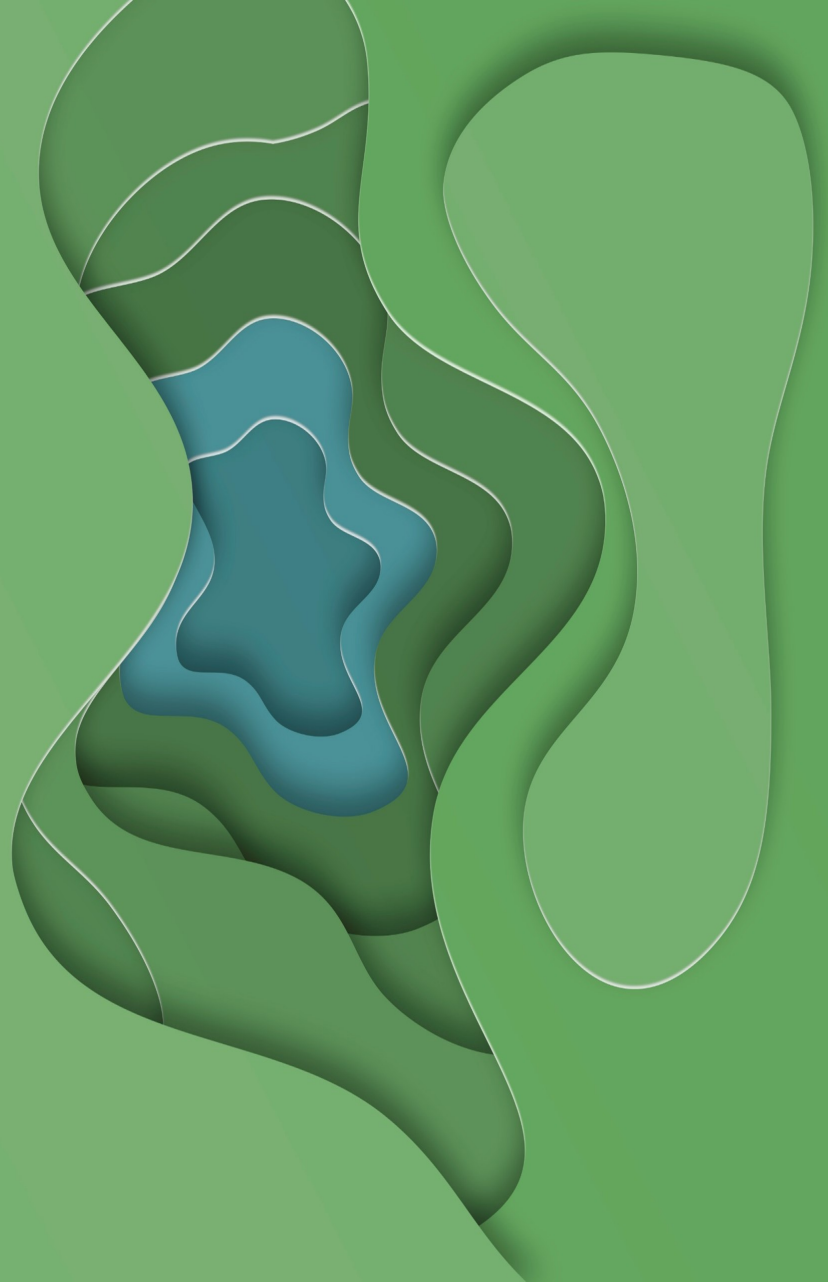




Nachhaltigkeitsbericht

MLP Gruppe 2025



Finanzen verstehen. Richtig entscheiden.

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Allgemeine Informationen	2
ESRS 2 Allgemeine Angaben	2
Umweltinformationen	28
Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	28
ESRS E1 - Klimawandel	33
Sozialinformationen	49
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens	49
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer	65
Informationen zur Governance	76
ESRS G1 - Unternehmensführung	76
Anhang	80

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form (generisches Maskulinum) verwendet. Die entsprechenden Begriffe gelten im Sinne der Gleichberechtigung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Allgemeine Angaben

ESRS 2 Allgemeine Angaben

Grundlagen für die Erstellung

BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Mit dem vorliegenden Bericht informiert die MLP SE über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsjahr 2025. Zum Stichtag 31.12.2025 gelten die Anforderungen aus dem Rechtsrahmen der Non-Financial Reporting Directive 2014/95 EU (NFRD). Zur Erfüllung der Anforderungen aus §§ 315b und 315c in Verbindung mit §§ 289b und 289e HGB sowie der EU Taxonomie Verordnung (EU) 2020/852 wird im Folgenden die nichtfinanzielle Erklärung der MLP SE abgegeben und als gesonderter Bericht veröffentlicht.

Für die konkrete Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsberichts kann die MLP SE gemäß § 289d HGB zwischen einem nationalen, europäischen oder internationalen Rahmenwerk wählen. Analog zum Geschäftsjahr 2024 orientiert sich MLP für das Berichtsjahr 2025 am ersten Satz der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und wendet diese nahezu vollständig an. Es wurde sichergestellt, dass die gesetzlichen Vorgaben des HGBs zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsaspekte vollständig eingehalten wurden, was sich in der Anwendung der ESRS sowie der strukturierten Offenlegung aller relevanten Nachhaltigkeitsinformationen widerspiegelt:

Themen der nichtfinanziellen Erklärung	Korrespondierende Themen in den ESRS	Kapitel im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht
Umweltbelange	Klimawandel (ESRS E1)	Umweltinformationen
Arbeitnehmerbelange	Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	Sozialinformationen
Sozialbelange	Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	Sozialinformationen
Achtung der Menschenrechte	Gem. ESRS 2.App. B: Sämtliche S-Themen	Sozialinformationen
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung (ESRS G1)	Informationen zur Governance

Der Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts stimmt mit dem Berichtszeitraum für den Jahresabschluss der MLP SE (01.01.2025 bis 31.12.2025) überein und wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Maßgeblich war der IFRS-Konsolidierungskreis. Angaben zum Konsolidierungskreis finden sich im Anhang zum Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#) unter Angabe Nr. 5 „Konsolidierungskreis sowie Anteile an assoziierten Unternehmen und Angaben zu nicht konsolidierten strukturierten Unternehmen“.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette aller MLP Konzerngesellschaften ist umfassend bei der Aufnahme und Bewertung der tatsächlichen und potentiellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wertschöpfungskette wird im Kapitel [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#) beschrieben. Sofern zum Zeitpunkt der Berichterstellung Informationen zur Wertschöpfungskette noch nicht vollständig vorliegen, wird diese Auskunft zusammen mit den Angaben, auf die sie sich beziehen, übermittelt.

Die MLP SE macht nicht von der Möglichkeit Gebrauch, spezifische Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszulassen. Ebenso macht sie nicht von der Option Gebrauch, Angaben zu bevorstehenden Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten auszulassen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht durchläuft alljährlich den Prüfprozess des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der MLP SE. Der MLP Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde vom Vorstand freigegeben und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 25.03.2026 geprüft und gebilligt.

BP-2: Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

Sofern in diesem Nachhaltigkeitsbericht Parameter mit Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette angegeben werden, die anhand indirekter Quellen wie Sektordurchschnittsdaten oder anderer Näherungswerte geschätzt wurden, ist diese Information mit der entsprechenden Offenlegung angegeben. Dies umfasst auch den damit einhergehenden Genauigkeitsgrad sowie gegebenenfalls geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Datengenauigkeit. Darüber hinaus sind zusammen mit den entsprechenden Angaben Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheiten angegeben.

Soweit nicht anderweitig angegeben, entsprechen die für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts berücksichtigten Zeithorizonte den in den ESRS BP-2 angegebenen und sind wie folgt definiert: bis zu einem Jahr als kurzfristig, von einem bis fünf Jahren als mittelfristig und mehr als fünf Jahre als langfristig.

Die MLP SE hat nachfolgend aufgelistete Informationen mittels Verweis aufgenommen:

ESRS	Angabe	Seite	Bezeichnung der Angabepflicht	Unterthema	Verweis auf
ESRS 2	BP-1	2	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	Konsolidierungskreis	Anhang zum Konzernabschluss 2025 der MLP SE Angabe 5. Konsolidierungskreis sowie Anteile an assoziierten Unternehmen und Angaben zu nicht konsolidierten strukturierten Unternehmen
ESRS 2	SBM-1	11	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Geschäftsmodell und Unternehmensstruktur	Grundlagen des Konzerns im Konzernlagebericht 2025 der MLP SE
E1	E1-6	39	Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen	Anhang zum Konzernabschluss 2025 der MLP SE Angabe 9. Umsatzerlöse

Die MLP SE macht von der Anwendung der Bestimmungen für stufenweise Angabepflichten gemäß ESRS 1 Anlage C wie folgt Gebrauch:

ESRS	Angabe	Bezeichnung der Angabepflicht	Schrittweise Einführung oder Datum des Inkrafttretens (einschließlich 1. Jahr)
ESRS 2	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die in ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e (erwartete finanzielle Auswirkungen) vorgeschriebenen Angaben auslassen. Das Unternehmen kann in Übereinstimmung mit ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e in den ersten drei Jahren der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung nur qualitative Angaben übermitteln, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.
ESRS E1	E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die im ESRS E1-9 vorgeschriebenen Angaben auslassen. Das Unternehmen kann in Übereinstimmung mit dem ESRS E1-9 in den ersten drei Jahren der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung nur qualitative Angaben übermitteln, wenn die Erstellung quantitativer Angaben nicht durchführbar ist.
ESRS S1	S1-14	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Das Unternehmen kann im ersten Jahr der Erstellung seiner Nachhaltigkeitserklärung die Berichterstattung über nicht angestellte Beschäftigte auslassen.

Governance

GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die MLP SE verfügt über ein dualistisches System, in dem der Aufsichtsrat die Kontrollfunktion innehat und der Vorstand die Leitungsfunktion. 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 Vorstandsvorsitzenden statt, in denen Einzelthemen detailliert erörtert werden. Die Aufsichtsratsvorsitzende teilt den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats umfassend die Inhalte dieser Gespräche mit. Die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns werden von Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam diskutiert.

Zusammensetzung und Diversität der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2025 aus sechs Mitgliedern zusammen, wobei vier Mitglieder von der Hauptversammlung nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden. Die sechs Mitglieder des Aufsichtsrats sind keine geschäftsführenden Mitglieder.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzen sich seit der Wahl durch die Hauptversammlung am 29.06.2023 aus drei Männern und drei Frauen zusammen. Die nachfolgende Tabelle weist die prozentualen Anteile mit Blick auf verschiedene Diversitätskennzahlen für den Aufsichtsrat aus:

Geschlecht	weiblich	männlich	divers
Aufsichtsrat gesamt	50 %	50 %	— %
Anteilseigner	25 %	75 %	— %
Arbeitnehmer	100 %	— %	— %
Alter	<50 Jahre	50-60 Jahre	>60 Jahre
Aufsichtsrat gesamt	17 %	50 %	33 %
Anteilseigner	25 %	50 %	25 %
Arbeitnehmer	— %	50 %	50 %

Der Aufsichtsrat der MLP SE hat interne Regelungen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats festgehalten, die eine Zielgröße für Frauen von jeweils mindestens 25 % – auf Anteilseignerseite – bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorsehen. Die MLP SE erfüllt diese Quote auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrats bereits seit dem Jahr 2015 ohne Unterbrechung.

Die nachfolgende Tabelle weist persönliche Merkmale, Kompetenzen und Eignung für jedes Aufsichtsratsmitglied aus. Weitere Informationen zur Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder können der Qualifikationsmatrix gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ des Konzernlageberichts sowie dem Kapitel „Bericht des Aufsichtsrats“ im [Geschäftsbericht 2025 des MLP Konzerns](#) entnommen werden.

		Sarah Rössler	Dr. Andreas Freiling	Ursula Blümer	Bernd Groß	Matthias Lauten- schläger	Monika Stumpf
Dauer der Zugehörigkeit	Mitglied seit	2022	2023	2023	2023	2018	2021
Diversität	Geburtsjahr	1970	1963	1971	1968	1980	1964
	Geschlecht	weiblich	männlich	weiblich	männlich	männlich	weiblich

		Sarah Rössler	Dr. Andreas Freiling	Ursula Blümer	Bernd Groß	Matthias Lauten- schläger	Monika Stumpf
	Nationalität	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Persönliche Eignung	Unabhängigkeit ¹	x	x	Arbeit- nehmerin	x		Arbeit- nehmerin
	kein Over- boarding ²	x	x	x	x	x	x
Fachliche Eignung	Nachhaltigkeit	x	x	x	x	x	x
Vertretung Beschäftigter	gewählt von Beschäftigten			x			x

Vorstand

Der Vorstand der MLP SE setzt sich aus vier Personen zusammen. Im Geschäftsjahr 2025 lag der Anteil weiblicher Mitglieder bei 25 %.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht zu den jeweiligen persönlichen Merkmalen und Fähigkeiten:

		Dr. Uwe Schroeder- Wildberg	Reinhard Loose	Jan Berg	Angelika Zinkgräf
Position		Vorstandsvorsitzender	Mitglied des Vorstands	Mitglied des Vorstands	Mitglied des Vorstands
Dauer der Zugehörigkeit	bestellt seit	01.01.2003	01.02.2011	01.05.2025	01.12.2025
	bestellt bis	31.12.2027	31.01.2029	30.04.2030	30.11.2028
Diversität	Geschlecht	männlich	männlich	männlich	weiblich
	Geburtsjahr	1965	1965	1977	1977
	Nationalität	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Ausbildung		Studium der Betriebswirtschafts- lehre, Promotion am Lehrstuhl Bank- und Börsenwesen	Ausbildung zum Bank- und Sparkassen- Kaufmann, Studium der Betriebswirtschafts- lehre	Studium der Volkswirtschafts- lehre, Fach- journalist für Politik und Wirtschaft	Studium der Rechts- wissenschaften

Der Aufsichtsrat hat im November 2020 für den Anteil von Frauen im Vorstand der MLP SE eine Zielgröße von mindestens 25 % bestätigt und sich hierzu eine Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 gesetzt. Im abgelaufenen Berichtsjahr ist Manfred Bauer, Vorstand Produkte & Services bei der MLP SE, zum 30.04.2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Jan Berg trat zum 01.05.2025 zusätzlich zu seiner Funktion als Vorstandssprecher der MLP Finanzberatung SE in den MLP SE Vorstand ein. Darüber hinaus übernahm Angelika Zinkgräf zum 01.12.2025 die Verantwortung für das neu geschaffene Vorstandsressort Compliance, Interne Revision und Personal im Vorstand der MLP SE. Zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 bestand der Vorstand der MLP SE aus vier Personen und verfügte entsprechend der oben genannten Zielgröße über einen Frauenanteil von 25 %.

¹ Im Sinne des deutschen Corporate Governance Kodex sowie der Empfehlung der EU-Kommission zu den Aufgaben der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats vom 15.02.2025.

² Die Aufsichtsratsmitglieder üben teilweise eine zulässige Anzahl von Mandaten in verschiedenen Unternehmen außerhalb der MLP SE aus. Ob ein Overboarding vorliegt, richtet sich für die MLP SE insbesondere nach den gesetzlichen Regelungen des § 25d Abs. 3 KWG.

Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche durch die Vorsitzende 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 angefertigt.

Der Aufsichtsrat der MLP SE verfügt über keinen gesonderten Nachhaltigkeitsausschuss, daher obliegt die Überwachungs- und Kontrollfunktion der Nachhaltigkeitsaktivitäten allen Aufsichtsratsmitgliedern gleichermaßen. Hierunter fällt auch die Überwachung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie ob der Umgang hiermit angemessen erfolgt.

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie. Eine entsprechende Aktualisierung erfolgt jährlich und wird dem Aufsichtsrat zur Abnahme vorgelegt. Darüber hinaus überprüft der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats der MLP SE jährlich zu Beginn des Geschäftsjahres die Einhaltung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele und legt entsprechende Ziele für das neue Jahr fest.

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 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.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Konzernmutter, der MLP SE, verankert. Die vier Vorstandsmitglieder tragen gemeinsam die Verantwortung für die Analyse und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie für das Management dieser drei Dimensionen.

Da MLP das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsthema begreift, ergeben sich weitere Zuständigkeiten aus jeweils zugeordneten Vorstandsressorts.

Seitens des Vorstands trägt **CEO Dr. Uwe Schroeder-Wildberg** die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Ihm obliegt die Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der damit verbundenen Ziele und Maßnahmen. Er evaluiert jährlich die Umsetzung der Maßnahmen unter der verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie und den Grad der Zielerreichung.

Die Ressorts im Zuständigkeitsbereich von **CFO Reinhard Loose** sind eng mit den für den Konzern wichtigen Nachhaltigkeitsaspekten verknüpft. So werden in seinem Ressort Risikomanagement auch Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert, analysiert und bewertet. In das Ressort IT fallen Themen wie Informationssicherheit und Datenschutz. Der CFO verantwortet zudem den Bereich Infrastrukturmanagement mit Fokus auf die Unternehmenszentrale, in den Nachhaltigkeitsaspekte wie Treibhausgasemissionen der eigenen Gebäude oder auch Energienutzung und -effizienz fallen.

Produktvorstand Jan Berg, in dessen Verantwortungsbereich der Produkteinkauf und das Produktmanagement fallen, beschäftigt sich unter anderem mit der Ausrichtung des Portfolios und – damit verbunden – der Auswahl und Bewertung der Produktpartner, auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien.

Personalvorständin Angelika Zinkgräf spielt eine zentrale Rolle in der Verknüpfung von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Unternehmens. Durch ihre Verantwortung für Personalthemen sowie die Funktionsbereiche Compliance und Interne Revision stellt sie sicher, dass alle Geschäftsaktivitäten und -prozesse den geltenden Gesetzen, Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards entsprechen.

Weitere Informationen zu den Ressortzuständigkeiten können der Angabe 41 „Nahestehende Personen und Unternehmen“ im Anhang des Konzernabschlusses sowie den Kapiteln „Der Vorstand“ und „Organe der MLP SE“ im [Geschäftsbericht 2025 des MLP Konzerns](#) entnommen werden.

Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte und Nachhaltigkeitskomitee

Die operative Verantwortung für die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Steuerung der Umsetzung und die Fortschrittsmessung sowie für die Nachhaltigkeitsberichterstattung trägt die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte. Das Nachhaltigkeitsteam, bestehend aus der Nachhaltigkeitsbeauftragten und deren Stellvertretung, ist als Stabsfunktion direkt dem CEO unterstellt und agiert gegenüber den einzelnen Funktionsebenen unabhängig. Die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte hat die Aufgabe, 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, das Nachhaltigkeitskomitee, das sich aus den Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen MLP Konzerngesellschaften zusammensetzt. Deren gemeinsame Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen gruppenweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.



