen:

- Für das Berichtsjahr 2021 erfolgte zunächst eine Angabe der Kennzahlen nur für taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten und war beschränkt auf solche, die einen wesentlichen Beitrag zu den beiden Umweltzielen Klimaschutz oder Anpassung an den Klimawandel leisteten.
- Im Berichtsjahr 2022 war neben der Taxonomiefähigkeit auch der Anteil der Taxomiekonformität für die ersten beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel der identifizierten Wirtschaftsaktivitäten zu berichten.
- Für das Berichtsjahr 2023 müssen neben der Taxonomiefähigkeit und -konformität für die ersten zwei Umweltziele zusätzlich die Fähigkeiten der weiteren vier Umweltziele offengelegt werden.

Perspektivisch ist zu erwarten, dass es in den nächsten Jahren weitere Anpassungen an den delegierten Rechtsakten geben wird. Die im Dezember 2023 veröffentlichte Draft Commission Notice wurde für diesen Bericht aufgrund der Kurzfristigkeit nicht berücksichtigt.

## Vorgehensweise MLP SE

Für die MLP SE als Muttergesellschaft, die gem. § 289b und § 315 b HGB eine nichtfinanzielle Konzernenerklärung zu veröffentlichen hat, gelten seit dem 1. Januar 2022 auch die Berichterstattungsvorgaben gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie. Art. 8 Abs. 1 der EU-Taxonomie fordert von den berichtspflichtigen Unternehmen, ihre nichtfinanzielle Erklärung um Angaben darüber zu erweitern, wie und in welchem Umfang die Tätigkeit des Unternehmens mit Wirtschaftsaktivitäten verbunden ist, die als

---

<sup>7</sup> 2021 für die Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (Del. VO (EU) 2021/2139) mit entsprechenden Anpassungen 2022 und 2023 (Del. VO (EU) 2022/1214 und Del. VO (EU) 2023/2485) sowie 2023 für die Umweltziele 3-6 (Del. VO (EU) 2023/2486)

ökologisch nachhaltig zu klassifizieren sind. Die Offenlegung erfolgt dabei auf Basis vorgegebener Templates für die oben genannten sechs Umweltziele.

Die MLP SE als Konzernmutter ist gemäß EU-Taxonomie ein Nicht-Finanzunternehmen und hat entsprechende Taxonomie-Kennzahlen (Umsatz, Capex und Opex) offenzulegen. Die Ermittlung der Kennzahlen erfolgt auf Basis der für den MLP Konzernabschluss anzuwendenden International Financial Reporting Standards (IFRS) und umfasst die darin konsolidierten Konzerngesellschaften. Weitere KPIs weisen wir im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie darüber hinaus nicht aus.

Für die Erhebung und Ermittlung der offenzulegenden Taxonomie-Kennzahlen wurde ein interdisziplinäres Projektteam der Bereiche Nachhaltigkeit und Konzernrechnungswesen von MLP etabliert. Die Aufgaben des Teams bestehen darin,

- in enger Abstimmung mit Funktions- und Fachexperten die Existenz taxonomiefähiger und -konformer Wirtschaftsaktivitäten fortlaufend zu analysieren,
- einen strukturierten Prozess festzulegen, zu koordinieren und zu leiten, um alle taxonomielevanten Informationen von den Funktions- und Fachexperten zu erheben,
- die ausgewiesenen Informationen in Hinblick auf die Taxonomierelevanz, Genauigkeit und Vollständigkeit zu analysieren und zu überprüfen und
- sicherzustellen, dass alle neuen und aktualisierten taxonomielevanten Veröffentlichungen, die im Laufe des Jahres zur Verfügung gestellt wurden, angemessen berücksichtigt wurden.

Die Identifikation, Prüfung und Erfassung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt für die MLP relevanten Tätigkeiten mittels strukturierter Abfragen bei relevanten Fachbereichen. Danach wird die Gegenprüfung der angabepflichtigen Werte auf Basis der im Konzernabschluss der MLP SE zum 31. Dezember 2023 erfassten Beträge durchgeführt. Durch dieses Vorgehen schließen wir eine Doppelzählung aus.

Die Ableitung der drei Kennzahlen Umsatzerlöse, Investitions- und Betriebsausgaben erfolgte aus den bestehenden Finanzberichterstattungssystemen.

## Methodik für die Ermittlung der offenzulegenden Taxonomiekennzahlen

### Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten

In einem ersten Schritt ist die sogenannte Taxonomiefähigkeit zu beurteilen. Bei der Zuordnung wirtschaftlicher Tätigkeiten zu den in den delegierten Rechtsakten beschriebenen Tätigkeiten wurde insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung im delegierten Rechtsakt betrachtet. Als zusätzliche Auslegungshilfe wurden die entsprechenden technischen Bewertungskriterien betrachtet. Sind diese nicht auf die wirtschaftliche Tätigkeit der MLP Gruppe anwendbar, wurden diese Tätigkeiten als nicht taxonomiefähig ausgewiesen.

Im Zuge der Implementierung der Anforderungen der EU-Taxonomie wurde das Geschäftsmodell von MLP einer umfassenden Analyse unterzogen. Die Kerngeschäftsaktivitäten von MLP sind von den im delegierten Rechtsakt genannten Wirtschaftstätigkeiten nicht erfasst. Im Ergebnis wurden lediglich im Zusammenhang

mit dem „Neubau“ von Immobilien (Wirtschaftstätigkeit 7.1. im Umweltziel „Klimaschutz“ und 3.1. im Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“) unseres Tochterunternehmens DI Deutschland Immobilien AG ein taxonomiefähiger Umsatz identifiziert. Demgegenüber ist die Finanzberatung, die den Kern der Geschäftstätigkeit der MLP Gruppe bildet, vom Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung für die sechs Umweltziele nicht erfasst.

Unter den wirtschaftlichen Aktivitäten, die in den in Kraft getretenen delegierten Rechtsakten für die Umweltziele aufgeführt sind, finden sich auch Aktivitäten, die für die MLP Gruppe zwar nicht umsatzgenerierend sind, da sie nicht im direkten Zusammenhang mit der primären Geschäftstätigkeit von MLP stehen, jedoch grundsätzlich von Relevanz sind, da sie die Infrastruktur des Unternehmens wie etwa die Anmietung von Büroflächen (Wirtschaftstätigkeit 7.7. „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“) betreffen.

Für die MLP Gruppe wurden für das Berichtsjahr 2023 ausschließlich Aktivitäten identifiziert, die im Hinblick auf das Umweltziel „Klimaschutz“ und „Kreislaufwirtschaft“ taxonomiefähig sind.

Darüber hinaus erließ die EU im Jahr 2022 Nachträge (Delegierte Verordnung [EU] 2022/1214) zur delegierten Verordnung, die von den Unternehmen spezifische Angaben zu den Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Nuklear- und dem fossilen Energiesektor verlangen. Wir weisen darauf hin, dass wir keine Aktivitäten diesbezüglich ausgeübt haben.

#### Technische Bewertungskriterien – SC und DNSH

In einem weiteren Schritt ist für taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten eine Beurteilung der Taxonomiekonformität vorzunehmen. Ausschließlich taxonomiefähige Aktivitäten können bei Erfüllung aller technischer Bewertungskriterien als „ökologisch nachhaltig“ bzw. taxonomiekonform gelten. Zur Überprüfung der Taxonomiekonformität sind folglich die technischen Bewertungskriterien zu überprüfen:

- 1) Wesentlicher Beitrag zur Erfüllung des Umweltziels („Substantial Contribution (SC)“)
- 2) Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen der weiteren Umweltziele jeweils auf Basis spezifischer Anforderungen für jede relevante Wirtschaftstätigkeit („Do not Significant Harm (DNSH)“)

Grundlage hierfür sind die delegierten Rechtsakte zur EU-Taxonomie, die für die Identifizierung taxonomiefähiger Wirtschaftsaktivitäten herangezogen wurden.<sup>8</sup> In diesen sind für die jeweiligen Wirtschaftsaktivitäten entsprechende Anforderungen festgelegt, die für eine Klassifizierung als taxonomiekonform erfüllt sein müssen.

Hierzu erfolgte die Einsichtnahme von angeforderten Nachweisen der Lieferanten. Weiterhin wurden Interviews mit Funktions- und Fachexperten der MLP Gruppe durchgeführt.

Zum jetzigen Zeitpunkt können wir für keinen der ausgewiesenen KPIs eine Taxonomiekonformität ausweisen. Dies liegt insbesondere daran, dass wir die technischen Kriterien zur Erfüllung der Taxonomiekonformität nicht vollumfänglich nachweisen können.

Die Konformitätsprüfung für die Umweltziele 3-6 sowie für die neu hinzugekommenen Wirtschaftsaktivitäten der Umweltziele 1 und 2 wird 2024 durchgeführt und entsprechend offengelegt.

<sup>8</sup> Del. VO (EU) 2021/2139, Del. VO (EU) 2022/1214 und Del. VO (EU) 2023/2485 sowie Del. VO (EU) 2023/2486

### Erfüllung der Mindestschutzkriterien

Der Mindestschutz ist Teil der Kriterien der Taxonomiekonformität und soll sicherstellen, dass Unternehmen, die ökologisch nachhaltige Aktivitäten durchführen, nicht gegen soziale Normen verstoßen und bestimmte Mindeststandards, die sich an internationalen Rahmenwerken orientieren, einhalten.