Zur Koordination der Konzernaktivitäten und für einen effizienten Austausch steuerungsrelevanter Informationen finden regelmäßig Sitzungen des Executive Committees 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 Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte informiert den Vorstand der MLP SE mindestens jährlich über den Fortschritt bei der Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele und bindet den Vorstand in die jährliche Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Beginnend ab dem Jahr 2027 wird dem Vorstand der MLP SE spätestens bis zum 31.03. eines jeden Jahres eine jährliche Berichterstattung zum Fortschritt der Ende 2025 verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ vorgelegt.

Fachwissen und Fähigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat ein Anforderungsprofil verabschiedet, welches in fachlicher Hinsicht auch Erfahrung auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit voraussetzt. Bei Auswahlentscheidungen wird dies beachtet. Wie der Qualifikationsmatrix im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 315d, 289f HGB“ im Konzernlagebericht des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#) zu entnehmen ist, besitzen alle Mitglieder des Aufsichtsrats nach eigener Einschätzung Expertise auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Im November 2023 wurde eine Fortbildung des Aufsichtsratsplenums zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Sachkunde durchgeführt, in der insbesondere dargestellt wurde, welche Anforderungen sich aus gesetzlichen Regelungen mit Nachhaltigkeitsbezug an die MLP SE und an die Gruppenunternehmen stellen.

Vorstand

Alle Vorstandsmitglieder verfügen über spezifische Nachhaltigkeitsexpertise, die sich insbesondere aus ihrer beruflichen Laufbahn und ihren Zuständigkeitsbereichen (siehe Abschnitt „Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane“ dieses Kapitels) ableitet. Darüber hinaus befasst sich der Vorstand regelmäßig im Rahmen von Vorstandssitzungen mit Nachhaltigkeitsaspekten und wird laufend über Neuerungen informiert, unter anderem zu aktuellen regulatorischen Vorgaben und deren Auswirkungen für den MLP Konzern.

Wie im Abschnitt „Aufgaben und Zuständigkeiten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane“ dieses Kapitels ausgeführt, steht die Expertise der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsdimensionen in engem Zusammenhang mit ihrer jeweiligen Ressortverantwortung. Gleichzeitig ergibt sich aus der Ressortverteilung auch die Verantwortung für das Management von spezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die dem jeweiligen Ressort zuzuordnen sind.

GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Aufsichtsrat der MLP SE wird anlassbezogen in seinen Sitzungen durch den Vorstandsvorsitzenden über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Darüber hinaus befassen sich die jeweiligen Ausschüsse themenspezifisch mindestens einmal im Jahr mit folgenden Nachhaltigkeitsaspekten:

- Der **Risiko- und Prüfungsausschuss** nimmt bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung eine wesentliche Rolle ein. Der Bericht wird vor Veröffentlichung dem Risiko- und Prüfungsausschuss sowie dem gesamten Aufsichtsrat zur Prüfung vorgelegt. Die Informationsbereitstellung sowie die Präsentation im Ausschuss erfolgten durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte. Zudem beschäftigt sich der Ausschuss im Rahmen der Überwachung der Umsetzung der Risikostrategie im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken auch mit Nachhaltigkeitsrisiken.
- Der **Vergütungskontrollausschuss** überwacht die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen.

Der Vorstandsvorsitzende der MLP SE wird im Rahmen des regelmäßigen Austauschs (mindestens 14-tägig) mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten über die laufenden Nachhaltigkeitsthemen informiert. Darüber hinaus gibt es einen vierteljährlichen „Regulatorik Jour Fixe“ mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Leiterin des Nachhaltigkeitsprogramms für die MLP Finanzberatung SE und die MLP Banking AG, in welchem der CEO über regulatorische Neuerungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert wird. Relevante Themen werden anlassbezogen im Rahmen der Vorstandssitzungen der MLP SE aufgegriffen und gegebenenfalls zur Entscheidung vorgelegt und/oder im Rahmen des Executive Committees behandelt. Hierunter fallen beispielsweise der Umgang mit regulatorischen Neuerungen, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie die (Weiter-)Entwicklung von Strategien, Maßnahmen und Zielen. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsaspekte, sofern relevant, in Entscheidungen des Vorstands und des Aufsichtsrats einbezogen und mit den geschäftlichen Entwicklungen im Einzelfall abgewogen.

Im Berichtszeitraum haben sich der Vorstand und der Aufsichtsrat mit den wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken befasst. Der Review der Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in der Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ aufgegriffen. Dadurch ist die Berücksichtigung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Überwachung der Strategie und bei der Entscheidung wichtiger Transaktionen sichergestellt. Nähere Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ finden sich in Kapitel [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#). Eine Auflistung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich im Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#).

GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Vergütung Vorstand

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der MLP SE ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmens- und Ertragsentwicklung ausgerichtet. Die Vorstandsvergütung setzt sich 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 festgelegt, 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 EBITs 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 Zahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige bzw. nachhaltige Unternehmens- und Ertragsentwicklung des Konzerns im Fokus steht.

Seit dem Geschäftsjahr 2023 setzt der Aufsichtsrat dem Vorstand der MLP SE jährlich vergütungsrelevante ESG-Ziele, welche aus den Nachhaltigkeitszielen des MLP Konzerns abgeleitet werden. Die Vorstandsanstellungsverträge enthalten eine entsprechende Regelung, wonach die auf Basis des EBIT für das betreffende Geschäftsjahr berechnete Sofortauszahlung der variablen Vergütung in Abhängigkeit vom Grad der Zielerreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele um bis zu 20 % reduziert (Zielerreichung 0 %) oder bis zu 10% erhöht (Zielerreichung 150 %) werden kann. Die aufgeschobene Zahlung der variablen Vergütung wird durch die „ESG-Komponente“ nicht berührt.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden folgende nachhaltigkeitsbezogene, darunter ein klimabezogener Leistungsparameter festgelegt, die mit gleicher Gewichtung in die Zielerreichung einfließen:

- Treibhausgasemissionen pro Kopf
- Frauenanteil in Führungspositionen

Weiterführende Informationen zu den festgelegten Parametern finden sich in Kapitel [E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#) sowie [S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen](#).

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die Vergütung der Vorstände, wird jährlich durch den Aufsichtsrat der MLP SE kontrolliert. Darüber hinaus werden die Nachhaltigkeitsparameter und deren Gewichtung jährlich evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütung des Vorstands bzw. eines Vorstandsmitglieds berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises 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.

Vergütung Aufsichtsrat

Die Vergütung des MLP Aufsichtsrats ist eine rein fixe Vergütung, die sich an der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat orientiert und die jeweilige Funktion berücksichtigt. Relevant für die Vergütung sind demnach Kriterien wie die Mitgliedschaft an sich, die Zugehörigkeit zu Ausschüssen sowie die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. Vorsitzender. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable nachhaltigkeitsbezogene Vergütungsbestandteile.

Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstände und Aufsichtsräte finden sich im aktuellen Vergütungsbericht, der auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht wird.

GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

In der untenstehenden Tabelle wird hinsichtlich der Kernelemente der Sorgfaltspflicht auf die jeweiligen Passagen in diesem Nachhaltigkeitsbericht verwiesen, in denen dazu Stellung bezogen wird bzw. weiterführende Informationen bereitgestellt werden.

Die MLP SE bindet die Sorgfaltspflicht in ihre Governance und Strategie sowie ihr Geschäftsmodell ein und berücksichtigt betroffene Interessenträger. Unter den Kernelementen der Sorgfaltspflicht werden zudem die von MLP eingerichteten Prozesse zur Identifikation der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit sowie Maßnahmen zur Minimierung oder Vermeidung negativer Auswirkungen und die Nachverfolgung ihrer Wirksamkeit verstanden.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2: GOV-2, GOV-3 und SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2: GOV-2, SBM-2, IRO-1 und MDR-P sowie E1-2, S1-2 und S4-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2: IRO-1 und SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2: MDR-A sowie E1-3, S1-4 und S4-4
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2: MDR-M und MDR-T sowie E1-4 bis E1-8, S1-5 bis S1-17 und S4-5

GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Im Zusammenhang mit dem Verfahren der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden im Rahmen der Inventur operationeller Risiken folgende nicht wesentliche Risiken identifiziert, die nachrichtlich aufgeführt werden:

- Risiko der Unvollständigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung, da wesentliche zu berichtende Themen übersehen werden bzw. durch Nichtbeachtung von spezifischen Angabepflichten im Rahmen der ESRS
- Risiko der fehlerhaften Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgrund falscher qualitativer sowie quantitativer Angaben beispielsweise durch falsche oder verzögerte Datenzulieferungen aus den Fachbereichen/ Gesellschaften oder externer Dienstleister (z. B. Energieanbieter) und/ oder der fehlerhaften Konsolidierung
- Risiko der nicht fristgerechten Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts

Die Bewertung basiert auf der Einschätzung von Experten durch die fachlich verantwortliche Stelle. Die erfassten Risiken sind dabei u. a. nach Eintrittswahrscheinlichkeit und maximalem Schadenspotenzial zu bewerten sowohl vor, als auch nach kompensierenden Maßnahmen. Die Dringlichkeit der Steuerung richtet sich nach der ermittelten Risikoklasse des jeweiligen Risikos. Die Steuerung in den höheren Risikoklassen 4 und 5 (auf einer Skala von 1 = sehr gering bis 5 = sehr hoch) ist von der Geschäftsleitung freizugeben. Die oben aufgeführten Risiken sind in der zweitniedrigsten Klasse 2 einsortiert. Über die Ergebnisse der jährlichen operationellen Risikobewertung werden der Vorstand sowie der Aufsichtsrat der MLP SE informiert.

Zur Verringerung bzw. Vermeidung der identifizierten potenziellen Risiken wurden interne Kontrollen definiert und festgehalten, welche Bestandteil des internen Kontrollsystems (IKS) sind:

- Dem Risiko der unvollständigen Berichterstattung wird entgegengewirkt, indem zum einen jährlich eine Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wird. Hierdurch wird sichergestellt, dass potenziell neu zu berichtende Themen in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden. Zum anderen wird im Rahmen einer jährlich dokumentierten Checkliste geprüft, ob alle ESRS-Angaben vollständig in die Berichterstattung aufgenommen sind.

- Dem Risiko der fehlerhaften Berichterstattung wird ebenfalls auf vielfältige Weise entgegengewirkt: Durch die Erstellung von Fach- und Prozessdokumentationen für die Berechnung entsprechender Kennzahlen, die konzernweite Festlegung von einheitlichen Definitionen bei der Erhebung bestimmter Daten sowie durch die Implementierung eines 4-Augen-Kontrollprinzips innerhalb des jeweils zuständigen Fachbereichs bei der Dateneingabe. Darüber hinaus erfolgt der Berichterstattungsprozess in einem Kollaborationstool, welches eine Berechtigungsstruktur sowie die Nachverfolgung von Änderungen im Bericht ermöglicht.
- Um das Risiko einer nicht fristgerechten Veröffentlichung zu minimieren, wird für den jeweiligen Berichterstellungszeitraum ein mit den Prüfern sowie dem Vorstand der MLP SE abgestimmter Projektplan mit fixierten Deadlines aufgestellt. Sofern Verzögerungen bekannt werden, werden diese frühzeitig vom Nachhaltigkeitsteam adressiert.

Strategie

SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

MLP Geschäftsmodell

Die MLP SE mit Sitz in Wiesloch, Deutschland, ist ein Finanzkonzern, 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 AG, ein Vermögensverwalter und -berater mit Hauptsitz in Bad Homburg vor der Höhe, beteiligt. Zu den weiteren Tochtergesellschaften zählen die DOMCURA AG mit Sitz in Kiel, die als Assekuradeur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und freiberufliche Kunden in der Sachversicherung bietet, sowie die RVM GmbH mit Sitz in Wiesloch, die auf gewerbliche Versicherungsvermittlung spezialisiert ist. Zum MLP Konzern gehört zudem die in Hannover ansässige DI Deutschland.Immobilien AG, die als Online-Marktplatz für Anlage-Immobilien in Deutschland fungiert. Die Gesellschaften der MLP Gruppe bieten keine Produkte und Dienstleistungen an, für die auf bestimmten Märkten Verbote gelten.

MLP agiert vorrangig auf dem deutschen Markt, hat aber auch Niederlassungen in der Schweiz, in Österreich und in Luxemburg. Sie ist mit den Marken MLP, DOMCURA, FERI, Deutschland.Immobilien, RVM und TPC als Finanzdienstleister für Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden tätig. Aufgrund des ganzheitlichen Beratungsansatzes zählt MLP die Privatkunden als Familienkunden. Familienkunden sind wirtschaftlich verbundene Personen in einem Haushalt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr betreute die Gruppe insgesamt 596.100 Privat-/Familienkunden (Vj. 590.700) sowie 27.400 Firmenkunden und institutionelle Kunden (Vj. 28.000). Der überwiegende Teil der Mitarbeiter ist in Deutschland angestellt. Von den insgesamt 2.786 Beschäftigten per 31.12.2025 arbeiten 14 in der Schweiz, 14 in Luxemburg und 2 in Österreich. Zum Stichtag 31.12.2025 waren im Konzern 2.136 MLP Berater (Vj. 2.110) (Handelsvertreter nach § 84 HGB) tätig.

Das strategisch konzipierte Geschäftsmodell von MLP hat sich bewährt und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es dabei keine wesentlichen Änderungen bei Dienstleistungen, Produkten sowie Märkten bzw. Kundengruppen. Eine ausführliche Beschreibung des Geschäftsmodells der Gruppe und der Unternehmensstruktur findet sich im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#).

Aufschlüsselung der Gesamteinnahmen nach ESRS-Sektoren

Die Bedeutung des breit diversifizierten Dienstleistungs- und Produktportfolios lässt sich an ihrem jeweiligen Beitrag zu den Umsatzerlösen ablesen. Gemäß der ESRS-Sektorklassifikation erwirtschaftet die Gruppe mehr als 90 % ihrer Umsatzerlöse in der ESRS-Sektorgruppe „Finanzinstitute“ sowie zu einem geringen Teil in der Sektorgruppe „Immobilien“. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Zusammenhang zwischen den ESRS-Sektoren und den Geschäftssegmenten des MLP Konzerns sowie die jeweils erzielten Umsatzerlöse in den Berichtsjahren 2024 und 2025:

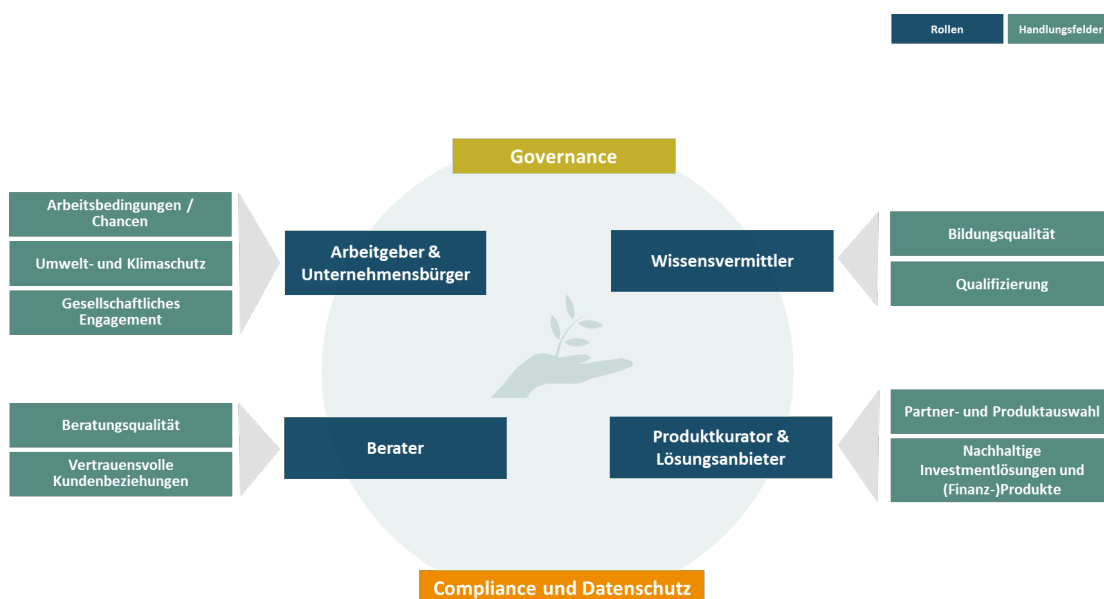
ESRS-Sektorgruppe	ESRS-Sektor	Segment	Umsatzerlöse in Mio. €	
			2024	2025
Finanzinstitute	Kapitalmarkt	FERI	261,3	246,6
		Banking	217,2	219,0
	Kreditinstitute	Finanzberatung	405,5	416,8
		DOMCURA	126,7	138,8
		Industriemakler	36,5	38,8
Immobilien	Immobilien & Dienstleistungen	Deutschland.Immobilien	42,3	39,1
Konsolidierung			-51,9	-52,2
Summe der Umsatzerlöse			1.037,5	1.046,9

MLP ist weder im Sektor der fossilen Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas), noch in der Herstellung von Chemikalien oder im Bereich der umstrittenen Waffen und auch nicht im Anbau und in der Produktion von Tabak tätig, weshalb Angaben bezogen auf den ESRS 2 Absatz 40d) nicht relevant sind.

Weiterführende Informationen zu den Umsatzerlösen finden sich im Anhang zum Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#) unter Angabe Nr. 8 „Berichtspflichtige Geschäftssegmente“.

Nachhaltigkeitsstrategie

Seit 2022 ist das Thema Nachhaltigkeit als wesentliches strategisches Thema in die MLP Geschäftsstrategie integriert. Bei der alljährlichen Zielplanung fließen Hinweise und Anforderungen der Stakeholder, aber auch die der zunehmenden Regulatorik ein. Es wird angestrebt, in jeder Hinsicht nachhaltige Praktiken im Unternehmen zu fördern. Dies schließt die kontinuierliche Reduzierung von Umweltauswirkungen, die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Vielfalt sowie die nachhaltige Entwicklung von Dienstleistungen mit ein. MLP hat im Dezember 2025 seine Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ verabschiedet, welche die strategischen Schwerpunktthemen entlang der nachfolgend dargestellten Rollen und Handlungsfelder in den nächsten Jahren festlegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ wird durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet und überwacht sowie jährlich aktualisiert.



MLP stärkt als **Arbeitgeber und verantwortungsbewusster Unternehmensbürger** eine Arbeitskultur, die von Vertrauen, Vielfalt und Engagement geprägt ist. Darüber hinaus engagiert sich MLP gezielt für Umwelt- und Klimaschutz und unterstützt soziale und kulturelle Initiativen. Weiterführende Informationen der damit im Zusammenhang stehenden Konzepte, Maßnahmen und Ziele finden sich in den Kapiteln [ESRS E1 - Klimawandel](#) sowie [ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens](#).

In der Rolle als **Wissensvermittler** strebt MLP eine zukunftsorientierte Lern- und Qualifikationskultur an, unterstützt lebenslanges Lernen und investiert gezielt in den Aufbau relevanter Kompetenzen seiner Mitarbeiter und Berater. Weiterführende Informationen können den Kapiteln [ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens](#) sowie [ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer](#) entnommen werden.

Als **Berater** bietet MLP ganzheitliche Beratung in Finanzfragen. Transparente Kommunikation und umfassende Informationen stärken die Kundenbeziehung. Weiterführende Informationen zu den Handlungsfeldern können dem Kapitel [ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer](#) entnommen werden.

In der Rolle **Produktkurator & Lösungsanbieter** bietet MLP für seine Kunden ein Portfolio nachhaltiger Investment- und Produktlösungen, wobei feste Kriterien und nachhaltigkeitsbezogene Mindeststandards bei der Produktbewertung eingehalten werden. Weiterführende Informationen der damit im Zusammenhang stehenden Konzepte, Maßnahmen und Ziele finden sich in den Kapiteln [ESRS E1 - Klimawandel](#) sowie [ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer](#).

MLP hat im Rahmen seiner Strategie 2025¹ Nachhaltigkeitsziele auf Unternehmensebene sowie für sein Produkt- und Dienstleistungsangebot definiert. Diese Ziele konzentrieren sich auf die wichtigsten Produkte und Dienstleistungen und sind darauf ausgerichtet, die Prinzipien der Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen zu integrieren. Der Markt in Deutschland und alle Kundengruppen werden dabei gleichbedeutend betrachtet:

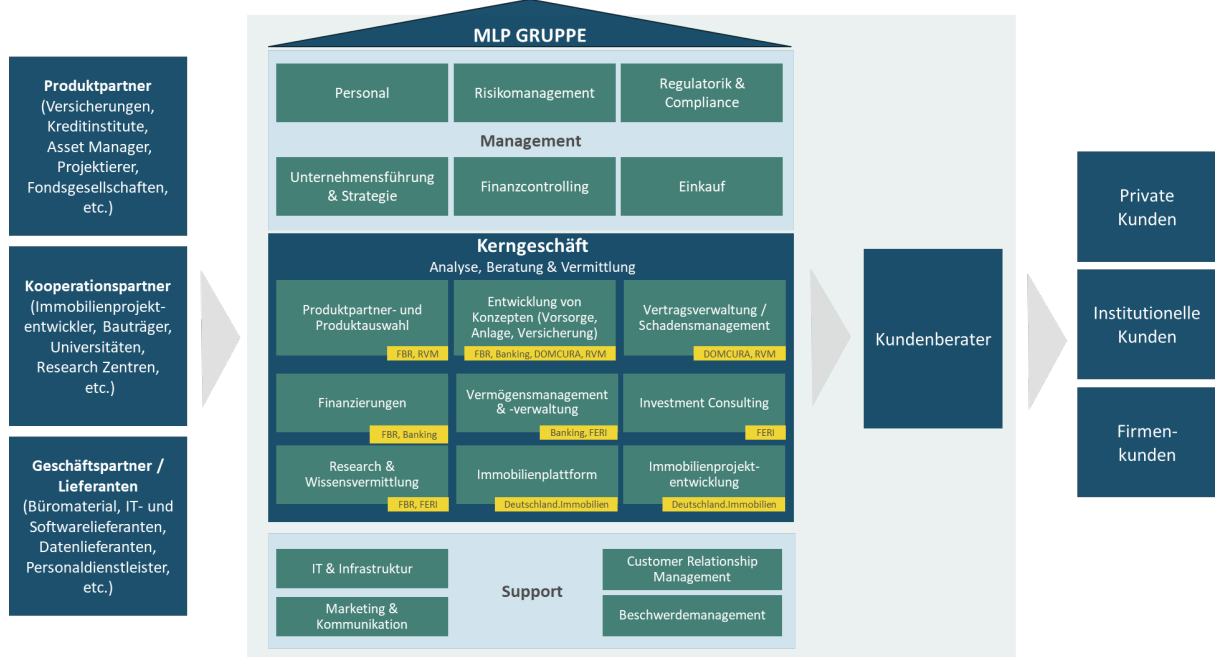
Die Nachhaltigkeitsstrategie von MLP ist ein integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie und definiert die relevanten Ziele im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte. Sie stellt sicher, dass MLP seine Aktivitäten und Entscheidungen an den Prinzipien der Nachhaltigkeit ausrichtet und somit langfristig einen positiven Beitrag zu ökologischen, sozialen und Governance-bezogenen Zielen leistet.

Wertschöpfungskette

Das Geschäftsmodell und die Strategie von MLP, die sich auf die Finanz- und Vermögensberatung sowie die finanzielle Absicherung mit einem ganzheitlichen Beratungsansatz konzentrieren, sind zentrale Elemente bei der Bestimmung der Wertschöpfungskette, die den Ausgangspunkt für die Analyse der Wesentlichkeit bildet. Hierzu hat MLP im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2023 das Kerngeschäft anhand seiner eigenen Komponenten und seiner direkten und indirekten Beziehungen strukturiert und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette analysiert. Nähere Informationen zum Verfahren der Wesentlichkeitsanalyse finden sich in Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#). Die Wertschöpfungskette von MLP umfasst mehrere Stufen, von der Auswahl der Produktpartner und Produkte über den Beratungsprozess bis hin zur Nachbetreuung.

Auf der **vorgelagerten Stufe der Wertschöpfungskette** stehen zunächst Produktpartner wie Banken, Versicherungen oder Kapitalanlagegesellschaften, deren Produkte MLP vermittelt. Dies können etwa spezielle Versicherungspolicen oder Finanzprodukte wie Fonds sein. Weiterhin finden sich hier Kooperationspartner, mit denen MLP beispielsweise im Bereich der von der Deutschland.Immobiliengruppe getätigten Bauprojekte zusammenarbeitet. Schließlich liefern externe Anbieter Beratungs- und Dienstleistungen bis hin zu IT-Hardware zu.

Kerngeschäft ist die Analyse, Beratung und Vermittlung von Finanzkonzepten, -lösungen und -produkten. Hierunter fallen die im Schaubild aufgezeigten Aktivitäten in den verschiedenen Gesellschaften.



Den Kontakt zu den Kunden haben überwiegend die für MLP tätigen selbstständigen Berater. Zu den Schlüsselaktivitäten der **nachgelagerten Wertschöpfungskette** zählen die Vermittlung von Finanzprodukten sowie die Vermögensverwaltung und -beratung für Privat- und Firmenkunden sowie institutionelle Kunden. Auch die Vermittlung von Anlage-Immobilien über einen eigenen Online-Marktplatz sind der nachgelagerten Wertschöpfungskette zuzuschreiben.

Die Wertschöpfung geschieht hier zunächst durch die zielgerichtete Ansprache, Betreuung und Gewinnung von Kunden. Eine individuelle Bedarfsanalyse ist die Basis für die Entwicklung passender Konzepte für die Bereiche Vorsorge, Anlage und Versicherung. Ein weiterer zentraler Aspekt der Wertschöpfung ist die langfristige Betreuung der Kunden. Finanzielle Bedürfnisse und Lebensumstände können sich im Laufe der Zeit ändern, weshalb eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Finanzstrategien notwendig ist.

Der Output und die Ergebnisse der Geschäftstätigkeit von MLP schaffen für unterschiedliche Stakeholder vielfältigen Nutzen. Kunden profitieren von einem breiten Angebot an Finanzdienstleistungen, hoher Beratungsqualität, individuellen Lösungen, einer intuitiven digitalen Nutzererfahrung sowie einer langfristigen Begleitung ihrer finanziellen Entscheidungen. Für Mitarbeiter zeigt sich der Nutzen in der Resilienz des Geschäftsmodells, das auch in herausfordernden wirtschaftlichen Zeiten Arbeitsplatzsicherheit bietet, ergänzt um faire Vergütung, attraktive Arbeitsbedingungen und umfangreiche Qualifizierungsangebote. Investoren profitieren von einem robusten, diversifizierten Geschäftsmodell mit langfristigem Wachstumspotenzial und der finanziellen Stabilität der Gruppe, die auch 2025 eine attraktive Dividende ermöglichte. Kommunen und Gemeinden ziehen Vorteile aus Gewerbesteuererträgen, regionalen Arbeitsplätzen und der wirtschaftlichen Belebung durch die Mitarbeitenden sowie aus dem gesellschaftlichen Engagement von MLP in Projekten aus den Bereichen Bildung, Soziales, Umwelt- und Klimaschutz, Kunst, Musik und Sport. Darüber hinaus schafft das umfassende Finanzbildungsangebot von MLP einen Mehrwert für die Allgemeinheit, insbesondere für Unternehmen, Arbeitgeber, Selbstständige, Mediziner und Fachleute der Finanzdienstleistungsbranche.

SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Interessenträger sind für MLP jene Stakeholder-Gruppen, die von den direkten und/oder indirekten Auswirkungen des Unternehmens betroffen und/oder (potenzielle) Nutzer der finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung sind.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023 wurden sechs Stakeholder-Gruppen (Mitarbeiter, Investoren, Gesellschaft, Produktpartner, Berater und Kunden) als relevant identifiziert. Die folgende Tabelle zeigt, wie die Interessen und Anliegen dieser Interessenträger eingebunden werden:

Stakeholder-Gruppe	1 Mitarbeiter	2 Investoren	3 Gesellschaft
Kategorie Interessenträger	Betroffener Interessensträger	Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts	Betroffener Interessensträger
Wie erfolgt die Einbindung der Stakeholder-Gruppe	MLP Führungskräfte führen regelmäßige Dialoge und jährliche Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitern. MLP führt regelmäßig Zufriedenheitsumfragen durch und es erfolgt eine kontinuierliche, transparente Information über relevante Themen. Der Betriebsrat ist jederzeit für den persönlichen Austausch verfügbar.	MLP tauscht sich direkt mit Investoren und Analysten bei Kapitalmarktveranstaltungen aus und informiert kontinuierlich und transparent über relevante Ereignisse, z. B. im Geschäftsbericht oder in Quartalsmitteilungen. Auf der Unternehmens-Homepage bietet MLP weitere Informationen und die Möglichkeit zum direkten Austausch mit Mitarbeitern.	MLP informiert die Öffentlichkeit über Presseveröffentlichungen und die Homepage über relevante Ereignisse und Entwicklungen. MLP pflegt den Austausch mit gesellschaftlichen Stakeholdern wie Wissenschaft, Kultur, Politik und Verbänden.
Welchem Zweck dient die Einbindung	Die Einbindung fördert die Unternehmenskultur, steigert die Arbeitgeberattraktivität und unterstützt die Gewinnung und langfristige Bindung von Mitarbeitern. Die Einbindung der Erfahrungen, Ideen und Wahrnehmungen der Mitarbeiter steigert die Qualität der Leistungen von MLP als Arbeitgeber und fördert ein nachhaltiges Arbeitsumfeld.	Die Einbindung trägt zu einer verbesserten Transparenz und Vertrauen bei Investoren und Analysten bei, sodass diese die Wertpotenziale von MLP besser einschätzen können, was letztlich zu einer angemessenen Bewertung des Unternehmens beiträgt.	Die Einbindung soll zusätzliche Transparenz über MLP schaffen und somit den Stakeholdern ein realistisches Bild vom Unternehmen und seinem Handeln ermöglichen.
Beispiele für Ergebnisse durch die Einbindung	MLP Führungs- und Entwicklungsdiallog; MLP Pulsmessung; Befragung zur Gesundheit am Arbeitsplatz; Mobilitätsumfrage in der MLP Gruppe	Bessere Einschätzungen von Investoren und Analysten führen zu einer angemesseneren Bewertung des Unternehmens und verringern die Volatilität des Aktienkurses.	Realistische und differenzierte Wahrnehmung von MLP durch die Stakeholder. Einladungen von MLP (Vorstandsmitgliedern) in die Gremien von Verbänden oder anderen NGOs, insbesondere mit regionalem Fokus
Ob und wie Vorstand und/oder Aufsichtsrat über die Standpunkte der Interessenträger informiert werden	Der Vorstand wird über die Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen sowie über die daraus abgeleiteten Maßnahmen informiert. Der Vorstand wird regelmäßig in Terminen mit den zuständigen Mitarbeitern des Personalbereichs informiert und gewinnt durch kontinuierliche Zusammenarbeit und Dialog einen Eindruck von den Anliegen der Mitarbeiter. Der Aufsichtsrat wird durch den Vorstand im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über relevante Themen, die MLP Mitarbeiter betreffen, informiert.	Der Vorstand ist im direkten Austausch mit Investoren & Analysten, bspw. im Rahmen von Kapitalmarktveranstaltungen Der Vorstand ist durch regelmäßige Jour Fixe sowie Ad-hoc-Termine bei wesentlichen Informationen mit den zuständigen Mitarbeitern des Teams Investor Relations im Austausch. Der Aufsichtsrat ist im Rahmen der Hauptversammlung im direkten Kontakt mit Analysten und Investoren. Zudem wird er durch den Vorstand im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen über relevante Themen informiert.	Der Vorstand wird von der Konzernkommunikation über die Standpunkte relevanter Interessenträger informiert. Das Medienbild entnimmt er u. a. dem Pressespiegel. Vielfach führt der Vorstand auch selbst Gespräche mit relevanten Stakeholdern aus der Gesellschaft.

Stakeholder-Gruppe	4 Produktpartner	5 Berater	6 Kunden
Kategorie Interessenträger	Betroffener Interessensträger und Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts	Betroffener Interessensträger	Betroffener Interessensträger
Wie erfolgt die Einbindung der Stakeholder-Gruppe	Bedarfsbezogene Dialoggespräche mit dem Produktvorstand und dem jeweiligen Produktmanagement Dialogabende mit Partnergesellschaften (mindestens alle zwei Jahre) Austauschmöglichkeiten bei der jährlichen Vertriebsveranstaltung von MLP	MLP organisiert mehrmals jährlich Treffen im Rahmen von Komitees und Beraterforen, um den Austausch mit dem Vorstand und Fachabteilungen zu verschiedenen Themen zu fördern. Diese Treffen finden sowohl persönlich als auch online statt. Alle MLP Berater können Ideen und Anregungen an regionale Teilnehmer oder Forenverantwortliche weitergeben.	Im Rahmen der regelmäßigen individuellen Beratungsgespräche oder bei Kundenveranstaltungen Zentrale Befragung von Kunden (z. B. Net Promoter Score) sowie App- und Webinar-Bewertungen Dialog mit Kunden im Rahmen von Anfragen oder Beschwerden
Welchem Zweck dient die Einbindung	Sicherstellung des kontinuierlichen Austauschs, um zu gewährleisten, dass relevante Themen frühzeitig identifiziert werden, und gemeinsam Lösungen in der Zusammenarbeit zu erarbeiten sowie vertrauensvolle und verantwortungsvolle Geschäftspartnerbeziehungen zu erhalten	Sicherstellung des kontinuierlichen Austauschs, um Änderungsbedarfe im Beratungs- und Geschäftsstellen-Alltag zu identifizieren, Prozesse und Services zu optimieren, den vertrieblichen Blickwinkel zu erhalten und Feedback zu bestehenden und neuen Prozessen (Landeplatz für Impulse/Ideen) einzuholen sowie Impulse für strategie-, produkt- oder prozessbezogene Maßnahmen zu erhalten	Perspektiven der Kunden aktiv in die Weiterentwicklung des Produktangebots und Dienstleistungen einfließen zu lassen. Negative Auswirkungen auf die Kunden im Zusammenhang mit der Dienstleistung von MLP zu reduzieren bzw. zu beheben
Beispiele für Ergebnisse durch die Einbindung	Neue Produkt- und Dienstleistungsangebote, verbesserte (Antrags-)Prozesse, optimierte Serviceleistungen und Zusammenarbeit	Neue Produkt- und Dienstleistungsangebote sowie Anpassungen in der Antragsstrecke Weiterentwicklung von Beratungstools in den verschiedenen Produktpartnern sowie technische Weiterentwicklung und Unterstützung	Erweiterung des Produktangebots bzw. der Beratungsleistung Verabschiedung von Nachhaltigkeits-Policies auf Gesellschaftsebene zur Verbesserung der Transparenz des jeweiligen Kerngeschäfts
Ob und wie Vorstand und/oder Aufsichtsrat über die Standpunkte der Interessenträger informiert werden	Der Vorstand wird über die Ergebnisse entweder durch eigene Teilnahme an den Gesprächen mit den Produktpartnern oder durch Berichte der Bereichsleitungen der Produktmanagements in Kenntnis gesetzt.	Der Vorstand wird über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen informiert, indem einige Vorstände persönlich an den Treffen teilnehmen, regelmäßige Berichte zu den Ergebnissen über das Intranet erhalten und die Ergebnisse regelmäßig in internen Besprechungen mit den Fachbereichen diskutieren.	Jährliches Vorstandsreporting über eingegangene Beschwerden

Das Verständnis der Interessen und Ansichten der wichtigsten Stakeholder ist essenziell, um die Strategie und das Geschäftsmodell von MLP effektiv und zukunftsgerichtet zu gestalten. Es ermöglicht frühzeitig zu erkennen und sicherzustellen, dass die strategische Ausrichtung nicht nur interne Ziele, sondern auch externe Erwartungen erfüllt.

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Interessen der relevanten Stakeholder-Gruppen durch Stakeholder-Vertreter aufgegriffen und die aufgeworfenen Aspekte und Standpunkte berücksichtigt. Die Auswertung ist in die Überarbeitung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen, hat jedoch zu keinen Änderungen des Geschäftsmodells von MLP geführt.

Arbeitskräfte des Unternehmens im Zusammenspiel mit Interessen und Standpunkten der Interessenträger [S1_SBM-2]

MLP hat es sich zum Anliegen gemacht, die Interessen, Standpunkte und Rechte seiner Arbeitskräfte zu berücksichtigen. Die Kapitel [S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen](#) sowie [S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können](#) geben Einblick in die Einbeziehung der Mitarbeiter in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese.

Verbraucher und Endnutzer im Zusammenspiel mit Interessen und Standpunkten der Interessenträger [S4_SBM-2]

MLP hat es sich zum Anliegen gemacht, die Interessen, Standpunkte und Rechte seiner Verbraucher und Endnutzer zu berücksichtigen. Die Kapitel [S4-2: Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern](#) in Bezug auf Auswirkungen sowie [S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können](#) geben Einblick in die Einbeziehung von Verbrauchern sowie Endnutzern in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese. Der Fokus liegt dabei auf der Kundenzufriedenheitsbefragung und dem Beschwerdemanagement.

SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse ist es, sowohl diejenigen Aspekte zu bestimmen, auf die MLP durch die Ausübung seiner Geschäftstätigkeit entlang der Wertschöpfungskette bereits bestehende oder potenziell eintretende positive oder negative Auswirkungen hat, als auch solche, die sich positiv (Chancen) oder negativ (Risiken) auf den Unternehmenserfolg von MLP auswirken beziehungsweise auswirken könnten. Durch dieses Verfahren wird sichergestellt, dass MLP nicht nur die eigenen Geschäftsziele und -risiken, sondern auch die Anliegen und Erwartungen verschiedener Interessengruppen wie beispielsweise Kunden, Investoren, Mitarbeiter und der Gesellschaft berücksichtigt. Das angewendete Verfahren wird in Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) erläutert. In den folgenden Tabellen sind die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023 sowie der darauf aufbauenden Überprüfung 2025 als wesentlich eingestuft wurden, aufgeführt. Darüber hinaus wird angegeben, ob die Auswirkungen, Chancen und Risiken in der **eigenen Geschäftstätigkeit von MLP (T)** und/oder der **vor- bzw. nachgelagerten Wertschöpfungskette (vWK bzw. nWK)** konzentriert sind. Es wird aufgezeigt, ob Auswirkungen **tatsächlich** oder **potenziell** bestehen sowie, ob diese **direkt** d.h. ausgehend von der eigenen Tätigkeit bzw. von Strategie und Geschäftsmodell oder **indirekt** aufgrund von Geschäftsbeziehungen bestehen. Zudem wird aufgezeigt, welche Zeithorizonte für die Auswirkungen, Chancen und Risiken vernünftigerweise zu erwarten sind (**kurz-, mittel-, langfristig**).

E1: Klimawandel

Als primäres Dienstleistungsunternehmen sind die physischen Prozesse der MLP Gruppe und die damit verbundenen Klimawirkungen im Vergleich zu einem produzierenden Unternehmen mit weitreichenden Lieferketten begrenzter. Dennoch besteht ein Bewusstsein, dass der Klimawandel auch für die MLP Gruppe und deren Geschäftsmodell wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken in den Themenfeldern **Energie, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel** birgt:

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Energie		
Positive Auswirkung vWK & nWK tatsächlich direkt & indirekt mittel- & langfristig	Beratungs- und Produktlösungen im Bereich der erneuerbaren Energieerzeugung bzw. Immobilien mit hoher Energieeffizienzklasse	Nr. E1-PA1: Unterstützung der Energiewende durch die Projektierung, den Vertrieb und die Finanzierung von Projekten im Bereich der erneuerbaren Energieerzeugung oder von Wohn- und Gewerbeimmobilien mit niedrigem Energieverbrauch bzw. hoher Energieeffizienzklasse sowie durch das Angebot von versicherungstechnischer Expertise und innovativen Versicherungslösungen der erneuerbaren Energieerzeugung.
Klimaschutz		
Positive Auswirkung gesamte WK tatsächlich direkt mittelfristig	Förderung grüne Transformation	Nr. E1-PA2: Durch den Vertrieb klimaschonender oder klimarisikomindernder Finanz- und Versicherungsprodukte trägt die Finanzberatung aktiv zur Förderung der „grünen“ Transformation und zum Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft bei.
Positive Auswirkung T tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Treibhausgasreduktionsziel	Nr. E1-PA3: Durch das öffentlich kommunizierte Treibhausgasreduktionsziel der betriebsbedingten Emissionen zur Minderung des Klimawandels setzt die MLP Gruppe einen Maßstab und ist Vorbild für andere Unternehmen.
Negative Auswirkung T potenziell direkt kurz-, mittel- & langfristig	Investitionen in THG- intensive Sektoren/ Unternehmen	Nr. E1-NA1: Die MLP Gruppe kann den Klimawandel beschleunigen, wenn sie Investitionen in THG-intensive Sektoren und Unternehmen fördert, die nicht auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vorbereitet sind.
Anpassung an den Klimawandel		
Positive Auswirkung nWK tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Expertenberatung zu Klimaanpassungs- maßnahmen	Nr. E1-PA4: Die MLP Gruppe erzielt durch das Angebot von Expertenberatung zu Klimaanpassungsmaßnahmen bspw. im Versicherungsbereich positive Auswirkungen auf die finanzielle Sicherheit ihrer Kunden.
Positive Auswirkung nWK tatsächlich direkt kurz-, mittel- & langfristig	Resilienz Wirtschaft	Nr. E1-PA5: Asset-Allocation-Analysen, um die Auswirkungen des Klimawandels auf die Anlagestrategie zu berücksichtigen und die Portfolios der Kunden entsprechend anzupassen. Hierdurch Förderung von nachhaltigen Fonds und Investments in Unternehmen, die proaktiv auf klimabedingte Risiken reagieren und somit Beitrag zur Resilienz der Wirtschaft.

S1: Arbeitskräfte des Unternehmens

Aufgrund des Geschäftsmodells von MLP sind die Qualifikation, Kompetenzen und das Wohlergehen der Beschäftigten der MLP Gruppe sowie der für sie tätigen selbständigen Berater von essenzieller Bedeutung. Die folgenden Themenfelder wurden als wesentlich identifiziert: **Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit** sowie **sonstige arbeitsbezogene Rechte**:

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Arbeitsbedingungen		
Positive Auswirkung T tatsächlich direkt kurz- & mittelfristig	Leitbild und Kultur	Nr. S1-PA1: Ein klares Leitbild sowie eine gute Unternehmens- und Führungskultur schaffen transparente und unterstützende Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördern. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und langfristiger Bindung an das Unternehmen.

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Chance		
T potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Nachwuchsförderung	Nr. S1-C1: Die Nachwuchsförderung u. a. durch eigene Auszubildende oder Studierende bietet Chancen zur nachhaltigen Gewinnung von Mitarbeitenden und zur Nachfolgeplanung. Auszubildende und Studierende können zudem neue und häufig moderne Impulse ins Unternehmen bringen und dadurch den Austausch und Know-How-Transfer zwischen den Generationen fördern.
Chance		
T potenziell kurz-, mittel- & langfristig	Arbeitgeberattraktivität	Nr. S1-C2: Eine hohe Arbeitgeberattraktivität fördert die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden und ist eine Chance, dem Fachkräftemangel und der demographischen Entwicklung wirksam zu begegnen.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit		
Positive Auswirkung		
T tatsächlich direkt kurzfristig	Vielfältiges und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	Nr. S1-PA2: Die Förderung eines vielfältigen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds, unabhängig von v. a. Geschlecht, Alter, Herkunft oder Weltanschauung, unterstützt die Unternehmenskultur in der MLP Gruppe, fördert die Chancengleichheit und erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit.
Positive Auswirkung		
T tatsächlich direkt kurz- & mittelfristig	Kompetenzentwicklung	Nr. S1-PA3: Die aktive Förderung lebenslanges Lernen sorgt für attraktive Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung der Mitarbeitenden und bereitet die Belegschaft optimal auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft vor. Dies hat positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung.
Sonstige arbeitsbezogene Rechte		
Negative Auswirkung		
T potenziell direkt kurzfristig	Datenschutz und Informationssicherheit	Nr. S1-NA1: Datenschutzverstöße könnten nicht nur zu Rechtsverletzungen gegenüber den Mitarbeitenden führen, sondern auch das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Integrität ihres Arbeitgebers und die Reputation der MLP Gesellschaften als attraktive Arbeitgeber schädigen.

S4: Verbraucher und Endnutzer

MLP bewegt sich in einem stark regulierten, komplexen und sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld, verbunden mit dem Anspruch, als Partner in allen Finanzfragen ein anspruchsvolles Kundenklientel dauerhaft zu überzeugen. Kunden gehören zu den relevanten Stakeholdern der MLP. Daher sind die Auswirkungen auf diese Gruppe sowie Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich wesentlich für die MLP Gruppe. Die folgenden Themenfelder wurden als wesentlich identifiziert: **Datenschutz und Informationssicherheit** sowie **verantwortungsvolle Beratung**:

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Datenschutz und Informationssicherheit		
Negative Auswirkung		
nWK potenziell direkt kurzfristig	Verletzung von Persönlichkeitsrechten	Nr. S4-NA1: Datenschutzverstöße bzgl. Kundendaten können die Rechte der Kunden verletzen (bspw. Verletzung von Persönlichkeitsrechten, Verstöße gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) und erhebliche persönliche und finanzielle Schäden mit sich bringen. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind in erster Linie Privatkunden.
Negative Auswirkung		
nWK potenziell direkt kurz-, mittel- & langfristig	Ungleiche Behandlung	Nr. S4-NA2: Diskriminierung von Kunden aufgrund von Risikoprofilen im Allgemeinen sowie bei Risikoprofilen, die nach Datenschutzverstößen erstellt wurden (bspw. Gesundheitsprüfung). Betroffene Stakeholder-Gruppen sind in erster Linie Privatkunden.

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Verantwortungsvolle Beratung		
Positive Auswirkung		Nr. S4-PA1: Die MLP Gruppe generiert positive Auswirkungen, indem sie risikogerecht berät bspw. in der gesundheitlichen Absicherung der Kunden (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung) oder in Gestalt von Beratung zur Schadenprävention (z. B. Versicherung gegen physische Risiken) und somit zu deren finanzieller Sicherheit/Absicherung beiträgt. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden.
nWK tatsächlich direkt kurz-,mittel- & langfristig	Finanzielle Sicherheit durch risikogerechte Beratung	
Positive Auswirkung		Nr. S4-PA2: Eine gute Beratungsqualität und das Erfüllen der Informations- und Aufklärungspflichten trägt zur Informationsversorgung der Kunden bei, um selbst fundierte Entscheidungen zu treffen und potenzielle Risiken und Probleme frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Betroffene Stakeholder-Gruppen sind Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden.
nWK tatsächlich direkt kurz-,mittel- & langfristig	Information & Aufklärung	
Chance		Nr. S4-C1: Langfristiger Erfolg durch Fokussierung auf die Kunden und ganzheitliche Beratung und damit einhergehende Kundenzufriedenheit, die sich beispielsweise im Net Promoter Score ausdrückt.
T und nWK potenziell kurz-,mittel- & langfristig	Kundenzufriedenheit und -gewinnung	

G1: Unternehmensführung

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sowie eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur sind selbstverständliche Grundsätze der MLP Gruppe. Mit Blick auf diese sowie im Umgang mit Geschäftspartnern wurden wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken in den Themenfeldern **Unternehmensführung und -kultur** sowie **Geschäftsbeziehungen** identifiziert:

Zusammenfassung		IRO-Nummer und Beschreibung
Unternehmensführung und -kultur		
Positive Auswirkung		Nr. G1-PA1: Eine gute Unternehmenskultur fördert ein gerechteres Wirtschaftsgebaren sowie ein positives soziales und ökologisches Umfeld und hat damit einen positiven Effekt auf die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Wettbewerber.
T tatsächlich direkt kurzfristig	Wirtschaftsgebaren	
Positive Auswirkung		Nr. G1-PA2: Ein effektives sowie ein anonymes Hinweisgebersystem stärken Vertrauen und Integrität in die Unternehmenspolitik und fördern ein ethisches Unternehmensklima.
T tatsächlich direkt kurz-,mittel- & langfristig	Hinweisgeberschutz	
Geschäftsbeziehungen		
Positive Auswirkung		Nr. G1-PA3: Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialaspekten bei der Auswahl der Geschäftspartner trägt dazu bei, dass auch diese verantwortungsvoll handeln, was positive Auswirkung auf die Umwelt und die Gesellschaft hat. Förderung langfristig stabiler Lieferantenbeziehungen durch faires und ethisch korrekte Zahlungspraktiken hat positive Auswirkungen auf Lieferanten.
T & vWK potenziell indirekt mittelfristig	Geschäftspartner und Zahlungspraktiken	

Im Rahmen der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sowie der darauf aufbauenden Überprüfung 2025 wurden keine weiteren unternehmensspezifischen Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert, welche nicht unter die Angabepflichten der ESRS fallen.

2025 hatten die oben beschriebenen wesentlichen Chancen keine finanzielle Auswirkung auf die Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows. Auch für 2026 rechnet MLP aktuell mit keinen Anpassungen der Buchwerte der im zugehörigen Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte

und Verbindlichkeiten. Im Rahmen der Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Die Ergebnisse aus der 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse sowie der darauf aufbauenden Überprüfungen werden im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses berücksichtigt, um die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gezielt anzugehen. Der Strategieprozess beinhaltet qualitative und quantitative Elemente und ermittelt auch die Widerstandsfähigkeit von Strategie und Geschäftsmodell von MLP. Im übergreifenden Strategieprozess werden allgemeine, negative Einflussfaktoren auf das Geschäftsmodell identifiziert und in einer Impactmatrix unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Ausmaßes des negativen Impacts auf den MLP Konzern dargestellt. Für jedes Konzernsegment werden darüber hinaus die allgemeinen internen und externen Einflussfaktoren in einer SWOT-Analyse gesammelt. Die Umweltanalyse enthält zusätzliche Erläuterungen zu den makroökonomischen und regulatorischen Rahmenbedingungen. Sowohl die SWOT-Analyse als auch die Umweltanalyse berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte. Die ökonomische Tragfähigkeit des Geschäftsmodells wird durch Mittel- und Langfristplanungen³ verifiziert und regelmäßig bestätigt. Diese Überprüfung der ökonomischen Tragfähigkeit zeigt die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von MLP gegenüber den untersuchten Einflussfaktoren. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen hatten bisher keinen signifikanten Einfluss auf das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette oder die Entscheidungsfindung der MLP Gruppe.

Informationen zu bereits implementierten oder geplanten Maßnahmen, die mit den wesentlichen Auswirkungen und Chancen in Zusammenhang stehen, finden sich in den themenbezogenen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [E1_SBM-3]

Die *Tabelle E1: Klimawandel* zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel auf.

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken werden im konzernweiten Risikomanagement der MLP Gruppe berücksichtigt. Dabei werden relevante aufsichtsrechtliche Vorgaben, wie etwa die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk), beachtet.

Zur Resilienzanalyse der MLP Gruppe zählt insbesondere die Risikoinventur, welche gemäß bankaufsichtlicher Vorgaben die wesentlichen Risiken der Gruppe identifiziert und u. a. relevante ESG-Risikotreiber und deren Relevanz für die jeweilige Risikoart festgestellt. Im Rahmen der Risikoinventur 2025 wurden keine wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel festgestellt. Physischen und transitorischen Klimarisiken haben in der Rückbetrachtung keine materielle finanzielle Auswirkung auf die Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows gehabt. Auch für 2026 rechnet MLP aktuell mit keinen wesentlichen Anpassungen der Buchwerte der im zugehörigen Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten aufgrund des Eintritts der beschriebenen Risiken.

Zur Überprüfung der Sensitivität der Kreditrisiken klimabedingter physischer sowie Übergangsrisiken wurden im Berichtsjahr 2025 im Rahmen einer Sensitivitätsanalyse derartige Risiken im Zusammenhang mit der Zahlungsfähigkeit der Kreditnehmer der MLP Banking AG überprüft. Angaben dazu, wie die Analyse durchgeführt wurde, einschließlich der Verwendung entsprechender Klimaszenarien sowie im Zusammenhang mit den Annahmen bestehende Einschränkungen, werden im Kapitel [IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) näher erläutert. Die Analysen ergaben, dass sowohl physische Risiken als auch Übergangsrisiken die Auslastung des Kreditrisikos messbar erhöhen können, aber keinen wesentlichen erklärenden Effekt auf das Gesamtrisiko besitzen.

Die aktuellen Ergebnisse der Risikoinventur und der durchgeführten Sensitivitätsanalysen zeigen die kurz-, mittel- und langfristige Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells von MLP in Bezug auf den Klimawandel.

³ Der Planungszeitraum bei MLP ist auf Budgetjahr (Detailplanung) plus 3 Jahre Langfristplanung („Grobplanung“ mit Quoten und sonstigen Annahmen) ausgelegt.

Arbeitskräfte im Zusammenspiel mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie mit Strategie und Geschäftsmodell [S1_SBM-3]

Die *Tabelle S1: Arbeitskräfte des Unternehmens* zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften auf.

Die Arbeitskräfte der MLP Gruppe unterteilen sich in fest angestellte Beschäftigte, Selbstständige (MLP Berater) sowie Personen, die temporär von Unternehmen im Rahmen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften bereitgestellt werden. Alle Arbeitskräfte, jedoch insbesondere die angestellten Beschäftigten, sind von den wesentlichen Auswirkungen, die durch das Handeln sowie durch Veränderungen und Entwicklungen innerhalb der MLP Gruppe entstehen, betroffen.

Bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine speziellen Personenkreise bei der Identifizierung möglicher Auswirkungen, Risiken und Chancen betrachtet, stattdessen wurden die Arbeitskräfte ganzheitlich berücksichtigt.

MLP ist kein klassisches produzierendes Unternehmen. Infolgedessen sind die typischen Gefahren, die mit Produktionsprozessen verbunden sind, wie etwa physische Arbeitsunfälle, für MLP nicht relevant. Darüber hinaus ist MLP in keinem Land oder geographischen Region tätig, in welchem bzw. welcher ihre Beschäftigten besonderen Risiken ausgesetzt sind. Zudem führt MLP keine Tätigkeiten aus, bei denen ein Bezug zur Kinderarbeit oder Zwangsarbeit besteht.

Verbraucher und Endnutzer im Zusammenspiel mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie mit Strategie und Geschäftsmodell [S4_SBM-3]

Die *Tabelle 41: Verbraucher und Endnutzer* zeigt die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Verbrauchern und Endnutzern auf.

MLP ist ein Finanzdienstleister für Privat-/Familien-, Firmen- und institutionelle Kunden in den Geschäftsfeldern Alters- und Gesundheitsvorsorge, Sachversicherungen, Finanzierungen, Vermögensmanagement, Entwicklung und Vertrieb von Immobilien sowie Bankdienstleistungen. Die Geschäftstätigkeit beinhaltet die Beratung dieser Kundengruppen zu ausgewählten Finanzfragen und die Vermittlung dazu passender Produkte. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden sich in den Kapiteln [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#).

MLP verarbeitet zahlreiche personenbezogene Daten seiner Kunden. Diese sind eine unverzichtbare Grundlage für die Geschäftstätigkeit von MLP. Der verantwortungsvolle Umgang mit Kundendaten ist daher ein wesentliches Element für eine vertrauensvolle Kundenbeziehung.

Das Geschäftsmodell von MLP besteht darin, Kunden zu finanziellen Angelegenheiten zu beraten und zu informieren. Dafür sind entsprechende Qualifizierungen und Weiterbildungen der Berater sowie der Mitarbeiter nötig. Ebenso ist die Bereitstellung von Informationen hinsichtlich der betreffenden Finanzprodukte und Einblicke in Finanzthemen essenziell, damit Kunden fundierte Entscheidungen eigenständig treffen können.

Prozesse, die sich auf die Identifizierung von Kundengruppen beziehen, die einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sind, wurden nicht etabliert. Chancen oder Risiken, die nur eine bestimmte Kundengruppe betreffen, wurden nicht identifiziert.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1: Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken innerhalb der Themenfelder Umwelt (E – Environment), Soziales (S – Social) und Unternehmensführung (G – Governance) für MLP zu identifizieren, wurde 2023 nach den Vorgaben des ersten Sets der ESRS eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese berücksichtigt zwei Perspektiven: die Auswirkungswesentlichkeit und die finanzielle Wesentlichkeit. Bei der Auswirkungswesentlichkeit werden die tatsächlichen oder potenziellen positiven und negativen Auswirkungen der

Geschäftstätigkeit eines Unternehmens auf Menschen und Umwelt bewertet. Im Gegensatz dazu analysiert die finanzielle Wesentlichkeit, inwiefern externe Nachhaltigkeitsfaktoren wie beispielsweise der Klimawandel die finanzielle Lage, Leistung und Cashflows des Unternehmens beeinflussen können (Risiken und Chancen). Ein Thema gilt als wesentlich, sobald es aus mindestens einer dieser Perspektiven signifikante Relevanz aufzeigt. Sowohl 2024 als auch 2025 wurden die Ergebnisse der durchgeführten Analyse im Rahmen eines Reviews auf Aktualität überprüft.

Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023

Identifikation relevanter Themen

Ausgangspunkt für die Analyse der Wesentlichkeit war das Geschäftsmodell und die Strategie der MLP Gruppe: Zur Sammlung relevanter zu bewertender Nachhaltigkeitsthemen wurde im ersten Schritt eine detaillierte Analyse der Tätigkeiten in den jeweiligen Geschäftsfeldern sowie deren Wertschöpfungskette inklusive der geografischen Gebiete, in denen MLP aktiv ist, durchgeführt. Ergänzend dazu wurden bisher berichtete Themen herangezogen, um die Vollständigkeit der dargestellten Auswirkungen, Risiken und Chancen sicherzustellen. Die identifizierten Themen wurden gebündelt und unter Berücksichtigung der Subthemen und Sub-Subthemen des ESRS 1 AR 16 zusammengefasst. Innerhalb dieser Themenfelder wurden positive und negative Auswirkungen, Chancen und Risiken formuliert. Im Rahmen der Erstellung der Themenliste wurden mögliche Abhängigkeiten von Ressourcen berücksichtigt sowie alle relevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Wesentlichkeitsanalyse im Risikokatalog erfasst, um sicherzustellen, dass alle Aspekte berücksichtigt werden.

Bewertungsverfahren

Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden im Anschluss durch interne Experten aus verschiedenen Konzern- und Fachbereichen der MLP Gruppe bewertet, um möglichst viele unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel einzubeziehen. Hierfür wurden die Experten vorab in die Methode und die Zielsetzung der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS eingeführt. Um die Zusammenhänge und Abhängigkeiten zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Bewertung zu berücksichtigen, wurde von den Experten eine gesamthafte Betrachtung vorgenommen.

Zur Bewertung der **Auswirkungswesentlichkeit** wurden sowohl die tatsächlichen als auch die möglichen positiven und negativen Auswirkungen der 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 erreichte, wurde die Auswirkung als wesentlich eingestuft.

Im Rahmen der Bewertung der **Finanziellen Wesentlichkeit** wurden die einzelnen Themen hinsichtlich möglicher finanzieller Auswirkungen eingeordnet. Bei der Bewertung der **Chancen** wurde die Höhe des finanziellen Effekts und die Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt und entsprechend auf einer Skala zwischen 1 und 5 eingeordnet. Sofern die Bewertung einer Chance die Stufe 3 oder höher erreichte, wurde diese als wesentlich eingestuft. Basis der **Risikobewertung** waren die etablierten Verfahren aus dem Risikomanagement, welches jährlich eine gruppenweite Risikoinventur durchführt. Bei diesem mehrstufigen Verfahren der Expertenbewertung erfolgt zunächst eine Einschätzung der Risiken der Risikoorganisationseinheiten, angelehnt an die Segmentstruktur der Gruppe. Die Befragung erfolgt unter Berücksichtigung eines ausreichend langen, offenen Zeithorizonts, um auch Risiken Rechnung zu tragen, die sich erst in späteren Perioden materialisieren können. Nähere Informationen zu den zugrunde gelegten Szenarien finden sich im Abschnitt E1_IRO-1.

Die auf dieser Basis generierten Einzelergebnisse werden in strukturierter Expertendiskussion auf eine konsolidierte Gruppensicht übergeleitet. Mit diesem Prozess werden gemäß bankaufsichtlicher Vorgaben die wesentlichen Risiken der Gruppe identifiziert und u. a. relevante ESG-Risikotreiber und deren Relevanz für die jeweilige Risikoart identifiziert. Die so erkannten ESG-Risikotreiber werden auf die zugehörigen ESRS-Kategorien und ESG-Risikokategorien verteilt. Bei komplexeren Sachverhalten wird der Prozess der Risikoinventur durch Detailanalysen ergänzt. Nähere Informationen hierzu finden sich in diesem Kapitel im Abschnitt [Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen \[E1_IRO-1\]](#). In diesen Analysen wurden Umweltdaten des Joint Research Centre Data Catalogue der Europäischen Kommission sowie

Daten des Umweltbundesamtes und von Eurostat zur Überprüfung von physischen und transitorischen Klimarisiken auf das Kreditportfolio der MLP Banking AG einbezogen. Es werden solche ESG-Risikokategorien als wesentlich für die Steuerung angesehen, die die definierte Wesentlichkeitsschwelle der Risikosteuerung überschreiten. Es fand keine Priorisierung von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken im Vergleich zu anderen Risikoarten statt. Zur Überwachung dieser Risiken verfügt das Risikomanagement über ein System für die regelmäßige Berichterstattung, das sicherstellt, dass identifizierte Risiken regelmäßigen Analysen und Bewertungen unterzogen werden.

Die Ergebnisse der Bewertung der Auswirkungen, Chancen und Risiken wurde abschließend zusammengeführt und ausgewertet. Die abschließende Validierung des Gesamtergebnisses erfolgte durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte in enger Abstimmung mit dem Risikomanagement. Hierdurch wurde sichergestellt, dass das konsolidierte Bewertungsergebnis die Perspektiven der unterschiedlichen Fachexperten der gesamten MLP Gruppe adäquat berücksichtigt.

Einbindung von Stakeholdern

Um die endgültigen, wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu bestimmen, wurden relevante Stakeholder in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen. Stakeholder im Sinne der ESRS sind (potenziell) von den direkten und/oder indirekten Auswirkungen des Unternehmens betroffene Interessenträger und/oder (potenzielle) Nutzer des Nachhaltigkeitsberichts. Die Identifikation relevanter Stakeholder der MLP Gruppe erfolgte im Rahmen des Bewertungsprozesses. Folgende vier Stakeholder-Gruppen wurden im Rahmen der Analyse auf Basis der Häufigkeit der Nennung und Priorisierung als besonders relevant erachtet:

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

Mit Repräsentanten der jeweiligen Gruppen wurde im Rahmen von Stakeholder-Gesprächen eine Validierung der internen Analyse vorgenommen, um eine umfassende und ausgewogene Bewertung der wesentlichen Aspekte für die MLP Gruppe zu gewährleisten. Hierfür wurden die Stakeholder in die Methode der Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS eingeführt und die intern durchgeführte Bewertung besprochen. Die von den Stakeholder-Gruppen aufgeworfenen Aspekte wurden mit der internen Bewertung abgeglichen und bei entsprechender begründeter Abweichung im weiteren Prozess als wesentliche Themen berücksichtigt.

Überprüfung Wesentlichkeit 2025

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte der MLP Gruppe ist dafür verantwortlich, mindestens alle 3 Jahre sowie bei wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells (z. B. Erschließung neuer Märkte, Ausweitung des Vertriebsangebots), (externen) Marktgegebenheiten oder regulatorischen Anforderungen eine vollumfängliche Wesentlichkeitsanalyse gemäß den aktuellen regulatorischen Anforderungen durchzuführen. Darüber hinaus werden zusammen mit den Experten aus den verschiedenen Konzern- und Fachbereichen im Rahmen einer jährlichen Überprüfung die identifizierten wesentlichen Themen der zuletzt durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse validiert und potenzielle Änderungen dokumentiert. Die Überprüfung erfolgte im vierten Quartal 2025, wobei die Ergebnisse der gruppenweiten Risikoinventur 2025 berücksichtigt wurden. Auf Basis der fortgeschriebenen Schwelle für die Wesentlichkeit von Chancen und Risiken ergaben sich folgende Änderungen:

Nicht mehr als wesentlich bewertete Auswirkungen, Chancen und Risiken:

- E1: Staatsrisiken im Zusammenhang mit Energie, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sowie strategische Risiken (Energiepreise) im Zusammenhang mit Energie
- S1: Positive Auswirkungen im Zusammenhang mit der Integrität und Einhaltung der arbeitnehmerbezogenen Rechte
- G1: Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und -kultur

Die Ergebnisse finden Eingang in den jährlich stattfindenden Strategieprozess der MLP Gruppe.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen [E1_IRO-1]

Auswirkungen auf den Klimawandel

Zur Bewertung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel erstellt MLP jährlich eine detaillierte Treibhausgasbilanz auf konsolidierter Ebene. Dieser Prozess umfasst die regelmäßige Analyse der Betriebsabläufe und Geschäftsaktivitäten sowie die Wertschöpfungskette, um Emissionsquellen zu erkennen und THG-Emissionen entsprechend zu quantifizieren. Auf Basis der Daten werden Strategien und Maßnahmen entwickelt, um THG-Emissionen zu reduzieren bzw. gänzlich zu vermeiden. Durch diesen strukturierten Ansatz wird sichergestellt, dass MLP nicht nur seine aktuellen THG-Emissionen im Blick hat, sondern auch künftigen potenziellen negativen Auswirkungen infolge der verursachten THG-Emissionen proaktiv im Rahmen von Reduktionsmaßnahmen entgegenwirkt.

Details zu den THG-Emissionen der MLP Gruppe folgen in Kapitel [E1-6: Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen](#)

Klimabedingte physische Risiken und Übergangsrisiken

Für die Einschätzung der Klimarisiken wurde auf den Ergebnissen der Risikoinventur 2025 aufgesetzt. Die entsprechende Überleitung der ESG-Risikotreiber der Hauptrisiken auf ESG-Risikokategorien erfolgt mit Unterscheidung in physische und transitorische Risiken. Die Risiken und deren Risikotreiber sind vor dem Hintergrund dreier vorgegebener Klimaszenarien zu bewerten. Letztere sind inhaltlich dem EZB-Stresstest 2022 entnommen. Bei der Bewertung der Risiken und ESG-Risikotreiber ist auf das ungünstigste Klimaszenario und die stärkste Auswirkung in einem mindestens 20-jährigen Zeithorizont abzustellen. Diese Einschätzungen werden auf die ESG-Risikokategorien übergeleitet.

Es wurden folgende wissenschaftlich fundierte Klimaszenarien aus dem [EZB-Klimastresstest](#) hinterlegt. Das „disorderly scenario“ basiert auf dem „Current Policies“-Szenario des NGFS (Network for Greening the Financial System). Das Szenario des kurzfristigen Risikos eines ungeordneten Übergangs bewertet die kurzfristigen Schwachstellen von Banken, die durch einen starken und abrupten Anstieg des Preises für CO₂-Emissionen ausgelöst werden. Das „orderly scenario“ basiert auf dem NGFS-Netto-Null-Szenario 2050, in dem die globale Erwärmung durch strenge klimapolitische Maßnahmen und Innovationen auf 1,5 °C begrenzt wird und Netto-Null-Emissionen um das Jahr 2050 erreicht werden. Das „flood risk scenario“ basiert auf Überschwemmungen aufgrund von klimawandelbedingten zunehmenden Extremniederschlägen. Dieses Risiko wird voraussichtlich steigen, was unter anderem zu Verlusten für Banken führen kann, da ertragswirtschaftliche Aktivitäten oder das Immobilieneigentum der Kunden dann schwer beeinträchtigt sein können.

Klimabedingte physische Risiken

Physische Klimarisiken wurden im Rahmen der Risikoinventur als Teil der benannten ESG-Risikotreiber bewertet (bspw. physische Schäden in Klimarisikogebieten, starke Zerstörung der staatlichen Infrastruktur etc.). Bei der Beurteilung der potenziellen Auswirkung von Klimaereignissen auf die Zahlungsfähigkeit der Kreditnehmer der MLP Banking AG wurde der Prozess der Risikoinventur durch die nachfolgend beschriebene Detailanalyse ergänzt.

Zur Unterstützung der Expertenschätzungen wurden die Klimagefahr des Hochwassers und ihre mögliche Auswirkung auf Ausfallparameter von Kreditnehmern, konkret die Beschädigung von Sicherheiten in Form von Immobilien, auf Basis des folgenden Szenarios simuliert: Das Szenario basiert auf hochauflösenden Hochwasserrisikokarten, die durch den Einsatz der hydrologischen Modelle LISFLOOD und des hydrodynamischen Modells LISFLOOD-FP erstellt wurden. Die Hochwasserrisikokarten berücksichtigen den Flussverlauf, die Topographie, die Landnutzung und Reibungskoeffizienten basierend auf der Landnutzung, jedoch ohne die Berücksichtigung von Hochwasserschutzinfrastrukturen wie Deichen oder Dämmen, hauptsächlich aufgrund des Fehlens konsistenter, hochauflösender Daten auf europäischer Ebene. Die Hochwassersimulationen wurden entlang des Flussnetzes durchgeführt, und für jede der ausgewählten Rückkehrperioden wurden lokale Hochwasserkarten erstellt. Auf dieser Basis wurde eine Bewertung des Überflutungsrisikos für alle Postleitzahlengebiete des Wohn- bzw. Firmensitzes des Schuldners in Deutschland durchgeführt. Diese Annahme führt insofern zu Ungenauigkeiten, als dass von Hochwassergefahr betroffene Vermögenswerte und Aktivitäten nicht zwingend mit dem Firmensitz des Schuldners übereinstimmen.

müssen. Die Beurteilung der Auswirkungen erfolgt standardisiert für einen Zwölfmonatszeitraum. Hierfür werden u. a. Eintrittswahrscheinlichkeit p.a. und maximales Schadenspotenzial p.a. abgefragt und bewertet. Eine Differenzierung zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen erfolgt nicht. Auch mittel- und langfristige Auswirkungen werden konservativ so behandelt, als könnten sie in den kommenden 12 Monaten eintreten d. h. potenzielle Maximalauswirkungen innerhalb von 12 Monaten werden den aktuellen finanziellen Potenzialen der Risikoabsorption gegenübergestellt.

Klimabedingte Übergangsrisiken

Auch im Zusammenhang mit klimabedingten Übergangsrisiken wurde zur Unterstützung der Expertenschätzungen im Rahmen der Risikoinventur eine Detailanalyse durchgeführt. Auf Sektorebene wurde die auf das BIP bezogene Emissionsintensität betrachtet und die sektorspezifische Ausfallwahrscheinlichkeit über mehrere Jahre bis 2050 analysiert. Dafür wurden Daten des Umweltbundesamts zu den Emissionstrends, Daten von Eurostat und aus dem Handbuch für Luftemissionen zur Bestimmung der Emissionsintensität genutzt. Die Bewertung der sektorspezifischen Ausfallwahrscheinlichkeiten basiert auf einer Studie der Tilburg University. Basierend darauf wurde eine Stresstestberechnung durchgeführt.

Bewertung der klimabedingten physischen Risiken und Übergangsrisiken

Insgesamt wird den Klimarisiken derzeit kein wesentlicher Risikobeitrag zugesprochen, zumal die dahinterliegenden Risikotreiber durchaus sehr heterogen sind und keines der bekannten Risiken der MLP alleine wesentlich von Klimarisikotreibern beeinflusst wird. Die Einschätzung der Risikoexperten, wonach das überwiegend aus Privatkunden und freien Berufen bestehende Kreditportfolio der Bank nur gering von ESG-Risikotreibern betroffen ist, konnte durch die oben beschriebenen Detailanalysen bestätigt werden.

Die Risikotragfähigkeit der MLP SE Gruppe wird mindestens quartalsweise im Rahmen der Risikoberichterstattung überwacht.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Umweltverschmutzung [E2_IRO-1], den Wasser- und Meeresressourcen [E3_IRO-1], der Biologischen Vielfalt und Ökosysteme [E4_IRO-1] und der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft [E5_IRO-1]

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat MLP die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Umweltschutz, Wasser- und Meeresressourcen, biologische Vielfalt und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft umfassend untersucht. Diese Analyse erstreckte sich sowohl auf den eigenen Betrieb an allen Standorten als auch auf die gesamte Wertschöpfungskette.

MLP kam zu dem Ergebnis, dass die genannten Sachverhalte als nicht wesentlich einzustufen sind. Diese Einschätzung basiert auf der Bewertung durch interne Experten aus verschiedenen Konzern- und Fachbereichen der MLP Gruppe. Der Bewertungsprozess wurde durch die Validierung der Ergebnisse durch relevante Stakeholder-Gruppen ergänzt.

Die fortlaufenden Dialoge mit Interessensvertretern, wie in Kapitel [SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger](#) beschrieben, gewährleisten, dass unterschiedliche Perspektiven und Anliegen berücksichtigt werden. Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften wurden indirekt durch die Stakeholder-Gruppe „Öffentlichkeit und Gesellschaft“ in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenspiel mit der Unternehmensführung [G1_IRO-1]

MLP hat für die Überprüfung im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik die Geschäftstätigkeit in den einzelnen Unternehmenssegmenten berücksichtigt. Das Thema Unternehmenspolitik ist sowohl für den Betrieb als auch das Kerngeschäft der MLP Gruppe wesentlich. Relevante Kriterien sind dabei die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Beschäftigten und den Geschäftspartnern.

IRO-2: In ESRS enthaltene, vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Die Liste der Angabepflichten, die bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts auf der Grundlage der Ergebnisse der Bewertung der Wesentlichkeit befolgt wurden, einschließlich der Seitenzahlen, die die entsprechenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht enthalten, kann der [Tabelle 1](#) im Anhang entnommen werden.

Die Liste aller Datenpunkte, die sich aus anderen, in Anlage B dieses Standards aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben, kann der [Tabelle 2](#) im Anhang entnommen werden.

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit der offenzulegenden Informationen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Faktoren angewendet, basierend auf den Schwellenwerten und Kriterien aus ESRS 1, Abschnitt 3.2 zu wesentlichen Themen und der Wesentlichkeit von Informationen. Es werden nur die Datenpunkte offengelegt, die für wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken relevant sind, wobei das Ablaufdiagramm aus ESRS 1 Anhang E verwendet wurde, um deren Wesentlichkeit zu bestimmen.

Umweltinformationen

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. Anpassung 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 erheblichen Beeinträchtigung (*Do no significant harm – DNSH*) eines 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. **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. **Taxonomiekonform** ist eine Wirtschaftsaktivität dann, wenn diese die oben beschriebenen Kriterien kumulativ erfüllt d. h. alle technischen Bewertungskriterien sowie die Mindestsozialstandards.

Berichtspflichtige Nichtfinanzunternehmen 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

Für die Berichterstattungspflicht nach Artikel 8 sind im Jahr 2025 die Taxonomiefähigkeit und -konformität für alle sechs Umweltziele zu berichten.