Artikel 18 der Taxonomieverordnung führt hierfür die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte einschließlich der Grundprinzipien und Rechte aus den acht Kernarbeitsnormen, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Recht bei der Arbeit festgelegt sind, sowie die internationale Charta der Menschenrechte an.

Die „Platform on Sustainable Finance“ hat im Oktober 2022 einen Bericht zu Handlungsempfehlungen für die Anwendung des Mindestschutzes veröffentlicht. Zentrale Themenbereiche sind demnach Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Verhinderung von Korruption sowie die Förderung eines fairen Wettbewerbs und eine verantwortungsvolle Steuerpraxis.

Die MLP Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für Menschenrechte in ihrer Lieferkette sowie im eigenen Geschäftsbetrieb und hat dafür eine konzernweite Grundsatzerklärung verabschiedet. Zur Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), welchem die MLP SE auf Gruppenebene seit dem 01.01.2024 unterliegt, wurde ein Risikomanagementprozess implementiert, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schädigungen der Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Zudem wurde auf der MLP [Homepage](#) ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, welches Betroffenen sowie denjenigen, die Kenntnis von potentiellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen. Zum jetzigen Zeitpunkt können noch nicht alle Anforderungen dokumentiert nachgewiesen werden. MLP hat geeignete Prozesse entwickelt und alle erforderlichen Maßnahmen getroffen, um den Vorgaben des LkSG ab 2024 vollumfänglich nachzukommen.

### Taxonomie-Kennzahlen

Nachfolgend werden für die MLP Gruppe die Anteile an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten dargestellt. Der Berechnung der maßgeblichen Kennzahlen liegt der Konzernabschluss gemäß IFRS zugrunde.

#### Umsatzerlöse

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsatzerlöse (siehe unter A in der Tabelle „Umsatzerlöse“) werden die taxonomiefähigen Umsatzerlöse ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtumsätzen des MLP Konzerns.

Der Umsatz des Geschäftsjahres 2023 bildet dabei den Nenner der Umsatz-Kennzahl. Die Umsatzerlöse finden sich im Kapitel „Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und Konzerngesamtergebnisrechnung“ im [Geschäftsberichts](#) des MLP Konzerns. Die ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2023 auf 941.125 T€ (2022: 913.790 T€).

Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes bei MLP beträgt 3 % (2022: 5 %). Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Umsatzerlöse beträgt 97 % (2022: 95 %). Die taxonomiefähigen Umsatzanteile 2023 (Zähler) beziehen sich auf die von MLP erwirtschafteten externen Umsätze im Projektgeschäft (nach IFRS 15). Diese betreffen ausschließlich Umsätze aus dem Neubau von Immobilien in Höhe von 30.902 T€

(2022: 49.322 T€). Die Umsatzerlöse aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten tragen zum Umweltziel „Klimaschutz“ (Wirtschaftstätigkeit 7.1.) und „Kreislaufwirtschaft“ (Wirtschaftstätigkeit 3.1.) bei. Um Doppelzählungen zu vermeiden wird der Umsatz aus der Tätigkeit „Neubau“ nur einmal im Zähler der KPI Umsatz berücksichtigt.

Diese taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit erfüllt zum jetzigen Zeitpunkt nicht alle Kriterien vollständig, sodass wir für die KPI Umsatz keine Taxonomiekonformität ausweisen können. Im Bereich unseres taxonomiefähigen Umsatzes der Wirtschaftstätigkeit 7.1. (Umweltziel „Klimaschutz“) ist es uns derzeit noch nicht möglich, den wesentlichen Beitrag nachzuweisen. Die Konformitätsprüfung für die Wirtschaftstätigkeit 3.1. (Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“) wird 2024 stattfinden.

Auch in Zukunft werden wir die Anwendung der Konformitätskriterien in unserem Projektgeschäft prüfen und wo anwendbar implementieren.

### Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (*Keine erhebliche Beeinträchtigung*)									
		Absoluter Umsatz (3)	Umsatz-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser und Meeresressourcen (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, Jahr N+1 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)
		in TEUR	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	in %	ja/nein	ja/nein
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			0	0%													0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0	0%													0%		
Davon Übergangstätigkeiten			0	0%													0%		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Neubau von Immobilien		CCM 7.1, CE 3.1.	30.902	3%													5%		
Umsatz der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			30.902	3%													5%		
Insgesamt (A.1 + A.2)			30.902	3%													5%		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			910.223	97%													95%		
Gesamt (A+B)			941.125	100%															

### Investitionsausgaben

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionen (siehe unter A in der Tabelle „Investitionsausgaben“) werden die taxonomiefähigen Investitionen ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtinvestitionen der MLP Gruppe.

Die Investitionsausgaben (Capex) der MLP Gruppe setzen sich zusammen aus den Zugängen zu immateriellen Vermögenswerten und zu Sachanlagen. Weiterhin sind Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 enthalten. Hieraus ergibt sich ein Gesamtwert von 32.620 T€ (2022: 53.249 T€) (Nenner des „Capex-KPI“). Die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten finden sich im Kapitel „Immaterielle Vermögenswerte“ und

die Zugänge zu Sachanlagen inkl. Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 finden sich im Kapitel „Sachanlagevermögen“ des [Geschäftsberichts](#) des MLP Konzerns.

Um den Zähler des Capex-KPI zu berechnen, haben wir Zugänge in Bezug auf die ermittelten taxonomiefähigen Aktivitäten, wie oben beschrieben, analysiert. Dabei haben wir verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine Doppelerfassung von Zugängen zu vermeiden. Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Capex-KPI auf 22.144 T€ (2022: 22.664 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben des Geschäftsjahres 2023 von 68 % (2022: 43 %) und 32 % (2022: 57 %) nichttaxonomiefähiger Investitionsausgaben ergibt.

Der Großteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Jahr 2023 (42 %) (2022: 38 %) entfällt auf den „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Tätigkeit 7.7.) und entspricht 13.591 T€ (2022: 20.170 T€).

Die Investition in den „Neubau“ in Höhe von 2.349 T€ (2022: 0 T€) (2023: 7 %, 2022: 0 %) bezieht sich auf das Umweltziel „Klimaschutz“ (Wirtschaftstätigkeit 7.1.) und das Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“ (Wirtschaftstätigkeit 3.1). Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden die Investitionsausgaben aus der Tätigkeit „Neubau“ nur einmal im Zähler der KPI Investitionsausgaben berücksichtigt.

Die übrigen taxonomiefähigen Capex stehen im Zusammenhang mit der Investition in Fahrzeuge (Aktivität 6.5), Installation von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3) und Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) in Höhe von insgesamt 6.204 T€ (2022: 2.421 T€).

Im Berichtsjahr 2023 konnten für die taxonomiefähigen Investitionen die relevanten Informationen zur Erfüllung der technischen Kriterien nicht vollumfänglich nachgewiesen werden. Daher konnte MLP für diese KPI keine Taxonomiekonformität nachweisen.

## Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (*Keine erhebliche Beeinträchtigung*)									
		Absoluter Capex (3)	Capex-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser und Meeres-sourcen (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeres-sourcen (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Capex, Jahr N-1 (18)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)
		in TEUR	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	ja/nein	in %	ja/nein	ja/nein
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Capex ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			0	0%													0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten			0	0%													0%		
Davon Übergangstätigkeiten			0	0%													0%		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		6.5.	2.398	7%													3%		
Neubau		CCM 7.1., CE 3.1	2.349	7%													0%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		7.3.	1.489	5%													0%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden		7.7.	13.591	42%													38%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		8.1.	2.317	7%													1%		
Capex der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			22.144	68%													43%		
Insgesamt (A.1 + A.2)			22.144	68%													43%		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			10.476	32%													57%		
Gesamt (A+B)			32.620	100%															

## Betriebsausgaben

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben (siehe unter A in der Tabelle „Betriebsausgaben“) werden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben ins Verhältnis gesetzt zu den Betriebsausgaben der MLP Gruppe.

Gemäß der Opex Definition der EU-Taxonomie beinhalten die Betriebsausgaben Wartung und Instandhaltung sowie kurzfristiges Leasing. Diese finden sich im Kapitel „Sonstige Aufwendungen“ im [Geschäftsberichts](#) des MLP Konzerns. Im Jahr 2023 ergibt sich daraus ein Gesamtwert bei MLP von 6.115 T€ (2022: 4.443 T€) (Nenner des „Opex-KPI“).

Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Opex-KPI auf 2.590 T€ (2022: 3.040 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben des Geschäftsjahres 2023 von 42 % (2022: 68 %) und 58 % (2022: 32 %) nichttaxonomiefähiger Betriebsausgaben ergibt.

Der Großteil unserer taxonomiefähigen Aufwendungen (2023: 16 %, 2022: 40 %) bezieht sich auf Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) und entspricht 1.008 T€ (2022: 1.770 T€).

Die übrigen taxonomiefähigen Opex stehen im Zusammenhang mit der Wartung und Instandhaltung von Fahrzeugen (Aktivität 6.5.) und der Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3) in Höhe von insgesamt 1.582 T€ (2022: 1.127 T€).