Für die MLP SE als Muttergesellschaft, die gem. § 289b und § 315 b HGB eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu veröffentlichen hat, gelten seit dem 01.01.2022 auch die Berichterstattungsvorgaben gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie (delegierten Verordnungen (EU) 2021/78, (EU) 2021/2139 und (EU) 2023/2486). 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 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 Nichtfinanzunternehmen 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. Darüber hinaus weisen wir im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie keine weiteren KPIs aus.

Die Identifikation, Prüfung und Erfassung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfolgt für die für 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 31.12.2025 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 2025 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. MLP betreibt eine Blockheizkrafteranlage mit fossilen gasförmigen Brennstoffen. Die damit verbundenen, möglicherweise taxonomiefähigen und -konformen Investitions- und Betriebsausgaben sind jedoch vernachlässigbar. Weitere Aktivitäten im Bereich fossiles Gas und Kernenergie sind gemäß nachfolgender Tabelle nicht relevant:

Tätigkeit im Bereich Kernenergie

1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
---	--	------

Tätigkeit im Bereich Kernenergie

2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas

4	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmeengewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	NEIN

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 technischen 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 (SC)
- 2) Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen der weiteren Umweltziele jeweils auf Basis spezifischer Anforderungen für jede relevante Wirtschaftstätigkeit (DNSH)

Grundlage hierfür sind die delegierten Rechtsakte zur EU-Taxonomie, die für die Identifizierung taxonomiefähiger Wirtschaftsaktivitäten herangezogen wurden. 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.

Erfüllung der Mindestschutzkriterien

Die Kriterien für die Einhaltung der Mindestschutzanforderung als weitere Säule der Taxonomiekonformität gemäß Artikel 18 der EU-Taxonomie wird in den vier Kernthemen Menschenrechte, Bestechung und Korruption, Besteuerung und fairer Wettbewerb zentral überprüft. Gemäß den Empfehlungen der *Platform on Sustainable Finance (PSF)* stehen diese Themenfelder im Rahmen der Mindestschutzprüfung im Vordergrund.

Der Mindestschutz wird unter anderem gewährleistet durch einen systematischen, integrierten Ansatz zur Wahrnehmung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, Arbeits- und Sozialstandards sowie durch den Ethik- und Verhaltenskodex und das Compliance-Regelwerk.

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 potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen. MLP hat geeignete Prozesse entwickelt und alle erforderlichen Maßnahmen getroffen, um den Vorgaben des LkSG ab 2024 vollumfänglich nachzukommen.

Des Weiteren ist die MLP SE seit 2023 Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und hat sich damit zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die MLP Gruppe, die 10 Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur sowie in das alltägliche Handeln zu integrieren. MLP bekennt sich zudem zur Einhaltung der UN-Menschenrechtsstandards sowie deren internationaler Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

Entwicklungen im Steuerrecht werden fortwährend überprüft und auf mögliche Auswirkungen auf den Konzern hin untersucht. Die steuerlichen Anforderungen an MLP werden von internen und externen Experten in Übereinstimmung mit den steuerlichen Regelungen und den hierzu von der Finanzverwaltung ergangenen Schreiben geprüft. Die Entwicklungen im Bilanzrecht werden in den Fachabteilungen beobachtet und umgesetzt.

Taxonomie-Kennzahlen

Nachfolgend werden für die MLP Gruppe die Anteile an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten dargestellt. Die jeweiligen Meldebögen befinden sich im Anhang der Tabellen 3 bis 5. Der Berechnung der maßgeblichen Kennzahlen liegt der Konzernabschluss gemäß IFRS zugrunde.

Umsatzerlöse

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Umsatzerlöse (siehe unter A in der [Tabelle 3 „Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes“](#)) werden die taxonomiefähigen Umsatzerlöse ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtumsätzen des MLP Konzerns.

Der Umsatz des Geschäftsjahres 2025 bildet dabei den Nenner der Umsatz-Kennzahl. Die Umsatzerlöse finden sich im Kapitel „Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und Konzerngesamtergebnisrechnung“ im [Geschäftsbericht 2025 des MLP Konzerns](#). Die ausgewiesenen Umsatzerlöse beliefen sich im Berichtsjahr 2025 auf 1.046.928 T€ (2024: 1.037.534 T€).

Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes beträgt 2025 0 % (Vj. 0 %). Der Anteil der nicht taxonomiefähigen Umsatzerlöse beträgt 100 % (Vj. 100 %). Die taxonomiefähigen Umsatzanteile 2025 (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 0 T€ (Vj. 4.667 T€). Die Erlöse aus der Immobilienentwicklung sanken deutlich, entsprechend der strategischen Fokussierung in diesem Geschäftsfeld sowie aufgrund aktueller Herausforderungen beim Verkauf der laufenden Projekte. Eine ausführliche Beschreibung der Erlösentwicklung wird im Kapitel „Ertragslage“ im Konzernlagebericht des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#) dargestellt.

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 des KPI Umsatz berücksichtigt.

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

Investitionsausgaben

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Investitionen (siehe unter A in der [Tabelle 4 „Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben“](#)) werden die taxonomiefähigen Investitionen zu den Gesamtinvestitionen der MLP Gruppe ins Verhältnis gesetzt.

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 2025 ein Gesamtwert von 41.237 T€ (Vj. 42.033 T€) (Nenner des „Capex-KPI“). Die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten finden sich unter „Immaterielle Vermögenswerte“, und die Zugänge zu Sachanlagen inkl. Zugänge aus Leasing gem. IFRS 16 unter „Sachanlagevermögen“, im Anhang zum Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#).

Um den Zähler des Capex-KPI zu berechnen, haben wir – wie oben beschrieben – Zugänge in Bezug auf die ermittelten taxonomiefähigen Aktivitäten analysiert. Dabei wurden verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine Doppelerfassung von Zugängen zu vermeiden. Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Capex-KPI 2025 auf 30.617 T€ (Vj. 32.247 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben des Geschäftsjahres 2025 von 74 % (Vj. 77 %) und 26 % (Vj. 23 %) nichttaxonomiefähiger Investitionsausgaben ergibt.

Der Großteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben im Jahr 2025 (25 %; Vj. 30 %) entfällt auf den „Erwerb von und Eigentum an Gebäuden“ (Tätigkeit 7.7.) und entspricht 10.448 T€ (Vj. 12.414 T€), sowie „Neubau“ in Höhe von 11.155 T€ (27 %; Vj. 10.572 T€, 25 %). Die Tätigkeit „Neubau“ bezieht sich auf das Umweltziel „Klimaschutz“ (Wirtschaftstätigkeit 7.1.) und das Umweltziel „Kreislaufwirtschaft“ (Wirtschaftstätigkeit 3.1). Um Doppelzahlungen zu vermeiden, werden die Investitionsausgaben aus der Tätigkeit „Neubau“ nur einmal im Zähler des KPI Investitionsausgaben berücksichtigt.

Die übrigen taxonomiefähigen Investitionsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Investition in Fahrzeuge (Aktivität 6.5), Renovierung bestehender Gebäude (Aktivität 7.2) Installation von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3), Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien (Aktivität 7.6) und Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) in Höhe von insgesamt 9.014 T€ (Vj. 9.261 T€).

Im Berichtsjahr 2025 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.

Betriebsausgaben

Für die Ermittlung der taxonomiefähigen Betriebsausgaben (siehe unter A in der [Tabelle 5 „Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben“](#)) werden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben zu den Betriebsausgaben der MLP Gruppe ins Verhältnis gesetzt.

Gemäß der Opex-Definition der EU-Taxonomie beinhalten die Betriebsausgaben Wartung und Instandhaltung sowie kurzfristiges Leasing. Diese finden sich unter „Sonstige Aufwendungen“ im Anhang zum Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#). Im Jahr 2025 ergibt sich daraus ein Gesamtwert bei MLP von 6.818 T€ (Vj. 6.402 T€) (Nenner des „Opex-KPI“).

Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen Opex-KPI auf 3.671 T€ (Vj. 2.896 T€), woraus sich der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben des Geschäftsjahres 2025 von 54 % (Vj. 45 %) und 46 % (Vj. 55 %) nichttaxonomiefähiger Betriebsausgaben ergibt.

Der Großteil unserer taxonomiefähigen Aufwendungen 2025 32 % (Vj. 31 %) bezieht sich auf Datenverarbeitung (Tätigkeit 8.1) und entspricht 2.153 T€ (Vj. 1.986 T€).

Die übrigen taxonomiefähigen Betriebsausgaben stehen in Zusammenhang mit der Wartung und Instandhaltung von Fahrzeugen (Aktivität 6.5.) sowie der Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (Tätigkeit 7.3) in Höhe von insgesamt 1.517 T€ (Vj. 910 T€).

Auch hier konnten wir im Berichtsjahr 2025 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.

ESRS E1 - Klimawandel

Die MLP Gruppe misst dem Klimaschutz große Bedeutung bei. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde untersucht, wie sowohl unser Geschäftsbetrieb als auch unser Dienstleistungsangebot in den Kerngeschäftsfeldern mit dem Klimawandel zusammenhängen und sich gegenseitig beeinflussen.

Im folgenden Kapitel wird erläutert, wie MLP mit den als wesentlich identifizierten Themen Energie, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel umgeht.

Strategie

E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

MLP verfügt derzeit nicht über einen Übergangsplan für den Klimaschutz und hat keinen konkreten Zeitpunkt festgelegt, ob und wann ein solcher Übergangsplan aufgestellt wird. Nichtsdestotrotz sind THG-Emissionsreduktionsziele klar definiert. Nähere Informationen hierzu sowie zu den bereits ergriffenen und geplanten Maßnahmen können den Kapiteln [E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#) und [E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#) entnommen werden.

Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Dieser Abschnitt behandelt die internen und externen Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Strategien im Zusammenhang mit dem Klimawandel.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen E1-PA2 sowie E1-PA3

MLP Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺

Generelle Angaben zur MLP Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ sind dem Kapitel [SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#) zu entnehmen. Die Strategie formuliert Überlegungen, die Treibhausgasemissionen (THG) im Einklang mit den Pariser Klimazielen zu senken und entsprechende Zielvorgaben zu erstellen. Ein regelmäßiger Strategieüberprüfungsprozess gewährleistet die Aktualisierung der übergeordneten Ziele und Mechanismen bei Bedarf. Die Verantwortung auf Organisationsebene liegt beim Vorstand der MLP SE, unterstützt durch die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte, die auch für die regelmäßige Überprüfung und Anpassungen zuständig ist. Die MLP Nachhaltigkeitsstrategie 2025⁺ wurde im Dezember 2025 vom Vorstand verabschiedet und ist auf der MLP Homepage veröffentlicht.

Nachhaltigkeits-Policy der MLP Gruppe

Die MLP Nachhaltigkeits-Policy beinhaltet das allgemeine Grundverständnis und den Handlungsrahmen von Nachhaltigkeit für die gesamte MLP Gruppe, denen die einzelnen Tochtergesellschaften folgen und in ihrer jeweiligen eigenständigen Policy für ihr spezifisches

Kerngeschäft konkretisieren. Die Policy bekräftigt unter anderem das Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals (SDGs) mit besonderem Fokus auf die im Zusammenhang mit dem Umweltschutz stehenden Ziele *SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie* und *SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz*. Die Policy vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Ziele hinsichtlich der Themen Klimaschutz, Energieeffizienz sowie dem Einsatz erneuerbarer Energien und dient als Orientierungsrahmen bei entsprechenden Entscheidungen in der gesamten MLP Gruppe.

Die Überwachung der Einhaltung der Nachhaltigkeits-Policy erfolgt kontinuierlich und wird maßgeblich durch die Führungskräfte gesteuert. Diese sind dafür verantwortlich, dass alle Mitarbeiter die festgelegten MLP Richtlinien und Standards einhalten. Die Policy gilt für die gesamte MLP Gruppe. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und für bedarfsgerechte Anpassungen ist die Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragte. Verwandte Standards oder Initiativen Dritter sind die SDGs sowie der UN Global Compact der Vereinten Nationen. Die Interessen von Interessenträgern werden bei der Erstellung und Weiterentwicklung der Policy in Vertretung durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten der jeweiligen MLP Konzerngesellschaften eingebracht. Die Nachhaltigkeits-Policy wurde vom Vorstand der MLP SE verabschiedet, wird regelmäßig aktualisiert und ist auf der [MLP SE Homepage](#) veröffentlicht.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **E1-PA1**, **E1-PA2**, **E1-PA4** sowie **E1-PA5**.

Nachhaltigkeits-Policies der MLP Tochtergesellschaften

Die Nachhaltigkeits-Policies der MLP-Tochtergesellschaften konkretisieren das Verständnis von Nachhaltigkeit in den jeweiligen Kerngeschäftsfeldern. Sie definieren verbindliche Vorgaben für Prozesse, Kriterien und Verantwortlichkeiten. Hierunter zählen beispielsweise:

- **MLP Finanzberatung SE:** Nachhaltigkeitsmerkmale werden systematisch in die Beratung sowie in die Partner- und Produktauswahl integriert. Die Aktivitäten der Produktpartner werden über ein Nachhaltigkeitsfactsheet für Kunden transparent dargestellt und unterstützen damit die Vermittlung klimaschonender bzw. klimarisikomindernder Finanz- und Versicherungsprodukte.
- **MLP Banking AG:** Die Policy legt Anforderungen zur Weiterentwicklung nachhaltiger Kreditangebote fest, insbesondere zur Unterstützung klimaschonender Baufinanzierungen und weiterer ESG-relevanter Vorhaben.
- **FERI AG:** Die Policy beschreibt Standards für nachhaltige Investmentprozesse, u. a. durch Asset-Allocation-Analysen zur Transformation bestehender Portfolios und zur Ausrichtung neuer Anlagen. Kapitaleinsätze werden dabei gezielt auf Anlagen gelenkt, die zur Erreichung von Klimazielen beitragen, während Engagements mit erhöhten klimabedingten Risiken reduziert oder ausgeschlossen werden.

Die Überwachung der Einhaltung der Nachhaltigkeits-Policies erfolgt durch die jeweiligen Gesellschaften der MLP Gruppe. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und für bedarfsgerechte Anpassungen sind die Nachhaltigkeitsbeauftragten. Letztere tragen auch Sorge dafür, dass die Interessen von Interessenträgern bei der Weiterentwicklung der Policies Einfluss finden. Die Nachhaltigkeits-Policies wurden jeweils vom Vorstand bzw. der Geschäftsführung der Gesellschaft verabschiedet und sind auf deren Homepage einsehbar.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **E1-NA1**.

FERI Mindestrichtlinie für Finanzprodukte mit Nachhaltigkeitsmerkmalen

Die FERI Mindestrichtlinie für Finanzprodukte mit Nachhaltigkeitsmerkmalen definiert verbindliche Mindestanforderungen, die bei allen liquiden Finanzprodukten mit Nachhaltigkeitsmerkmalen inklusive verwalteten Kundenvermögen mit Nachhaltigkeitspräferenzen innerhalb der FERI AG einzuhalten sind. Sie ergänzt die FERI Nachhaltigkeits-Policy und legt konkrete Ausschlusskriterien in den Bereichen Klima und Umwelt, Produktausschlüsse, ESG-Qualität, globale Normen, Rohstoffe und Staatsanleihen fest. Damit stellt sie sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch berücksichtigt und die regulatorischen Anforderungen eingehalten werden. Die Richtlinie verfolgt das Ziel, verantwortungsbewusste Investmententscheidungen zu stärken und potenziell nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkungen über definierte Principal Adverse Impacts (PAI)-Indikatoren zu reduzieren. Die Mindestrichtlinie gilt für liquide Einzeltitel sowie liquide Zielfonds.

Die Überwachung der Einhaltung erfolgt integriert in die bestehenden Anlagegrenzprozesse. Zur Prozesskontrolle führen die zuständigen Fachabteilungen werktäglich Anlagegrenzprüfungen durch, dokumentieren die Ergebnisse und stellen sie Portfoliomanagement und Bereichsvorständen zur Verfügung. Bei Verstößen muss das Portfoliomanagement die Positionen im Rahmen der bestehenden Regeln für Grenzverletzungen zurückführen. Für die Weiterentwicklung der Mindestrichtlinie ist das FERI SDG Office verantwortlich. Es überprüft die Richtlinie mindestens einmal jährlich sowie bei Bedarf ereignisbezogen und stimmt notwendige Anpassungen mit allen betroffenen internen Fachbereichen ab. Dadurch sind die relevanten internen Stakeholder eng in den Weiterentwicklungsprozess eingebunden. Änderungen treten nach Beschluss des Vorstands in Kraft. Die oberste Verantwortung für die Genehmigung der Richtlinie und ihrer Aktualisierungen liegt beim Vorstand der FERI AG, während die Umsetzung im Investmentprozess durch die zuständigen Fachbereiche, insbesondere das Portfolio Management und das SDG Office, erfolgt. Die FERI Mindestrichtlinie ist ein internes Dokument, das innerhalb der FERI Organisation zugänglich ist. Für nachhaltige Produkte, einschließlich verwalteter Kundenvermögen mit Nachhaltigkeitspräferenzen, werden die relevanten Ausschlüsse jedoch in den jeweils einschlägigen Produktunterlagen und regulatorischen Offenlegungen transparent kommuniziert. Dazu zählen insbesondere Verkaufsprospekte, vorvertragliche Informationen sowie die jährlichen Berichte gemäß den einschlägigen Offenlegungspflichten.

E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

In diesem Abschnitt werden die Maßnahmen erläutert, die dazu dienen, die wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz zu adressieren. Die aufgeführten bereits ergriffenen sowie geplanten Maßnahmen zahlen darauf ein, die ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister sowie im eigenen Geschäftsbetrieb zu fördern. Sofern nicht explizit angegeben, handelt es sich hierbei um fortlaufende Maßnahmen ohne begrenzten Zeithorizont. Falls nicht explizit angegeben, war eine Quantifizierung der erzielten bzw. erwarteten THG-Reduktion aufgrund der aktuellen Datenqualität und -verfügbarkeit nicht möglich.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **E1-PA1**, **E1-PA2**, **E1-NA1** sowie **E1-PA5**.

Im Bereich der Geldanlage können Kunden im Rahmen des MLP Vermögensdepots unter anderem nachhaltige Fonds verschiedener Anbieter auswählen. Im Jahresdurchschnitt sollen mehr als 50 % der auf der aktuellen MLP-Vermögensdepotliste geführten Investmentfonds für Kunden mit Nachhaltigkeitspräferenzen geeignet sein. Diese Fondskonzepte unterliegen ethischen, ökologischen bzw. Governance-bezogenen Ausschlusskriterien oder streben eine direkte positive Wirkung (impact) mit ihren Investments an. In diesem Rahmen bietet die MLP Banking AG zum Stichtag 31.12.2025 68 (von 121) offene Investmentfonds an, die diesen Kriterien entsprechen und damit eine explizit nachhaltige Anlagestrategie verfolgen. Die konkreten Nachhaltigkeitsausprägungen können dem von MLP erstellten ESG-Factsheet entnommen werden.