Auch hier konnten wir im Berichtsjahr 2023 die Erfüllung der technischen Kriterien nicht vollumfänglich nachweisen. Daher ist die Taxonomiekonformität mit null ausgewiesen. Wir prüfen derzeit die Optionen, um in den nächsten Jahren Taxonomiekonformität zu erreichen.

Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag								DNSH-Kriterien (*Keine erhebliche Beeinträchtigung*)									
		Absoluter OpEx (3)		Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) OpEx, Jahr N-1 (18)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)
		in TEUR	in %																
<b>A. TAXONOMIEFAHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%														0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%														0%		
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%														0%		
<b>A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen		6.5	684	11%													14%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten		7.3	898	15%													11%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten		8.1	1.008	16%													40%		
OpEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)			2.590	42%													68%		
Insgesamt (A.1 + A.2)			2.590	42%													68%		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFAHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			3.526	58%													32%		
Gesamt (A+B)			6.115	100%															

# Soziales

In unserem MLP Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unserer Organisation. Wir setzen uns für ein unterstützendes und inklusives Arbeitsumfeld ein, das ihre individuellen Talente und Fähigkeiten fördert. Es ist uns wichtig, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die auf Vertrauen, Respekt und Zusammenarbeit basiert.

Die Verantwortung endet jedoch nicht an den Türen unseres Unternehmens. Wir betrachten die Beschäftigten in unserer gesamten Wertschöpfungskette als integralen Bestandteil unseres Erfolgs. Wir setzen uns dafür ein, faire Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

Unser Verständnis von sozialer Verantwortung geht zudem über die unmittelbare Arbeitsumgebung hinaus und umfasst die Gesellschaft als Ganzes. Durch gezielte Förderung von Projekten und Unterstützung von Vereinen tragen wir auch zur Entwicklung der Gemeinschaften und der Gesellschaft bei.

## Menschen bei MLP

Grundlage für unsere gemeinsame, erfolgreiche Zusammenarbeit in der MLP Gruppe ist unser Werteverständnis und unsere gemeinsame Mission: Wir liefern passende Lösungen für alle Finanzfragen – immer unseren Kunden verpflichtet. Wir ermöglichen Menschen und Unternehmen bessere Entscheidungen.

Für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Miteinander und Verhalten gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Aktionärinnen und Aktionären haben wir als interne Leitlinie unseren MLP Ethik- und Verhaltenskodex formuliert.

Wir bekennen uns zur Einhaltung der UN-Menschenrechtsstandards sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen und für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards zuständig. Ihre Hauptziele sind die Förderung von menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und die Stärkung des sozialen Dialogs.

Unsere Werte und Leitlinien sind unseren Beschäftigten sowie Beraterinnen und Beratern bekannt und in den etablierten, internen Informationsformaten zugänglich. In Schulungen und auf Veranstaltungen informieren wir darüber, stets verbunden mit der Möglichkeit Feedback zu geben oder Verstöße zu melden.

Der Karriereweg bei MLP kann in der selbstständigen Finanzberatung liegen oder als Mitarbeiterin und Mitarbeiter in einer Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten: verschiedene Unternehmen, Fachbereiche,

Rollen und Schwerpunkte. Wichtig bei allen Karrierewegen ist für uns<sup>9</sup> der „[MLP Cultural Fit](#)“! Uns ist es wichtig, dass die Menschen bei MLP zu dem passen, was MLP ausmacht und wofür MLP steht.

Die Menschen, die bei MLP arbeiten, machen uns zu einem Top-Arbeitgeber. Sie prägen unsere Unternehmenskultur, die sich durch Freude am Miteinander und Füreinander, die Leidenschaft für Kundinnen und Kunden sowie die Begeisterung fürs Noch-besser-werden auszeichnet. MLP pflegt eine offene Unternehmenskultur, die nicht nur beruflich, sondern auch persönlich weiterbringt.

In unserem [Karriereportal](#) können Interessierte oder Bewerberinnen und Bewerber im ersten Schritt ausprobieren, ob sie zu MLP passen.

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Jahr 2023 waren in der MLP Gruppe

- durchschnittlich 2.339 (2022: 2.252) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.
- zum Stichtag 31. Dezember 2023 2.386 (2022: 2.296) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Jahr	Gesamtanzahl	Alter			Geschlecht	
		< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
2021	2.157	15 %	54 %	31 %	39 %	61 %
2022	2.296	15 %	52 %	33 %	40 %	60 %
2023	2.386	16 %	50 %	34 %	41 %	59 %

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden beträgt derzeit 44 Jahre (2022: 44 Jahre). Neueinstellungen und Austritte (ohne Auszubildende und dual Studierende) der letzten 3 Jahre können der Tabelle entnommen werden.

Neueinstellungen	Gesamtanzahl	Alter			Geschlecht	
		< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
2021	253	124	98	31	132	121
2022	257	90	117	50	127	130
2023	292	110	146	36	142	150

Austritte	Gesamtanzahl	Alter			Geschlecht	
		< 30	30-50	> 50	männlich	weiblich
2021	190	73	65	52	84	106
2022	194	60	88	46	91	103
2023	242	90	88	64	118	124

Weitere Angaben und Details hierzu sind unserem [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns entnehmen.

<sup>9</sup> Angabe bezieht sich auf die MLP Konzernzentrale

## Geringe Fluktuation und hohe Betriebszugehörigkeit

Ein für uns konstantes Indiz für ein gutes Arbeitsklima bei MLP ist die geringe Fluktuation, die innerhalb der MLP Gruppe auch 2023 mit 9,0 % (2022: 8,1 %) weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt. In der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche liegt die Fluktuationsquote bei 15,2 %<sup>10</sup>.

Die Fluktuationsrate der Beraterinnen und Berater lag im Berichtsjahr bei 9,6 % (2022: 8,9 %) und damit im Rahmen unseres Ziels von maximal 10 %.

Darüber hinaus sehen wir die Mitarbeiterzufriedenheit auch durch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren (2022: 12 Jahren) bestätigt.

## MLP als attraktiver Arbeitgeber<sup>11</sup>

MLP bietet neben spannenden und vielfältigen Aufgaben ein attraktives Arbeitsumfeld mit vielen Vorteilen. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden sich bei uns wohlfühlen und gerne bei und mit uns arbeiten. Dafür schaffen wir die Voraussetzungen, durch gezielte Maßnahmen und Initiativen, um für Interessierte und unsere Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

MLP wird von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und seinen Beraterinnen und Beratern für seine Unternehmenskultur und Werte geschätzt, dies bestätigen uns regelmäßig durchgeführte Befragungen, Dialoge und unsere so genannte MLP Pulsmessung (vgl. unten).

## Austausch und Feedback

Eine offene und teamorientierte Unternehmenskultur kann nur über den gemeinsamen und ständigen Austausch gepflegt werden.

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden mit MLP als Arbeitgeber zu messen und herauszufinden, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise das Thema Führung bei MLP erleben, führen wir regelmäßig Befragungen oder so genannte Pulsmessungen durch. Dieses Feedback nutzen wir als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Personalentwicklungs- und Führungsinstrumente.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden immer die Möglichkeit, sich direkt an den Personalbereich, ihre Führungskraft oder andere Kolleginnen oder Kollegen zu wenden.

Über das Videoportal MLP Stream können Mitarbeitende ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen teilen. Darin sind zahlreiche Beiträge in die Kategorien „MLP Welt“, „Digitaler Arbeitsplatz“ sowie „Methoden, Prozesse und Schulungen“ sortiert. So können alle voneinander lernen, Best Practices teilen oder sich thematisch und fachlich miteinander vernetzen.

## MLP Pulsmessung

Unsere regelmäßig durchgeführte MLP Pulsmessung umfasst vier Dimensionen: Im allgemeinen Teil geht es um die allgemeine Zufriedenheit mit MLP als Arbeitgeber. Darüber hinaus werden die Abteilungsbeziehungsweise Teamebene sowie die Führungsleistung der Bereichsleitung und der direkten Führungskraft

---

<sup>10</sup> Quelle: Statista 2021 [Fluktuation der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen 2021](#) | Statista

<sup>11</sup> Die nachfolgenden Angaben beziehen sich, sofern nicht anderweitig angegeben, auf den MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG).

bewertet. Die Ergebnisse sollen den Austausch zum Thema Führung innerhalb der Bereiche fördern und bilden die Basis für die Weiterentwicklung unserer Personalentwicklungsinstrumente.

Die Ergebnisse der Befragung werden zudem genutzt, um bedarfsgerechte Befähigungsangebote abzuleiten und die Entwicklung weiterer Führungsinstrumente anzustoßen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse verwendet, um die Bedarfe einer veränderten Organisation sichtbar zu machen, speziell im Hinblick auf agile Arbeitsweisen und laterale Führung.

### New Leadership – Führungsgrundsätze und Feedbackinstrumente

Gute Führung spielt eine entscheidende Rolle für die MLP Unternehmenskultur. Um die Zusammenarbeit zu stärken und fortlaufend weiterzuentwickeln, sind regelmäßige Feedbackgespräche und die Vereinbarung von Zielen und Prioritäten zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden unerlässlich. Diese erfolgen systematisiert im Rahmen regelmäßiger „Dialoggespräche“, wobei auch die Ergebnisse der MLP Pulsmessung einbezogen werden. Im Dialoggespräch werden zudem individuelle Weiterentwicklungsbedarfe und -möglichkeiten sowie individuelle Zielvereinbarungen formuliert, die zur Erreichung von persönlichen sowie von Bereichs- bzw. Unternehmenszielen führen. An die Zielvereinbarung können auch variable Vergütungskomponenten geknüpft werden.

Die MLP Führungsgrundsätze bilden unser Zielbild für gute Führung und sind die Basis für das Sollkompetenzprofil unserer Führungskräfte. Im Zentrum der Führungsgrundsätze stehen die Kriterien Vorbild, Mensch, Herausforderer, Coach und Zukunftsgestalter:



## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unsere familien- und lebensphasenbewusste Unternehmenskultur haben wir uns durch das Zertifikat „berufundfamilie“ bestätigen lassen:



Flexible Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangebote für eine familien- und lebensphasenbewusste Unternehmenskultur



MLP ist Mitglied im bundesweit größten Unternehmensnetzwerk für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

MLP unterstützt seine Beschäftigten darin, berufliche Entwicklung und private Ziele miteinander bestmöglich zu vereinbaren. MLP<sup>12</sup> hat 2019 das Audit „berufundfamilie“ mit Zertifikat abgeschlossen und im Herbst 2022 die Re-Zertifizierung erfolgreich durchlaufen. Die für drei weitere Jahre abgeschlossene Zielvereinbarung nutzen wir, um unsere bereits heute vorhandenen flexiblen Arbeitsbedingungen und unsere Unterstützungsangebote gezielt und systematisch weiterzuentwickeln.

Das Audit erfasst den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit der verbindlichen Zielvereinbarung dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird. Dementsprechend haben wir u. a. folgende Maßnahmen bzw. Projekte initiiert:

- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Führung in Teilzeit
- Weitere Angebote zur Gesundheitsförderung
- Stärkere Systematisierung des Elternzeitprozesses
- Generationenmanagement und Nachfolgeplanung

Als Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ sind wir Teil der bundesweit größten Plattform für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Unternehmensprogramm bündelt Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitswelt.

## Elternzeit

Unserer Personalarbeit bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Konzepte, die in ihre individuelle Lebens- und Familienplanung passen – und mit ihrem Berufsleben vereinbar sind. Diese sind stets verbunden mit dem Wunsch und Ziel, damit auch die Weiterentwicklung der Gleichberechtigung zu unterstützen. Hierzu haben wir in unserer Übersicht zur Elternzeit die Kategorie der Dauer der Elternzeit nach Geschlecht ergänzt.

<sup>12</sup> MLP Konzernzentrale

	2021			2022			2023		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit Konzern									
Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	102	20	82	96	21	75	96	19	77
Dauer der durchschnittlich in Anspruch genommenen Elternzeit (in Monaten)	14,09	2,48	17,36	15,71	1,16	19,57	13,8	1,43	15,82
Personen, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	65	19	46	38	18	20	42	13	29
Personen, die nach Rückkehr mind. 12 Monate wieder beschäftigt waren	65	19	46	37	18	19	39	13	26
Rückkehrate	98,5%	100,0%	97,9%	92,7%	100,0%	87,0%	98,0%	100,0%	97,0%
Verbleibsrate	100,0%	100,0%	100,0%	97,4%	100,0%	95,0%	93,0%	100,0%	90,0%

## Familienorientiert

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber hinaus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, übernimmt MLP die Kosten für diverse Angebote des „Generation Guide“. Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Homecare – Eldercare. Auch gibt es bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Kindes oder Pflege der Eltern oder einen Kinderbetreuungszuschuss. All diese Informationen zu den jeweiligen Leistungen finden unsere Mitarbeitenden in unserem Intranet MLP.net.

## Generationenmanagement

Die Alterung der Gesellschaft spiegelt sich auch in der Altersentwicklung von MLP wider. Die damit verbundene Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen gewinnen zu können, ist in den von MLP verstärkt gesuchten kaufmännischen Berufsgruppen spürbar.

Veränderte Erwartungen und Ansprüche an Arbeitsort und Arbeitszeit, ein sich veränderndes Werteverständnis gerade junger Menschen, aber auch die sich dadurch verändernden Verhaltensmuster von Interessentinnen und Interessenten am Arbeitsmarkt verlangen nach neuen Wegen bei der Gewinnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Studierenden und Auszubildenden. Hierfür nehmen wir zunehmend das Thema Generationenmanagement in den Blick, das auch ein Element der neuen Zielvereinbarung für das Audit „berufundfamilie“ ist (siehe auch Abschnitt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“).

## Flexible Arbeitsmodelle

Um die Beschäftigungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie die unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung und klares Ziel unseres Personalmanagements. MLP bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise – angepasst an den individuellen Lebensalltag – zu ermöglichen. Unsere Regelung zum mobilen Arbeiten bietet unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität und individuellem Gestaltungsspielraum, soll aber gleichzeitig ein starkes Miteinander fördern. Daher sieht unser Konzept vor, dass wenigstens 50 % der Arbeitszeit in Präsenz, beispielsweise am MLP Campus in Wiesloch, gearbeitet wird. Wir sind der Überzeugung, dass durch regelmäßige Teamtage wie auch durch zufällige Zusammentreffen und Begegnungen neue Ideen und Initiativen entstehen, die das fördern, was MLP ausmacht: unsere Gemeinschaft.

Im Zuge unserer lebensphasenorientierten Personalpolitik bei MLP bieten wir seit 2021 auch so genannte Zeitwertkonten an, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell genutzt werden können. Aus unterschiedlichen Gründen wünschen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute mehr Flexibilität in ihrer persönlichen Lebensarbeitszeitgestaltung, um Berufliches und Privates noch besser in Einklang bringen zu können. Junge Mitarbeitende zum Beispiel möchten längere Auslandsreisen unternehmen oder

Fortbildungsmöglichkeiten nutzen. Eltern benötigen phasenweise mehr Zeit für die Betreuung ihrer Kinder. Auch die Pflege Angehöriger erfordert viel Zeit und Kraft für die notwendige Zuwendung. Und natürlich gibt es bei vielen auch den Wunsch nach einem finanzierbaren vorzeitigen Renteneintritt. All dies ist nun über eine Kombination aus arbeitnehmerfinanzierter Ansparung im Wege der Gehaltsumwandlung und attraktiven Zuschüssen dazu seitens MLP möglich. Darüber hinaus bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit an, bis zu 30 Arbeitstage im Kalenderjahr aus privaten Gründen mobil im EU-Ausland zu arbeiten.

### Neue Arbeitswelten

Nicht erst seit Corona und den damit veränderten Arbeitsweisen – die Zusammenarbeit bei MLP wird agiler, gestaltet sich mehr und mehr bereichs- sowie konzernübergreifend und mobile Arbeitsorte, wie auch das Homeoffice, gehören dazu. Kernelemente unserer „Neuen Arbeitswelten“ sind:

#### Wir-Gefühl in einer mobilen Gemeinschaft

Die Standorte der MLP Gruppe sind die Zentren von Gemeinschaft, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung.

#### Büro der Optionen

Damit das Büro nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch als Begegnungsstätte sowie Kultur- und Identitätsstifter fungieren kann, braucht es laute und leise Zonen, Räume für Interaktion in der Gruppe, Räume für Vier-Augen-Gespräche.

Die Umsetzung erster Ideen erfolgte 2022. Bis Ende 2024 wird der MLP Campus komplett in die neue Arbeitswelt transformiert sein. Die Mitarbeitenden erleben eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten - immer passend für die jeweiligen Gesprächs- und Meetingsituationen oder als Rückzugsort für konzentrierte Stillarbeit. So stehen beispielsweise telefonzellenartige Ein-Raum-Lösungen zur Teilnahme an Videokonferenzen zur Verfügung oder Meetingboxen für hybride Meetings mit Kolleginnen und Kollegen vor Ort und/oder in der Ferne. Daneben bietet sich für ein informelles Gespräch das neue Café auf dem MLP Campus an und nicht zuletzt sogenannte Co-Lab-Räume für 10-12 Mitarbeitende zum agilen Arbeiten mit den dafür notwendigen digitalen und analogen Moderationstools.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind in der MLP Gruppe in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Dabei sind die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen 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.

Da die wesentlichen Tätigkeiten bei MLP Bürotätigkeiten sind, beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle und Prellungen. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen lagen auch weiterhin nicht vor.