Mit dem MLP Klimadarlehen hat die MLP Banking AG 2023 ein Produkt in ihr Angebotsportfolio integriert, welches nur für bestimmte, klimaschonende Verwendungszwecke beantragt werden kann. Hierdurch unterstützt MLP Kunden, wenn sie besonders klimaschonend bauen oder andere ESG-relevante Projekte finanzieren wollen. Bis 2030 ist eine Erweiterung der nachhaltigen Darlehensprodukte geplant.

FERI bietet individuelle Anlagelösungen mit Fokus auf Nachhaltigkeit sowie die Integration von Fonds und Einzeltiteln zur passgenauen Abbildung gewünschter Nachhaltigkeitsprofile. Zudem sind bestehende nachhaltige Produkte wie FERI Sustainable Quality, FERI Core Strategy Balanced und Dynamic sowie FERI Systematic Global Equity verfügbar. Bis 2030 sollen darüber hinaus strukturelle Pendanten in Form von nachhaltigen Vermögensverwaltungslösungen für die drei klassischen Vermögensverwaltungslösungen (konservativ, ausgewogen, dynamisch) entwickelt werden.

Die FERI Mindestrichtlinie für Finanzprodukte mit Nachhaltigkeitsmerkmalen regelt den Ausschluss von Emittenten in nachhaltigen Mandaten und von FERI gemanagten SFDR Art. 8/9 Fonds, welche mehr als einen bestimmten Umsatz im Bereich der fossilen Brennstoffe generieren.

Durch die Bereitstellung von Asset-Allocation-Analysen wird Kunden ermöglicht, ein Bewusstsein für nachhaltige Investitionen zu entwickeln. Sie werden aktiv dabei unterstützt, ihr Geld in nachhaltige Investitionen umzuschichten. Darüber hinaus ist der Ausbau des Angebots im institutionellen und privaten Beratungsgeschäft mit Fokus auf Impact Investing und ESG Integration geplant.

DOMCURA hat eine Wohngebäudeversicherung mit wählbarem Nachhaltigkeitsbaustein entwickelt, die 2020 für Einfamilienhäuser und 2022 für Mehrfamilienhäuser auf den Markt gebracht wurde. Der Baustein beinhaltet unter anderem einen Ausgleich der THG-Emissionen bei Brandschäden durch den Kauf von Zertifikaten für Klimaschutzprojekte sowie eine Förderung der Verwendung nachhaltiger Materialien nach Schadensfällen. Perspektivisch ist zudem eine Erweiterung des Nachhaltigkeitsbausteins der Wohngebäudeversicherung um äußere Gebäudesubstanz und Windkraftanlagen sowie eine Einführung eines Nachhaltigkeitsbausteins für weitere Produkte angedacht.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **E1-PA3**.

Die MLP Gruppe hat im aktuellen Geschäftsjahr sowie in den Jahren zuvor Maßnahmen zur Reduktion von THG-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb eingeführt und weiterentwickelt. Nachfolgend werden wesentliche Reduktionsmaßnahmen im Detail erläutert:

Wärme

Zur Reduktion der Wärmeverbräuche und damit einhergehend der THG-Emissionen wurden folgende Maßnahmen eingeleitet:

- **Neubau Bürogebäude RVM (Reutlingen):** Neubau mit zwei separaten Bürogebäudeeinheiten für die Mitarbeiter der RVM in Reutlingen. In den Gebäuden kommt eine Geothermieanlage mit einer Sole-Wasser-Wärmepumpe zum Einsatz. Der Umzug in das neue Gebäude ist für das erste Quartal 2026 geplant. Die Einsparung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit der Wärme werden ab 2026 gegenüber dem aktuellen Berichtsjahr (altes Gebäude) mit ca. 40 t CO₂e beziffert. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf rund 27 Mio. € (brutto). 2025 sind 11,2 Mio. € Investitionskosten (CapEx) angefallen. Dies entspricht 27 % der CapEx des MLP Konzerns.
- **Sanierung Bürogebäude DOMCURA AG (Kiel):** Für das Gebäude am Hauptstandort der DOMCURA in Kiel, welches 2022 von der MLP SE gekauft wurde, ist eine Modernisierung und energetische Sanierung vorgesehen, die unter anderem die Wärmedämmung der Außenfassade und des Dachs sowie einen Wechsel der Fenster umfasst. Der Gebäudeumbau hat im zweiten Quartal 2025 begonnen und soll bis Ende 2027 abgeschlossen sein. Die Einsparung der THG-Emissionen im Zusammenhang mit der eingekauften Wärme soll ca. 45 % bzw. rd. 48 t CO₂e gegenüber dem Status Quo von 107 t CO₂e (2024) betragen. Das Gesamtprojektvolumen beläuft sich auf 25 Mio. € (brutto). 2025 sind ca. 2,7 Mio. € Investitionskosten (CapEx) angefallen. Dies entspricht 7 % der CapEx des MLP Konzerns.
- **Sanierung Bürogebäude FERI AG (Bad Homburg):** Das Bürogebäude der FERI AG in Bad Homburg wurde 2024 energetisch saniert. Zusätzlich hierzu erfolgte 2025 der Einbau einer Wärmepumpe zur Kühlung der Serverräume. Die damit erzeugte Abwärme soll den Heizbedarf zusätzlich um ca. 40 % bzw. 34 t CO₂e jährlich ab 2026 reduzieren. Das Gesamtprojektvolumen belief sich auf knapp 1 Mio. €. Im Jahr 2025 sind keine signifikanten Betriebs- und Investitionskosten angefallen.

Strom

Bereits im Jahr 2020 wurde der Strombezug auf erneuerbare Energien umgestellt, was zu einer wesentlichen Senkung der THG-Emissionen führte. Die marktbasierten THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug belaufen sich für das Berichtsjahr 2025 auf 11 t CO₂e⁴.

Die MLP Konzernzentrale in Wiesloch ist seit 2015 mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, welche im Jahr 2025 194.147 kWh (Vj. 179.353 kWh) für den Eigengebrauch produzierte. 2025 wurde eine weitere Photovoltaikanlage auf dem Campus-Gelände errichtet, mit der eine zusätzliche Anlagengröße von ca. 500 kWp erzeugt werden kann. Zusätzlich wurden 56 Ladepunkte für E-Autos installiert. Die Fertigstellung erfolgte Mitte 2025. Auch auf dem Gebäude der FERI AG am Standort in Bad Homburg

⁴ 2019 beliefen sich die THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem eingekauften Strom (marktbasiert) auf 1.028 t CO₂e. Eine direkte Vergleichbarkeit der beiden Werte ist aufgrund der Erweiterung der MLP Gruppe zwischen 2019 und 2024 jedoch nicht gegeben.

ist für 2027/28 eine Photovoltaikanlage mit einer angestrebten Anlagengröße von 70-100 kWp in Planung.

Firmenfuhrpark

Im Berichtsjahr 2025 bestand der Fuhrpark der gesamten MLP Gruppe aus insgesamt 275 Fahrzeugen (Vj. 262), davon 160 Verbrenner (Vj. 180), 75 Hybridfahrzeuge (Vj. 65) sowie 40 vollelektrische Fahrzeuge (Vj. 17). Die damit in Verbindung stehenden direkten THG-Emissionen betrugen 2025 917 t CO₂e. Der MLP Gemeinschaftsbetrieb hat Mitte 2025 beschlossen, den Firmenfuhrpark auf Elektrofahrzeuge umzustellen. Durch die schrittweise Elektrifizierung der Flotte erwarten wir innerhalb der MLP Gruppe bis 2030 eine Reduktion der damit verbundenen direkten THG-Emissionen um insgesamt 366 t CO₂e im Vergleich zum Ausgangsjahr 2022.

Mobilität Mitarbeiter und Geschäftsreisen

MLP hat Maßnahmen und Anreize umgesetzt, um die THG-Emissionen durch das Pendeln der Mitarbeiter zu reduzieren und fördert aktiv die Nutzung umweltfreundlicher Mobilitätsangebote beispielsweise durch die Bereitstellung eines Jobtickets oder das arbeitnehmerfinanzierten Leasing von Fahrrädern/E-Bikes. Das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeiter sowie die Überprüfung der bereits eingeführten Maßnahmen auf Effektivität leiten wir aus unserer freiwilligen Mobilitätsumfrage ab, die wir regelmäßig durchführen. Erhoben werden unter anderem Daten zur Häufigkeit des Pendelns, zum Hauptverkehrsmittel sowie zur Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz.

Um auch mit Blick auf Geschäftsreisen die THG-Emissionen der MLP Gruppe möglichst gering zu halten beziehungsweise gänzlich zu vermeiden, regelt die MLP Dienstreiserichtlinie die Angemessenheit und Vertretbarkeit von Dienstreisen sowie das bevorzugte Verkehrsmittel (Deutsche Bahn und sonstige öffentliche Verkehrsmittel). In der MLP Gruppe rechnen wir hierdurch bis 2030 mit einer Gesamteinsparung der damit in Verbindung stehenden THG-Emissionen von rund 250 t CO₂e gegenüber 2022.

Kennzahlen und Ziele

E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **E1-PA3**.

Im Jahr 2022 hat die MLP Gruppe ein Ziel zur Reduktion von THG-Emissionen verabschiedet, das bis 2030 eine Verringerung der betriebsbedingten Gesamtemissionen pro Kopf um mindestens 15 % gegenüber dem Basisjahr 2022 vorsieht. Unter das THG-Emissionsreduktionsziel fallen die Emissionskategorien Scope 1-3 ohne die Scope Kategorien 3.2 und 3.11 - 3.13 i.Z.m. der Projektstätigkeit der DI Deutschland Immobilien AG sowie Scope 3.15 (finanzierte Emissionen). Das Bruttoziel berücksichtigt keine CO₂-Gutschriften oder vermiedene Emissionen. Die Kohärenz der Ziele mit dem THG-Inventar wird durch eine Inventaranalyse und einen Zielabgleich sichergestellt. Das Reduktionsziel ist weder wissenschaftlich fundiert noch extern gesichert, eine Überprüfung ist für 2026 geplant. Der Reduktionspfad ist Teil der ESG-Vorstandsvergütung (siehe hierzu Kapitel [GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme](#)) und beziffert sich per 31.12.2025 auf 2,01 T CO₂e/Kopf (Vj. 2,15 T CO₂e/Kopf). Es erfolgt mindestens jährlich ein Reporting über den Fortschritt der Zielerreichung im Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats der MLP SE sowie im Vorstand der MLP SE.

Nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Dekarbonisierungshebel⁵ in den Bereichen Wärme, Firmenfuhrpark sowie Geschäftsreisen auf, die im Rahmen der bereits eingeleiteten Maßnahmen, welche in Kapitel [E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten](#) ausführlich erläutert werden, bis 2030 unter den getroffenen Annahmen zu erwarten sind:

⁵ Eine wesentliche Senkung der THG-Emissionen in Zusammenhang mit dem Strombezug erfolgte bereits im Jahr 2020 durch die Umstellung des Strombezugs der Bürogebäude auf Grünstrom.

Emissionskategorie	Basisjahr 2022	Dekarbonisierungshebel bis 2030 absolut	Dekarbonisierungshebel bis 2030 in %
Wärme	1.805	142	-4,5
Firmenfuhrpark	1.017	366	-36,0
Geschäftsreisen	3.821	244	-6,4

Klimaszenarien, die die Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C einbeziehen, wurden bei der Festlegung der Dekarbonisierungshebel bisher nicht explizit berücksichtigt. In Zusammenhang mit den angegebenen Dekarbonisierungshebeln werden zum aktuellen Zeitpunkt keine neuen Technologien eingeführt.

Ziele im Zusammenhang mit den finanzierten Emissionen (Scope 3.15) wurden bisher noch nicht festgelegt, da die Berechnung dieser Emissionen für die MLP Banking und die FERl AG erstmalig per 31.12.2024 erfolgte und aktuell die Verbesserung der Datenqualität im Fokus steht.

Aspekte im Zusammenhang mit den Auswirkungen E1-PA1, E1-PA2, E1-NA1, E1-PA4 sowie E1-PA5 werden kontinuierlich verfolgt und angepasst, ohne dass ein festgelegtes messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert ist

E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

Der Energieverbrauch der MLP Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf 17.327 (Vj. 17.365 MWh) und wird auf der Grundlage des Verbrauchs von Gas, Fernwärme, Strom sowie Benzin und Diesel (Fuhrpark) berechnet. Der Energieverbrauch setzt sich aus Energie aus erneuerbaren und fossilen Quellen zusammen.

	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen (MWh)	10.554	10.599
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	61 %	61 %
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0	0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	— %	— %
Gesamtenergieverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	6.811	6.729
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse, Biogas, etc. (MWh)	6	6
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	6.626	6.528
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	179	194
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	39 %	39 %
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	17.365	17.327

Da MLP nicht in klimaintensiven Sektoren gemäß Angabe ESRS E1 38 tätig ist, wird der Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen nicht weiter aufgeschlüsselt.

E1-6: Treibhausgas-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

Angaben zur organisatorischen und operativen Grenze

Die Bilanzierung der THG-Emissionen in der MLP Gruppe erfolgt nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG) auf Grundlage des finanziellen Kontrollansatzes. Gemäß dem GHG gibt es drei Geltungsbereiche, sogenannte Scopes, in denen Unternehmen Treibhausgase emittieren: Scope 1 umfasst direkte THG-Emissionen aus Quellen, die direkt vom Unternehmen verantwortet oder kontrolliert werden; Scope 2 umfasst indirekte THG-Emissionen, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb des Unternehmens entstehen; Scope 3 umfasst sonstige indirekte THG-Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, verursacht durch die Geschäftstätigkeit, wobei insgesamt 15 Kategorien unterschieden werden.

Während die Kategorien unter Scope 1 und Scope 2 verpflichtend zu erheben sind, gilt laut ESRS E1–6 für Scope 3, dass das Unternehmen nur die THG-Emissionen auszuweisen hat, welche „signifikant bzw. eine Priorität“ für die Unternehmensaktivität sind bzw. darstellen. Nachfolgende Auflistung gibt an, welche Scope 3-Emissionen im THG-Inventar der MLP Gruppe ausgeschlossen oder nicht angegeben werden, da diese für das Geschäftsmodell der MLP Gruppe nicht relevant sind:

Scope 3-Kategorie	Begründung für Ausschluss bzw. Nicht-Ausweis
Scope 3.8: Angemietete oder geleaste Sachanlagen	THG-Emissionen aus dem Betrieb von Vermögenswerten, die von der berichtenden Gesellschaft geleast wurden und nicht bereits in den Scope 1- oder Scope 2-Inventaren enthalten sind. MLP erkennt zwei wesentliche Sachverhalte im Rahmen von Anmietung und Leasing: Angemietet ist das Bürogebäude der Domcura in Kiel (Vermieter ist die MLP SE). Geleast sind Fahrzeuge des Fuhrparks in den jeweiligen Konzerngesellschaften. Die durch die Nutzung der angemieteten bzw. geleasten Anlagen anfallenden THG-Emissionen werden unter Scope 1 und Scope 2 erfasst.
Scope 3.9: Nachgelagerter Transport & Distribution	THG-Emissionen, die im Berichtsjahr aus dem Transport und Vertrieb verkaufter Produkte in Fahrzeugen und Einrichtungen entstehen, die sich nicht im Eigentum oder unter der Kontrolle des berichtenden Unternehmens befinden. Da Gesellschaften der MLP Gruppe keine Waren mit transportfähigen Eigenschaften veräußern, ist die Kategorie nicht relevant.
Scope 3.10: Verarbeitung verkaufter Produkte	THG-Emissionen aus der Verarbeitung verkaufter Zwischenprodukte durch Dritte (z. B. Hersteller) nach dem Verkauf durch das berichtende Unternehmen. Keine Relevanz für die MLP Gruppe, da keine Zwischenprodukte erstellt und veräußert werden.
Scope 3.14: Franchise	THG-Emissionen aus dem Betrieb von Franchiseunternehmen, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten sind. Diese Kategorie betrifft Unternehmen, die Lizenzen zur Nutzung ihrer Marken und Dienstleistungen vergeben. Da die MLP SE und ihre Tochtergesellschaften nicht als Franchisegeber tätig sind, ist diese Kategorie nicht relevant.

Aus Gründen der Vollständigkeit und zur Vergleichbarkeit mit den Vorjahren werden alle weiteren Scope 3-Emissionen angegeben, auch wenn einzelne Kategorien für MLP als nicht produzierendes Finanzdienstleistungsunternehmen aufgrund der Höhe der THG-Emissionen im direkten Vergleich zu den Scope 3.15-Emissionen nicht signifikant sind.

THG-Bilanz der MLP Gruppe

Die THG-Emissionen der MLP Gruppe werden mithilfe eines eigenentwickelten Tools berechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen. Bei der Verwendung der Emissionsfaktoren wurden sowohl die Aktualität, Zugänglichkeit als auch die Vertraulichkeit der Datenquelle zugrunde gelegt. Die einzelnen Emissionsdaten werden im Folgenden je Scope-Kategorie angegeben. Darüber hinaus wird erläutert, ob für die Ermittlung der Emissionen Schätzungen oder Hochrechnungen verwendet worden oder ob es sich um eine exakte Messung bzw. Berechnung auf Basis von Primärdaten handelt.

Nachfolgende Tabelle weist die THG-Bilanz der MLP Gruppe sowohl nach der marktbasierten als auch der standortbasierten Methodik aus. Darüber hinaus werden gesondert die betriebsbedingten THG-Emissionen dargestellt. Letztere schließen die im Zusammenhang mit der Projektstätigkeit der DI Deutschland Immobilien anfallenden Emissionen (Scope 3.1 sowie 3.11-3.13) sowie die finanzierten Emissionen (Scope 3.15) aus. Der separate Ausweis der betriebsbedingten Emissionen erfolgt, da er die Grundlage der aktuellen Zielsetzung darstellt, wie im [Kapitel E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#) beschrieben.

	2022 alt	2022	2024 alt	2024	2025	% 2025 zu 2024
Scope 1-Treibhausgasemissionen*						
Scope 1 THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	2.594	2.296	2.186	2.260	2.263	0,1
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens	1.433	1.279	1.268	1.269	1.347	6,2
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	1.161	1.017	918	991	917	-7,5
Scope 2-Treibhausgasemissionen						
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	2.790	2.082	2.185	1.975	1.992	0,8
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Standort	2.199	1.474	1.643	1.337	1.316	-1,6
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	592	608	542	638	676	5,9
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	693	693	549	648	687	6,1
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf - Markt	101	85	7	10	11	16,6
Eingekaufte Wärme für den Eigenbedarf	592	608	542	638	676	5,9
Signifikante Scope 3-Treibhausgasemissionen						
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO₂e)	8.492	6.878	782.237	781.327	4.957.372	534
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO₂e) betriebsbedingt	8.492	6.878	8.517	7.607	7.098	-6,7
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	430	449	426	491	528	7,6
3.2 Investitionsgüter**	551	52	11.993	11.663	57	-99,5
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	985	603	786	551	537	-2,5
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	165	4	317	39	40	3,9
3.6 Geschäftsreisen	4.441	3.821	4.430	4.361	3.818	-12,4
3.7 Pendelverkehr der Mitarbeiter	1.920	1.949	2.152	2.090	2.118	1,3
3.11 Nutzung verkaufter Produkte			1.003	1.003	212	-78,9
3.12 End-of Life-Treatment verkaufter Produkte					0	***
3.13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen					738	***
3.15 Investitionen			761.130	761.130	4.949.324	550,3
THG-Gesamtemissionen						
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) (t CO₂e)	13.876	11.256	786.609	785.562	4.961.627	531,6
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) (t CO₂e)	11.779	9.866	784.972	784.235	4.960.322	532,5
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) (t CO₂e) betriebsbedingt	13.876	11.256	12.889	11.842	11.353	-4,1
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) (t CO₂e) betriebsbedingt	11.779	9.866	11.252	10.515	10.049	-4,4

*Die MLP Gruppe ist nicht Teil des regulierten Emissionshandelssystems. ** davon Projektstätigkeit DI 2024 11.587 t CO₂e *** keine Vergleichbarkeit gegeben

Biogene CO₂-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau sind nicht relevant und werden daher nicht extra ausgewiesen.