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

## Vielfältige Gesundheits- und Sozialleistungen

Die Aufrechterhaltung und Förderung der physischen wie psychischen Gesundheit unserer Mitarbeitenden spielt für uns eine wesentliche Rolle. Im Rahmen unseres Personal- und Gesundheitsmanagements bietet MLP daher ein vielfältiges Angebot an, wie beispielsweise:



### Ärztliche Leistungen

Betriebsärztliche Sprechstunde  
Gripeschutzimpfungen auf dem MLP Campus – 2021 auch Corona-Impfungen



### Ergonomische Beratung

Ergonomische Arbeitsplatzberatung



### Mitarbeiter- & Führungskräfteberatung

Beratung von Mitarbeitenden und Führungskräften  
Betriebliches Eingliederungsmanagement



### Informationen zu Stressbewältigung

Informationen zum Thema Burnout, Stressmanagement und psychologischer Belastung



### Psychologische Beratung

Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg



### Sportangebote

MLP-Sport und Bewegungsangebote



### Fahrradfreundlichkeit

Arbeitnehmerfinanziertes Leasing von Fahrrädern  
Umkleidemöglichkeiten  
Fahrradabstellanlage  
Zweiradpools  
„Aktion Fahrradpaten“



### Bewegungs-App Humanoo

Ernährung, Bewegung, Achtsamkeit – mit Bewegungs-App „Humanoo“ aktiv werden

Die sich schnell verändernde Arbeitswelt und zunehmende digitale Komplexität stellen neue Formen der Arbeitsbelastung dar, die potenzielle Auswirkungen auf die – auch mentale Gesundheit – unserer Beschäftigten haben können. Wir haben daher im Geschäftsjahr 2023 einen Gesundheitstag auf dem MLP Campus angeboten. Neben zahlreichen Informationsveranstaltungen zu Themen wie Umgang mit Belastung am Arbeitsplatz, systematisches Stressmanagement und gesund bleiben durch Regeneration konnten Mitarbeitende ihr persönliches Stresslevel messen lassen und an einem gemeinsamen Faszientraining teilnehmen. Zudem haben wir 2023 eine Befragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz durchgeführt, deren Ergebnisse wir nutzen werden, um unsere Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gerade nach langer Arbeitsunfähigkeit oder wiederholten Erkrankungen ist es wichtig, Mitarbeitende beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zu unterstützen. So soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder stabilisiert werden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden. MLP unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank waren, in Zusammenarbeit mit dem B.A.D (Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmedizinischer Dienst).

Ziel des BEM ist es, Beschäftigte zu unterstützen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und Schritt für Schritt ins Arbeitsleben zurückzukehren. Erneute Arbeitsunfähigkeit soll verhindert (oder zumindest verringert) und mögliche Rehabilitationsbedarfe, die dem Erhalt der Erwerbsfähigkeit dienlich sind, frühzeitig erkannt und eingeleitet werden. Ziel ist die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz.

Durch Einleitung geeigneter Maßnahmen, die die gesundheitlichen Einschränkungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters berücksichtigen, soll der Arbeitsplatz dauerhaft gesichert werden. So wird der Arbeitsplatz z. B. bei Rückenproblemen ergonomischer gestaltet oder der Mitarbeitende wird beim Aufgabenmanagement unterstützt bzw. die Aufgaben werden verändert.

## Vielfalt und Gleichberechtigung

MLP profitiert von der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, daher setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen. Nur so – mit vielen Talenten, unterschiedlichen Hintergründen und Stärken – können wir in einem herausfordernden und zukunftsorientierten Umfeld gemeinsam profitieren.

Der Kern unserer Unternehmenskultur ist stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um.

Die MLP SE ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Damit haben wir uns die Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden geschaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.

Insbesondere das Thema Geschlechtergleichheit wurde unter dem Titel „Frauen in Führung @ MLP – Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte“ in einem eigens dafür erarbeiteten Konzept entwickelt, um damit Maßnahmen voranzutreiben, die zu einem ausgeglichenen Verhältnis der Geschlechter auf allen Führungsebenen führen sollen.

Im Jahr 2023 beschäftigte die MLP Gruppe 59 % weibliche Angestellte (2022: 60 %) und 41 % männliche Angestellte (2022: 40 %).

### Zielgröße für Frauenanteil in Führungspositionen

Im Interesse der Zukunftsfähigkeit und der Steigerung des Unternehmenserfolgs arbeitet MLP fortlaufend daran, ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Führungsebenen zu erreichen.

Gezielte Nachwuchsentwicklung, die Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen der Mitarbeitenden beider Geschlechter und eine stärkere Diversifizierung im Unternehmen haben positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg. Daher hat der Vorstand der MLP SE einen Frauenanteil beschlossen, der bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 die Zielgröße von mindestens 33 % Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands festlegt. Eine entsprechende Festlegung wurde auch für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der MLP Finanzberatung SE getroffen.

Im Dezember 2023 beträgt der Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der MLP SE (Bereichsleitung) 50 %, in der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitung) waren im Dezember 2023 keine Frauen beschäftigt (drei männliche Führungskräfte). In der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der MLP Finanzberatung SE liegt der Frauenanteil bei 40 %, in der zweiten Führungsebene bei 41 %.

Über alle Führungsebenen hinweg liegt der Frauenanteil für die MLP Gruppe im Dezember 2023 insgesamt bei 30 %.

## Diversität in den MLP Kontrollorganen

### Der Aufsichtsrat der MLP SE

Auch der Aufsichtsrat der MLP SE strebt für die Zukunft eine intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an.

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat für den Vorstand sowie für den Aufsichtsrat interne Regelungen zur Zusammensetzung der beiden Gremien festgehalten, die eine Zielgröße für Frauen von jeweils mindestens 25 % – beim Aufsichtsrat auf Anteilseignerseite – bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorsehen. Die MLP SE hat diese Quote auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrates erfüllt; bereits durchgehend seit dem Jahr 2015 ist eine Frau als Mitglied des Aufsichtsrates bestellt.

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzten sich seit der Wahl durch die Hauptversammlung am 29. Juni 2023 aus drei Männern und drei Frauen zusammen:

Alter	Geschlecht				
	< 30	30-60	> 60	männlich	weiblich
Gesamt	0	5	1	3	3

### Der Vorstand der MLP SE

Der Aufsichtsrat hat bereits im November 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand der MLP SE – der nur aus drei Personen besteht – eine Zielgröße von mindestens 25 % bestätigt und sich hierzu nun eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 gesetzt. Eine Berichterstattung über etwaige konkrete Umsetzungsschritte zur Zielerreichung kann somit derzeit auch in der Erklärung zur Unternehmensführung noch nicht erfolgen. Der Aufsichtsrat strebt jedoch bei personellen Änderungen eine Berücksichtigung des vorgenannten Ziels an. Dies soll durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden. Hierzu gehören Maßnahmen zur Berücksichtigung von Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen sowie eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen. Hierzu wurden im Unternehmen bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Auch der Nominierungsausschuss wird sich mit der vorgenannten Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts sowie der Strategie zu deren Erreichung beschäftigen. Die gesetzliche Regelung, wonach dem Vorstand börsennotierter Unternehmen ab einer Anzahl von vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau oder ein Mann angehören muss, ist auf die MLP SE nicht anwendbar.

## Arbeitnehmerrechte

Auch in Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinander.

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

## Arbeitnehmervertretung

MLP steht auch mit den Arbeitnehmervertretungen in einem offenen und konstruktiven Austausch.

Die Belange und Rechte von rund 78 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MLP Gruppe werden von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE und der MLP Finanzberatung SE.

Die Betriebsräte halten entsprechend der gesetzlichen Anforderungen viermal im Jahr Betriebsversammlungen ab, in denen sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Arbeit, Schwerpunkte und Entwicklung informieren. Zudem sind alle Betriebsvereinbarungen betriebsöffentlich bekannt gemacht. In den Kommunikationsmedien der einzelnen Unternehmen (z. B. Intranet, MLP Stream) sind den Betriebsräten Möglichkeiten zur Kommunikation an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet, welche von den Betriebsräten genutzt werden. Darüber hinaus informiert auch der Arbeitgeber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und anlassbezogen über die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

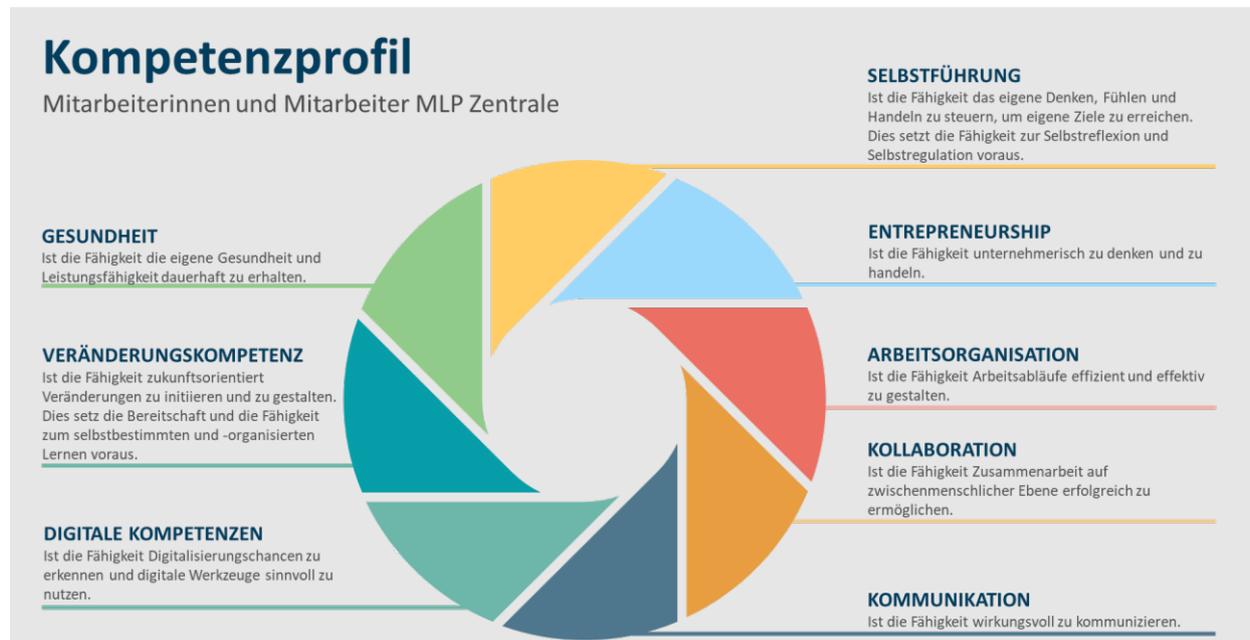
## MLP Bildungswelt

Bildung ist eines der wesentlichen, globalen Ziele, das auch wir als Unternehmen klar in den Fokus nehmen. Zum einen, da mit Blick auf unser Kerngeschäft gut ausgebildete Mitarbeitende sowie Beraterinnen und Berater besonders relevant sind, und wir zum anderen mit unserer Finanzberatung Kundinnen und Kunden befähigen möchten, selbstbestimmt bessere Finanzentscheidungen zu treffen.

## Mitarbeitendenentwicklung

Die dynamische Entwicklung unserer Arbeitswelt und neuer Arbeitsweisen erfordert neue Kompetenzen, persönlich wie beruflich. Um mit den stetig verändernden Rahmenbedingungen und Anforderungen Schritt halten zu können und dabei Freude und Motivation zu erhalten, passen wir unsere Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote regelmäßig an. So bieten wir den Rahmen für eine zukunftsgerichtete Expertise unserer Beschäftigten, die im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und den Anforderungen des Unternehmens steht.

Unsere Weiterbildungsangebote sind an einem Kompetenzmodell ausgerichtet, welches sich an unseren strategischen Zielen orientiert:



Auf dieser Basis bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vielseitiges Angebot für ihre Weiterentwicklung. Zur Gestaltung unseres Weiterbildungsangebots führen wir regelmäßige Bedarfserhebungen in diesen Zielgruppen durch.

Im Bildungsangebot haben wir auch Angebote zu Veränderungskompetenz. In den Schulungen geht es darum, nach welcher Logik Veränderungen in Unternehmen funktionieren, was Komplexität und die VUCA-Welt<sup>13</sup> für die tägliche Arbeit bedeuten, und um eine Vertrauenskultur, die Unschärfen und Spielräume erlaubt.

Um die Identifikation mit dem Beratungsansatz von MLP weiter zu stärken, gibt es zudem eine vertiefende Schulung im Bereich Financial Education.

Neben Schulungen für Mitarbeitende steht auch ein breites Angebot für Führungskräfte zur Verfügung. Dieses richtet sich an den MLP Führungsgrundsätzen bzw. am Kompetenzprofil für Führungskräfte aus.

Neues zu allen Bildungsthemen bietet der regelmäßig erscheinende „CU Blog – Neues aus der MLP Bildungswelt“ aus der MLP Corporate University (CU). Weitere Infos zu unserer CU sind im nächsten Abschnitt zu finden.

Zum 01.01.24 wird ein sogenanntes „Bildungswallet“ für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in Höhe von 20 Stunden in zwei Jahren eingeführt. Das Bildungswallet stellt das Mindestkontingent an Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen dar, die jedem Mitarbeitenden in einer Vollzeit-Beschäftigung zusteht. Es kann für interne wie externe Fortbildungen eingesetzt werden. Führungskräfte haben zusätzlich zum Wallet ein „Weiterbildungsziel“ in Höhe von 10 Stunden in zwei Jahren in Leadership-Themen, was bedeutet, dass dies die Mindestweiterbildungszeit ist, die von ihnen zur Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenzen

<sup>13</sup> VUCA ist ein Akronym für die englischen Begriffe volatility (Volatilität), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Mehrdeutigkeit)

erwartet wird. Ziel von Bildungswallet und Weiterbildungszielen ist, Weiterbildung systematisch und nachhaltig zu gestalten sowie bewusst zu steuern.

Die MLP Corporate University



An der [MLP Corporate University](#) erhalten alle MLPerinnen und MLPer eine umfangreiche Qualifizierung. Dies bildet die Grundlage, um Kunden auf höchstem Niveau zu beraten.

Die Corporate University verfügt über mehrere [Akkreditierungen und Zertifizierungen](#) und bietet ein vielseitiges Portfolio.

Mit mehr als 500 Bildungsangeboten und rund einem Dutzend Abschlüssen. Daraus kann ein individuell passendes Schulungsprogramm ausgewählt werden.

Die Förderung von Bildung ist ein grundsätzlicher Wert sowie eine wesentliche Voraussetzung für die weltweite, nachhaltige Entwicklung und somit die Sicherung der Zukunft. Mit unserer MLP School of Financial Education (MLP SoFE) fördern wir aktiv Finanzbildung in Deutschland.

MLP School of Financial Education

Seit Anfang 2022 bietet MLP auch Bildungsangebote für externe Interessentengruppen über die [MLP School of Financial Education](#) (MLP SoFE) an.

Die MLP SoFE bietet Unternehmerinnen und Unternehmern, Medizinerinnen und Medizinern, Firmen und Expertinnen und Experten aus der Finanzdienstleistungsbranche umfassendes und bedarfsgerechtes Finanzwissen.

Als Teil der MLP Corporate University steht die MLP SoFE für nachweislich hohe, international anerkannte Qualität und bietet ein umfangreiches Bildungsangebot mit individuellen Lernpfaden. Mit überzeugender Fachkompetenz, akademischer Qualität sowie modernen Methoden und Formaten begeistern und inspirieren wir – von Praktikern für Praktiker.

## DIE MLP SCHOOL OF FINANCIAL EDUCATION AUF EINEN BLICK:



Das vielfältige Programm an unserer MLP Corporate University und der MLP SoFE wurde im Jahr 2023 mit über 1.567 Veranstaltungen und 27.442 Teilnehmertagen genutzt.

### Vergütungssystem

#### Vergütungsgestaltung

Grundsätzlich gelten für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die Gesellschaften der MLP Gruppe innerhalb des CRR-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 Kapitel „Vergütungsbericht nach §162 AktG“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns entnommen werden.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP – somit auch die unseres Nachhaltigkeitsmanagements – aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten. Dies erfolgt zum einen durch die kontinuierliche Information über unsere Nachhaltigkeitsthemen, zum anderen mithilfe der im Unternehmen implementierten Strukturen und Prozesse. Die Ziele des MLP Nachhaltigkeitsmanagements sind nicht explizit im Vergütungssystem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter implementiert.

### Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütung

Die Vergütungsstruktur des Vorstands bei MLP ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet.

Die MLP Vorstandsvergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Höhe der fixen Vergütungsbestandteile ist so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Zielgröße und Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile sind so festzulegen, dass das Ergreifen von Chancen gefördert, zugleich aber auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird. Zudem ist ein überwiegender Teil der variablen Vergütung mehrjährig ausgestaltet.

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT des Konzerns, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus den Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine an der Entwicklung des EBIT des Konzerns 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 des Konzerns im Fokus steht.

Vor dem Hintergrund der Ausrichtung der variablen Vorstandsvergütung auf einen mehrjährigen Bemessungszeitraum sowie der Verknüpfung mit dem EBIT ist die Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet.

Seit dem Geschäftsjahr 2023 setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand der MLP SE darüber hinaus jährlich ESG-Ziele, welche aus den wesentlichen Nachhaltigkeitszielen „CO<sub>2</sub> Emissionen“ und Frauen in Führung“ abgeleitet werden. In Abhängigkeit von der Zielerreichung wird die Sofortauszahlung der variablen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr nach oben oder unten angepasst. Hierzu wurden die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder der MLP SE im Dezember 2022 angepasst, die Hauptversammlung 2023 hat das entsprechend angepasste Vergütungssystem genehmigt.

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

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises innerhalb der MLP Gruppe sowie das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung der übrigen Belegschaft. Dies gilt sowohl für die durchschnittliche Vergütung innerhalb eines Jahres als auch für die Entwicklung der Vergütung über mehrere Jahre. Es wird darauf geachtet, dass die Vergütung der Vorstände in angemessenem Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft steht.

Weitere Informationen sind dem Kapitel „Vergütungsbericht nach §162 AktG“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns zu entnehmen.

### Verhältnis Grundgehalt und Vergütung von Frauen und Männern

Die Vergütung bei MLP ist generell leistungsgerecht, marktangemessen und fair ausgestaltet, somit wird bei vergleichbaren Tätigkeiten und Anforderungen an eine Stelle kein Unterschied bei der Vergütung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden gemacht.

Mit der aktiven Unterstützung des SDG 5, das für die Entwicklung der „Geschlechtergleichheit“ steht, setzen wir uns aktiv für eine selbstverständliche Diversität und Gleichberechtigung ein und schaffen die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen.

Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten werden durch das Entgelttransparenzgesetz aufgefordert, mithilfe eines selbstinitiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots 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.

Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, wurde ein solches freiwilliges Prüfverfahren im Jahr 2018 erstmals für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE durchgeführt und unter Anwendung der gleichen methodischen Grundsätze im Geschäftsjahr 2023 wiederholt. Wobei abweichend von dem 2018 durchgeführten Prüfverfahren 2023 individuelle Gehaltsabweichungen nicht nur für Frauen sondern in gleicher Weise auch für Männer betrachtet wurden.

Weitere Informationen hierzu können dem Kapitel „Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenzgesetz“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns entnommen werden.

#### Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die am höchsten bezahlte Person bei MLP ist der Vorstandsvorsitzende, dessen Direktvergütung sich im Jahr 2023 auf das 30,27-Fache (2022: 29,8-Fache) des Medians der Jahresgesamtvergütung der Angestellten im Konzern belief. Angaben zur Vergütung des MLP Vorstands sind im Kapitel „MLP Vergütungsbericht“ im [Geschäftsbericht](#) des MLP Konzerns offengelegt.

Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Vergütungssysteme in Teilen der MLP Gruppe spezielle bankenaufsichtsrechtliche Anforderungen (insbesondere Kreditwesengesetz und Institutsvergütungsverordnung) erfüllen müssen, ist sichergestellt, dass die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe auch über 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.

#### Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Die MLP Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung für Menschenrechte in ihrer Lieferkette sowie im eigenen Geschäftsbetrieb und hat dies in ihrer [Grundsatzzerklärung](#) „Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten“ entsprechend bekräftigt und die Relevanz des Themas durch die Benennung einer Menschenrechtsbeauftragten untermauert.

Zur Erfüllung der Anforderungen im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), welchem die MLP SE auf Gruppenebene seit dem 01.01.2024 unterliegt, wurden in Q3/2023 erste Vorbereitungen zur Umsetzung getroffen. Hierzu zählen die Implementierung eines Risikomanagementprozesses, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen sowie Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren. Dieser Prozess unterliegt der stetigen Überprüfung und fortwährenden Weiterentwicklung. Darüber hinaus können im Rahmen des Beschwerdeverfahrens auf der MLP [Homepage](#) Hinweise auf unrechtmäßiges Verhalten, strafbare Handlungen und Verstöße gegen das LkSG in Verbindung mit unseren Lieferanten und/oder im eigenen Geschäftsbetrieb eingebracht werden.

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 sehr niedrig an.

## Soziales und gesellschaftliches Engagement

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, und nur durch Engagement lässt sich etwas bewegen – sei es in gesellschaftlicher, ökologischer oder kultureller Hinsicht.

MLP ist mit der Konzernzentrale in Wiesloch stark der Region Rhein-Neckar und ihrem unmittelbaren Umfeld verbunden. Ausdruck unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung ist es, unser Engagement für das Gemeinwesen insbesondere auf regionaler bzw. lokaler Ebene zu erbringen, was sich in unseren langjährigen Unterstützungs- und Sponsoringaktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur zeigt.

MLP hat mit „[MLP packt an](#)“ die im Jubiläumsjahr 2021 initiierte „[Aktion Ehrensache](#)“ eingeführt und setzt damit einen dauerhaften Rahmen für soziales Engagement.

Mit „MLP packt an“ möchte MLP einen dauerhaften Rahmen für soziales Engagement bieten und MLPLerinnen und MLPLer motivieren, gemeinsam Gutes zu tun.

Denn durch Engagement lässt sich vieles bewegen. Sei es in kultureller, gesellschaftlicher oder ökologischer Hinsicht. Im Jahr 2023 haben wir unternehmensweit vieles bewegt bzw. angepackt. Zum Beispiel:

- MLP packt an in Bayreuth: Die Geschäftsstelle hat auch 2023 wieder ein Benefizkonzert zugunsten von Demenzpatientinnen und -patienten organisiert und darüber Spenden gesammelt.
- MLP packt an in Nußloch: Ein Team der MLP Konzernzentrale setzte sich nahe Wiesloch bei einem Fest des Vereins Lichtblick für Senioren ein.
- MLP packt an in Münster: Die Geschäftsstelle Münster II half in einem Naturschutzgebiet bei der Apfelernte.

- MLP packt an in Wiesloch: Im Rahmen von drei Einsätzen in drei Wieslocher Kindergärten haben Teams der Konzernzentrale sowie die Vorstandssprecher Jan Berg und Reinhard Loose handwerklich mit angepackt.
- MLP packt an in Offenbach: Die Geschäftsstelle Darmstadt II hat mit Produktvorstand Manfred Bauer die Außenanlage des Theresien Kinder- und Jugendhilfezentrums auf Vordermann gebracht.
- MLP packt an in Hannover: Uwe Schroeder-Wildberg, Vorstandsvorsitzender MLP SE, sang mit bei einem Benefizkonzert für die HAZ Weihnachtshilfe, das von den MLP Geschäftsstellen in Hannover organisiert wird.
- FERI unterstützt mit [FERI4Education](#) das Unternehmensziel Bildung. Im Rahmen dieser Initiative kooperiert FERI mit Schulen in Bad Homburg, um bei Berufsinformationstagen und Workshops das Interesse von Schülerinnen und Schülern an Berufen und Studiengängen mit Bezug auf Nachhaltigkeit zu wecken.
- [Spenden statt Geschenke](#) – unter dieser Prämisse unterstützt DI Deutschland.Immobilien AG die Helferinnen und Helfer der Deutschen Tafel e.V. mit Spendenaktivitäten.
- Sport: Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, beispielsweise für den Basketball der MLP Academics Heidelberg, den MLP Tennis Cup oder im Golfsport mit dem „MLP Members & Friends Golf Cup“.
- Kultur: Seit 2006 ist MLP Partner des internationalen klassischen Musikfestivals „Heidelberger Frühling“.

Traditionell nutzen wir unsere alljährliche Weihnachtsfeier auf dem MLP Campus in Wiesloch, um gemeinsam festlich das Jahr ausklingen zu lassen. Aber wir blicken auch auf Ereignisse und Herausforderungen des Jahres zurück, die eigenen, aber auch die um uns herum. Und so freuen wir uns, wenn aus unserer alljährlichen Weihnachtstombola eine Spendensumme zusammenkommt, mit der wir Initiativen oder Vereine in der Region unterstützen können. 2023 kam mit dem zusätzlichen Beitrag des Unternehmens damit eine Summe von 17.000 € zusammen.

Im Vorfeld der Weihnachtsfeier konnten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge einreichen, welches Projekt unterstützt werden soll. Nach deren abschließender Abstimmung unterstützten wir damit die folgenden drei Initiativen:

- Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Wiesloch und südlicher Rhein-Neckar-Kreis e.V.: Der Kinderschutzbund setzt sich für die Rechte aller Kinder und Jugendlichen in Deutschland ein. Sein Ziel ist eine kinderfreundliche Gesellschaft, in der die geistige, psychische, soziale und körperliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen gefördert wird.
- Frauen helfen Frauen e.V. Heidelberg: Seit knapp 40 Jahren engagiert sich der Verein Frauen helfen Frauen e.V. Heidelberg gegen häusliche Gewalt an Frauen, Mädchen und Jungen. Der Verein bietet Frauen und ihren Kindern professionelle Beratung, Unterstützung und Schutz.
- Projekt Familienhörbuch: Das Familienhörbuch ermöglicht Müttern und Vätern, die mit einer unheilbaren Krankheit und einer lebensverkürzenden Diagnose konfrontiert sind und minderjährige Kinder haben, die Aufnahme eines Hörbuchs. Mit der persönlichen Lebens-HÖR-Geschichte bringen die Erkrankten ein kostbares Zukunftsgeschenk für Ihre Kinder auf den Weg.

## Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

### Direkt erwirtschafteter Wert

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 973,5 Mio. € (2022: 949,1 Mio. €). Das Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor Zinsen und Steuern, EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2023 bei 70,7 Mio. € (2022: 75,6 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 44,1 Mio. € (2022: 48,6 Mio. €).

### Verteilter wirtschaftlicher Wert

Unsere Dividendenpolitik sieht vor, 50 % bis 70 % des Konzernergebnisses an unsere Aktionärinnen und Aktionäre auszuschütten. Für das Geschäftsjahr 2024 haben wir angekündigt, unsere Dividendenpolitik fortzuführen. Auf dieser Basis schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 eine Dividende in Höhe von 0,30 € (2022: 0,30 € je Aktie) vor. Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 74 % (2022:

67 %) bezogen auf das Konzernergebnis und einer Dividendensumme von 32,8 Mio. € (2022: 32,8 Mio. €).

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 429,2 Mio. € (2022: 385,2 Mio. €).

Als Personalaufwand fielen hierbei 209,1 Mio. € an (2021: 187,9 Mio. €). 2023 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 24,9 Mio. € an, nach 24,4 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für insbesondere kulturelles und sportliches Sponsoring im Konzern belief sich auf rund 2,1 Mio. € (2022: 1,9 Mio. €).

### Direkte Wertschöpfung

	in Mio. €	2022	2023
Gesamterlöse		949,1	973,5
davon an Aktionäre		32,8	32,8
Verwaltungskosten		385,2	429,2
davon Personalaufwand		187,9	209,1
Steuern		24,4	24,9
Sponsoring		1,9	2,1

# Governance

Verantwortungsvolles sowie gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist ein selbstverständlicher Grundsatz der MLP Gruppe.

## Corporate Governance

Durch die konsequente Einhaltung der Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Version vom 28. April 2022 (DCGK 2022) stärkt die MLP SE kontinuierlich das Vertrauen ihrer Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie anderer Interessensgruppen in die Unternehmensführung. Ein verantwortungsbewusstes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management nimmt bei uns einen hohen Stellenwert ein. Der Vorstand und der Aufsichtsrat garantieren, dass die Corporate Governance von MLP konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt wird.

## Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Gesellschaft verfügt in der MLP SE über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat.

### Vorstand

Als Leitungsorgan einer Aktiengesellschaft führt der Vorstand die Geschäfte und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Die Kompetenzen und Pflichten des Vorstands sind im Aktiengesetz, in der Satzung der MLP SE sowie in einer Geschäftsordnung und dem dieser anliegenden Geschäftsverteilungsplan des Vorstands geregelt. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Entscheidungen des Vorstands werden grundsätzlich in regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen getroffen. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst und entsprechend protokolliert.

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Die Kompetenzen und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem Aktiengesetz, der Satzung der MLP SE und einer Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche die oder namens der Vorsitzenden des Aufsichtsrats einberufen werden. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Soweit erforderlich erfolgt die Beschlussfassung auch im Wege von Umlaufbeschlüssen oder fernmündlich. Über die Sitzungen wird jeweils eine Niederschrift gefertigt.

### Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat

Die Basis für eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet ein intensiver Dialog zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Der Vorstand der MLP SE informiert den Aufsichtsrat in regelmäßigen, zeitnahen und umfassenden Berichten über die aktuelle Lage des Konzerns, einschließlich der Risikosituation, des Risikomanagements und der Compliance-Maßnahmen. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten erfolgt eine zeitnahe Information des Aufsichtsrats, auch zwischen den regulären Sitzungen. Zusätzlich finden regelmäßige Treffen zwischen der Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstand statt, in denen detailliert Einzelthemen erörtert werden. Die Aufsichtsratsvorsitzende teilt den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats umfassend die Inhalte dieser Gespräche mit dem Vorstand mit. Die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns werden von Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam diskutiert.

Weiterführende Informationen über Zusammensetzung und Qualifikation der Leitungs- und Aufsichtsorgane können dem Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 315d, 289f HGB“ im [Geschäftsberichts](#) des MLP Konzerns entnommen werden.

## Compliance

Das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre sowie Geschäftspartner und auch unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das ordnungsgemäße und gesetzestreue Handeln unseres Unternehmens bildet die Basis unserer Geschäftstätigkeit. Die Einhaltung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Vorschriften ist die Grundlage unserer geschäftlichen Aktivitäten und integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Verstöße gegen einschlägige Gesetze und Vorschriften können nicht nur zu Rechtsstreitigkeiten und finanziellen Verlusten führen, sie wirken sich darüber hinaus auch auf die Reputation unseres Konzerns aus. Der Vorstand sorgt für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen und gewährleistet eine vertrauensvolle und transparente Unternehmensführung.

### MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Die Grundprinzipien Gesetzestreue, Integrität und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln sind fest in unserem Verhaltens- und Ethikkodex verankert. Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben auszuüben, was auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet.

Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele des Unternehmens festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und MLP Beraterinnen und Berater für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Aktionärinnen und Aktionären weiter zu fördern. Im Kodex werden außerdem Maßnahmen zur Insiderprävention festgelegt und die internen Vorgaben für die Ausführung von Mitarbeitergeschäften beschrieben. Er dient auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit vertraulichen Informationen bei MLP und definiert Standards für die Beratung und Betreuung unserer Kundinnen und Kunden sowie die Annahme und Gewähr von Einladungen und Geschenken. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen vorzubeugen, wurden

Grundsätze zur Vermeidung und Überwachung von Interessenkonflikten sowie Zuwendungen erlassen, die regelmäßig überprüft und an veränderte Bedürfnisse angepasst werden.

## MLP Compliance Organisation

Unsere Compliance-Aktivitäten basieren auf einer konzernweiten Compliance-Strategie, die insbesondere durch präventive Maßnahmen Risiken aus der Nichteinhaltung von geltendem Recht, internen Standards und Prozessen verhindern soll. Im Fokus stehen dabei die Einhaltung der für uns wesentlichen rechtlichen und unternehmensinternen Regelungen, insbesondere bei der Erbringung von Wertpapier(neben-)dienstleistungen, im Verbraucher- und Datenschutz sowie bei der Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigem strafbarem Verhalten.

Im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt und berät die MLP Group Compliance den Vorstand dabei, einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Unter Berücksichtigung der sich stetig verändernden regulatorischen Anforderungen und Marktbedingungen steuert die Compliance-Funktion die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Verhaltensstandards und kontrolliert die Durchsetzung der relevanten Anforderungen.

Auf Basis einer konzernweiten Risikoanalyse identifiziert und bewertet die Compliance-Funktion regelmäßig die für die Geschäftstätigkeit von MLP relevanten Compliance-Risiken. Gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen entwickelt die Compliance-Funktion risikomindernde Maßnahmen und überwacht deren Wirksamkeit in unserem Tagesgeschäft kontinuierlich.

Von der Compliance-Funktion, der Internen Revision sowie von externen Prüfern und den zuständigen Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Vertriebseinheiten geprüft. Wesentliche Risiken sind für 2023 nicht bekannt geworden.

## Compliance Schulungen

Ein wichtiger Baustein unserer Präventionsmaßnahmen sind regelmäßige Schulungen und Informationen, in denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MLP Konzerns mit den wesentlichen Vorschriften vertraut gemacht werden, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unseres Verhaltens- und Ethikkodex zu unterstützen. Hierzu gehören insbesondere webbasierte Trainings zum Marktmissbrauchsrecht, zur Wertpapier-Compliance, zu Daten- und Verbraucherschutz sowie der Vermeidung von Geldwäsche und Korruption, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen.

Mit der jährlich zu absolvierenden Schulungseinheit MLP Risikokultur & Compliance ist zudem sichergestellt, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verhaltensgrundsätze sowie die Erwartungshaltung des Vorstands nochmals vergegenwärtigt werden.

## Beschwerdemechanismen und Hinweisgebersystem

Der Fachbereich Compliance steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ansprechpartner für interne Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen unsere Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße werden zeitnah untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch Compliance ergriffenen Maßnahmen informiert.

Der Compliance-Funktion bzw. den internen wie externen Prüfern sind auch 2023 keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Signifikante Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen Verletzungen von Gesetzen und Vorschriften wurden MLP 2023 nicht verhängt. Auch Diskriminierungsfälle sind uns im Berichtszeitraum keine bekannt geworden.

Im Berichtszeitraum sind in der MLP Gruppe insgesamt 19 Datenschutzbeschwerden Betroffener ermittelt worden. Über Aufsichtsbehörden wurde keine begründete Beschwerde an die Unternehmen der MLP Gruppe adressiert. In den Unternehmen der MLP Gruppe sind im Berichtszeitraum zwei Fälle von Datenlecks, -diebstahl oder -verlusten bekannt geworden.

## Politische Interessensvertretung

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren großen Einfluss auf die Regulierung der Märkte für die Finanzberatung und somit auf den Markt von MLP genommen. Damit zielt er vor allem auf den Schutz von Verbraucherinteressen ab.

Sofern Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen, werden diese grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden getätigt. 2023 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

Vor dem Hintergrund der Kommunikationsarbeit mit politischen Akteuren ist MLP im deutschen Lobbyregister registriert, wie es das Gesetz vorschreibt. Konkret war MLP 2023 insbesondere mit Bundestagsabgeordneten aus der Region Rhein-Neckar sowie Fachpolitikern mit Schwerpunkt Finanz- und Sozialpolitik im Austausch. Im Fokus standen dabei einerseits Themen rund um die Region sowie andererseits die Kleinanlegerstrategie der EU sowie die Weiterentwicklung der Altersvorsorge in Deutschland. Es liegen keine weiteren konkreten Konzepte, insbesondere zu politischer Einflussnahme, vor.

Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beziehen sich zum einen auf strukturegegebene Einrichtungen wie zum Beispiel den Bankenverband durch die MLP Banking AG. Der Bundesverband deutscher Banken e. V. vertritt die Interessen des privaten Kreditgewerbes und vermittelt zwischen den Interessen der privaten Banken, Politik, Verwaltung, Verbraucherinnen und Verbraucher und der Wirtschaft. MLP ist außerdem vereinzelt Mitglied in Organisationen, die die Stimme der Wirtschaft in politische Parteien tragen. Dies betrifft den Grünen Wirtschaftsdialog sowie den Wirtschaftsrat der CDU. Daneben sind MLP und seine Tochtergesellschaften Mitglied in diversen regionalen Vereinen oder Organisationen. 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.

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

# Anhang

## Redaktioneller Hinweis

Die Angaben in diesem Bericht wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Sollten dennoch fehlende oder fehlerhafte Informationen aufkommen, bitten wir um einen Hinweis, schließen jedoch eine Haftung dafür aus.

## Kontakt

MLP SE

Alte Heerstraße 40  
69168 Wiesloch

[nachhaltigkeit@mlp.de](mailto:nachhaltigkeit@mlp.de)