THG-Neuberechnungsgrundsätze

Die Neuberechnungsgrundsätze für den THG-Bilanzierungsprozess in der MLP Gruppe legen fest, wann und wie historische THG-Emissionen und das Basisjahr neu berechnet werden, um die Vergleichbarkeit der Emissionsdaten über die Zeit sicherzustellen. Eine Neuberechnung wird durchgeführt, wenn Änderungen der Emissionsfaktoren, Methoden oder Strukturen eine Veränderung der Gesamtemissionen einer Scope-Kategorie um mindestens 5 % bewirken, wobei die Neuberechnung sowohl bei steigendem als auch sinkendem Emissionsniveau symmetrisch angewendet wird.

2025 gab es folgende Sachverhalte, welche eine Neuberechnung der Emissionsdaten für das Basisjahr 2022 und das Vorjahr 2024 aufgrund der Überschreitung der 5 % Schwelle auslösten:

- **Aktualisierung der Emissionsfaktoren:** Überschreitung der 5 %-Schwelle in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 sowie Scope 3.1 bis 3.7
- **Methodische Änderungen:** Bilanzierung der Fuhrparkemissionen (Scope 1) erfolgt nun primär nach dem Kraftstoffverbrauch. Beim Pendelverhalten der Mitarbeiter (Scope 3.7) wurden bei der Hochrechnung der Gesamtmitarbeiterzahl die Dienstwagenberechtigten abgezogen, um eine Doppelerfassung zu vermeiden.

Die neu ermittelten Emissionsdaten sind in der Tabelle zur THG-Bilanz aufgeführt. Die im Nachhaltigkeitsbericht 2024 veröffentlichten Emissionswerte finden sich in den Spalten *2022 alt* bzw. *2024 alt*.

Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Nettoeinnahmen

THG-Intensität je Nettoeinnahme	2024	2025
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Währungseinheit)	0,00076	0,00474
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoeinnahme (t CO ₂ e/Währungseinheit)	0,00076	0,00474

Die zur Berechnung der THG-Intensität verwendeten Nettoeinnahmen beliefen sich im Berichtsjahr 2025 auf 1.046.928 T€ (Vj. 1.037.534 T€). Die Zusammensetzung der Nettoeinnahmen können dem Anhang zum Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2025 des MLP Konzerns](#) unter Angabe 9. „Umsatzerlöse“ entnommen werden.

Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Unternehmen, welche im Abschluss der zu Rechnungslegungszwecken konsolidierten Gruppe nicht vollständig konsolidiert waren, aber dennoch eine operative Kontrolle vorlag. Daher erfolgt keine separate Angabe gemäß ESRS E1 Absatz 50b).

Erläuterungen zu den Berechnungen der einzelnen Emissions-Kategorien

Scope-Kategorie	Angaben Ermittlung	Quelle Emissionsfaktor 2024	Quelle Emissionsfaktor 2025
Scope 1: Selbst erzeugte Wärme	Die Emissionen werden anhand des Energieträgers sowie des entsprechenden Verbrauchs in kWh berechnet. Sofern Verbrauchswerte zum Zeitpunkt der Datenerfassung noch nicht vollständig vorlagen, wurde auf Basis der Nebenkostenabrechnungen der Vorjahre hochgerechnet.	Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Oktober 2024)	Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Juni 2025)
Scope 2: Einge kaufte Wärme		Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (August 2024)	Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Mai 2025)
Scope 1: Kältemittel	Die Ermittlung der THG-Emissionen erfolgt anhand des verwendeten Kältemittels und der (Nach-)Füllmenge in kg.	Kältemittelrechner Büro für Umweltforschung und -beratung GmbH basierend auf IPCC	Kältemittelrechner Büro für Umweltforschung und -beratung GmbH basierend auf IPCC
Scope 1: Fuhrpark (Verbrenner)	Emissionsberechnung der Dienst- und Poolfahrzeuge erfolgt nach Kraftstoffverbrauch bzw. Fahrleistung in Fahrzeugkilometern nach Fahrzeugtyp. Daten stammen aus der Jahresaufstellung des Leasingpartners oder aus Aufzeichnungen des Fuhrparkmanagements.	Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Oktober 2024)	Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Juni 2025)

Scope-Kategorie	Angaben Ermittlung	Quelle Emissionsfaktor 2024	Quelle Emissionsfaktor 2025
Scope 2: Strom	Die Emissionen basieren auf dem Stromverbrauch der Bürogebäude und dem Verbrauch von Hybrid- und Elektrofahrzeugen in kWh. Fehlende Stromverbrauchsdaten wurden anhand der Vorjahreswerte ergänzt.	Marktbasiert: MLP nutzt standardisierte Ökostromtarife für nahezu 100 % seines Strombezugs; Emissionsfaktor gem. Stromanbieter Standortbasiert: Umweltbundesämtern und Branchenverbänden aus Deutschland, Luxemburg und der Schweiz.	Marktbasiert: MLP nutzt standardisierte Ökostromtarife für nahezu 100 % seines Strombezugs; Emissionsfaktor gem. Stromanbieter Standortbasiert; EEA - European Environment Agency
Scope 3.1: Erworbene Waren und Dienstleistungen	Papier- und Druckerzeugnisse: Erfassung erfolgt in kg-Einheiten auf Basis von Belegen aus der Finanzbuchhaltung. Gastronomie: Mahlzeiten erfasst auf Basis von Abrechnungen des Kantinenbetreibers, der Eventabteilung sowie des Einkaufs Digital Services: Erfassung erfolgt anhand des Datenvolumens in Gigabyte (GB) oder des Stromverbrauchs in kWh anhand von Abrechnungen des Einkaufs oder des IT-Managements	Umweltbundesamt (2020) bzw. Ökobilanz des Bundesumweltamts (2022) Instituts für Energie und Umweltforschung Heidelberg (2020) Carbon Brief (UK)	Department for Environment, Food & Rural Affairs sowie Umweltbundesamt (2025) Carbon Brief (UK)
Scope 3.2: Kapital- und Investitionsgüter	Elektronische Geräte: Erfassung erfolgt auf Stückbasis je nach Art des Geräts auf Basis von Belegen aus der Finanzbuchhaltung Büroausstattung: Erfassung erfolgt auf Stückbasis nach Art der Ausstattung auf Basis von Belegen aus der Finanzbuchhaltung	Herstellerinformationen Furniture Impairment Research Association.	Department for Environment, Food & Rural Affairs Furniture Impairment Research Association.
Scope 3.5: Abfallaufkommen in Betrieben	Erfasst wird der Abfall aus dem Betrieb getrennt nach Hausmüll, Papier sowie Plastik in Kilogramm	Umweltbundesamt Österreich	Department for Environment, Food & Rural Affairs
Scope 3.6: Geschäftsreisen	Geschäftsreisen: Zurückgelegte Kilometer mit dem Flugzeug (unterteilt nach Kurz-, Mittel- und Langstrecke), der Bahn und mit Privat- oder Mietfahrzeugen sowie Anzahl der Hotelübernachtungen. Beratermobilität: Berücksichtigung der zurückgelegten Kilometer sowie des Fortbewegungsmittels der MLP Berater auf Basis der 2024 durchgeführten Mobilitätsumfrage. Umfragebeteiligung lag bei 53%. Das Mobilitätsverhalten der übrigen Berater wurde entsprechend hochgerechnet.	Umweltbundesamt (2024) sowie Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Oktober 2024)	Department for Environment, Food & Rural Affairs sowie Umweltbundesamt (2025)
Scope 3.7: Pendelverkehr der Mitarbeiter	Das Pendelverhalten der Mitarbeiter wird aus der Mobilitätsumfrage abgeleitet (letztmalig Ende 2024). Die Umfragebeteiligung lag bei 64 % der Gesamtbelegschaft. Erhoben wurden Daten zur Häufigkeit des Pendelns bzw. die Anzahl der Home-Office-Tage, Daten zum Hauptverkehrsmittel sowie zur Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Die Ergebnisse wurden auf die Gesamtmitarbeiterzahl hochgerechnet.	Umweltbundesamt (2024) sowie Ministerium für Energiesicherheit und Netto-Null (DESNZ) des Vereinigten Königreichs (Oktober 2024)	Department for Environment, Food & Rural Affairs sowie Umweltbundesamt (2025)

Scope-Kategorie	Angaben Ermittlung	Quelle Emissionsfaktor 2024	Quelle Emissionsfaktor 2025
Scope 3.11: Nutzung verkaufter Produkte	In dieser Emissionskategorie ist die Nutzung der im Rahmen der eigenen Projektentwicklung verkauften Wohneinheiten durch die DI Deutschland.Immobiliën AG erfasst. Die Emissionen je Einheit berechnen sich aus Emissionsintensität in kg CO ₂ e pro m ² und Jahr, Wohnfläche und einer Nutzungsdauer von 50 Jahren. Die Emissionsintensität wird aus dem Endenergiebedarf und den Emissionsfaktoren der Energieträger abgeleitet.	Eigene Berechnungen	Eigene Berechnungen
Scope 3.12: End-of Life-Treatment verkaufter Produkte	Umfasst die erwarteten THG-Emissionen aus der Abfallbehandlung und Beseitigung am Lebensende der im Rahmen der eigenen Projektentwicklung im Berichtsjahr verkauften Wohneinheiten durch die DI Deutschland.Immobiliën AG. Die Berechnung basiert auf den in den verkauften Wohneinheiten eingesetzten Materialmengen und deren End of Life Prozessen gemäß DIN EN 15978. Die Materialmengen je Einheit werden aus dem 3D-Modellimport abgeleitet, den Materialien zugeordnet und mit dem in der Datenbank hinterlegten Emissionsfaktor gewichtet.	Keine Berechnung	ÖKOBAUDAT, Standard 2024
Scope 3.13: Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Diese Emissionskategorie umfasst die THG-Emissionen, die aus der Nutzung von Wohneinheiten entstehen, die sich im Eigentum der DI Deutschland Immobilien AG befinden und an Dritte vermietet werden. Gegenstand der Bilanzierung sind betriebsbedingte Emissionen (Scope 1 und 2) aus dem Energieeinsatz im Gebäudebetrieb während der Nutzung. Die Ermittlung erfolgt modellbasiert auf Objektebene, da zum Zeitpunkt der Berechnung noch keine Verbrauchsmessdaten vorliegen. Die flächenbezogene Emissionsintensität wird anschließend auf Ebene der einzelnen Wohneinheit skaliert.	Keine Berechnung	Eigene Berechnungen
Scope 3.15: Eigenkapital- investitionen (Beteiligungen)	Hierbei handelt es sich um Beteiligungsgesellschaften, bei denen weder eine finanzielle noch eine operative Kontrolle gegeben ist und diese Emissionen daher nicht unter Scope 1 und Scope 2 erfasst werden. Die Emissionsberechnung erfolgt anhand der prozentualen Beteiligungsquote, der Anzahl der Mitarbeiter in den jeweiligen Gesellschaften sowie der Emissionsintensität (t CO ₂ e/Mitarbeiter) vergleichbarer Unternehmen.	Eigene Berechnungen	Eigene Berechnungen

Scope 3.15: Investitionen

Die nachfolgenden Berechnungen der finanzierten Emissionen der MLP Banking AG sowie der FERi (Luxembourg) S.A. zum Stichtag 31.12.2025 erfolgt auf Basis des von PCAF entwickelten Global GHG Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions (zweite Auflage, Dezember 2022). Die PCAF-Methodik ermöglicht eine weltweit einheitliche Berechnung und Offenlegung der THG-Emissionen, die durch Finanzierungen und Investments entstehen.

Die Berechnung der finanzierten Emissionen nach der PCAF-Methodik erfolgt für alle Anlageklassen nach folgendem Ansatz:

- Finanzierte Emissionen werden berechnet, indem ein Attributionsfaktor (spezifisch für jede Anlageklasse) mit den Emissionen des Kreditnehmers oder Beteiligungsunternehmens multipliziert wird.
- Der Attributionsfaktor wird berechnet, indem der Anteil des ausstehenden Betrags von Krediten und Investitionen einer Finanzinstitution am gesamten Eigenkapital und der Verschuldung des Unternehmens, Projekts usw. bestimmt wird, dem die Finanzinstitution Geld geliehen hat oder in das sie Kapital investiert hat.
- Für die Bestimmung der finanzierten Emissionen werden, wenn möglich, tatsächliche Emissionen der Kreditnehmer herangezogen. Sofern diese nicht verfügbar sind, wird auf ökonomische Aktivitätsdaten oder Branchendurchschnitte zurückgegriffen.

MLP Banking AG

Nachfolgende Tabellen zeigen die im Rahmen der Bilanzierung berücksichtigten Anlageklassen der MLP Banking AG. Nicht berücksichtigt sind Projektfinanzierungen über Endkunden (Klimakredite) (10 Mio. €) sowie die Ende Dezember 2025 neu geschaffene Anlageklasse für Green Bonds (3 Mio. €). Ebenso ausgeschlossen sind alle Aktivitäten für die im PCAF-Standard noch keine Bewertungsmethodiken definiert bzw. nicht vorgeschrieben sind. Dies betrifft u. a. Konsumentenkredite für Endkunden, Kredite für sonstige Liegenschaften und Anleihen von supranationalen Organisationen (301 Mio. €).

Die Höhe der finanzierten Emissionen (Scope 1–3) summiert sich per 31.12.2025 auf 263.280 t CO₂e (Vj. 165.605 t CO₂e). Die Berechnung basiert auf einer Datenabdeckung in Bezug auf das Gesamtportfolio der MLP Banking AG von 62 %.

Hohe Datenqualität = 1
Niedrige Datenqualität = 5

		Scope 1+2				Scope 3				
PCAF Anlageklasse	Buchwert 31.12.2025 [€M]	Scope 1 + 2 Emissionen [t CO ₂ e]	Emissions- intensität (Scope 1+2) [t CO ₂ e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 1+2 [%]	Score Datenqualität Scope 1 + 2	Scope 3 Emissionen [t CO ₂ e]	Emissions- intensität (Scope 3) [t CO ₂ e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 3 [%]	Score Datenqualität Scope 3	
I	Börsennotierte Aktien & Anleihen	120	2.038	17	100	2,5	21.112	176	100	3,2
II	Unternehmenskredite & nicht börsennotiertes Eigenkapital	399	5.024	13	100	3	218.601	548	100	3,6
	davon Eigenhandel	207	3.376	16	100	2,0	214.367	1.036	100	2,3
	davon Praxisfinanzierung	192	1.648	9	100	5,0	4.234	22	100	5,0
IV	Gewerbliche Immobilien **	15	193	13	92	4,1				
V	Hypotheken **	848	5.835	7	61	4,1				
IX	Staatsanleihen	31	5.712	184	100	1,0	4.365	141	100	4,0
X	Anleihen von Bundesländern ***	24	400	17	38	1,0				
Gesamt		1.437	19.202	13	76	3,5	244.078	170	96	3,5

* Prozentsatz des Buchwertes, für den die finanzierten Emissionen berechnet wurden.

** Bei Anlageklasse IV und V werden nur Scope 1 und 2 Emissionen aus der Nutzungsphase berücksichtigt, indirekte Scope 3 Emissionen sind in der Nutzungsphase für Immobilien nicht relevant.

*** In Anlageklasse X Anleihen von Bundesländern konnte aufgrund eingeschränkter Datenverfügbarkeit nur Scope 1 berechnet werden.

Nachfolgende Tabelle zeigt die finanzierten Emissionen der Anlagenklassen I und II nach NACE-Sektoren:

	Buchwert 31.12.2025 [€M]	Scope 1 + 2 Emissionen [t CO ₂ e]	Score Datenqualität Scope 1 + 2	Scope 3 Emissionen [t CO ₂ e]	Score Datenqualität Scope 3
C Verarbeitendes Gewerbe	26	1.015	2,1	12.217	2,1
D Energieversorgung	2	1.972	1,0	800	1,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	62	838	2,5	34.252	3,8
H Verkehr und Lagerei	4	33	2,0	239	2,0
J Information und Kommunikation	6	5	1,7	682	1,7
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	197	1.233	2,1	184.629	2,4
L Grundstücks- und Wohnungswesen	20	311	2,8	1.423	2,8
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	11	1	2,0	940	2,0
Q Gesundheits- und Sozialwesen	193	1.654	5,0	4.726	5,0

Anlageklasse I: Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen

Zum Stichtag 31.12.2025 wurden keine börsennotierten Aktien gehalten. Unternehmensanleihen werden im Rahmen des Eigenhandels gehalten. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Emissionsdaten von Bloomberg bzw. mit umsatzbasierten Emissionsfaktoren aus der PCAF-Datenbank (CEDA). Für Positionen, bei denen aufgrund fehlender Daten kein Attributionsfaktor berechnet werden konnte oder Emissionsdaten nicht oder nur unvollständig vorlagen, wurden Unternehmensangaben genutzt.

Anlageklasse II: Unternehmenskredite und nicht börsennotiertes Eigenkapital

Eigenhandel: Im Rahmen des Eigenhandels werden Schuldscheine gehalten. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Emissionsdaten von Bloomberg bzw. mit umsatzbasierten Emissionsfaktoren aus der PCAF-Datenbank (CEDA). Positionen, bei denen aufgrund fehlender Daten kein Attributionsfaktor berechnet werden konnte oder Emissionsdaten nicht oder nur unvollständig vorlagen, wurden Unternehmensangaben genutzt.

Praxisfinanzierung: Im Rahmen des Kundengeschäfts vergibt die MLP Banking Kredite zur Praxisfinanzierung. Aufgrund fehlender wirtschaftlicher Daten zur Berechnung des Attributionsfaktors wurden die finanzierten Emissionen auf Basis der Buchwerte und eines Emissionsfaktors aus der PCAF-Emissionsfaktordatenbank abgeschätzt. Hierfür wurde erstmals die über PCAF neu verfügbare CEDA-Datenbank genutzt, die eine granulare Abschätzung der Emissionen ermöglicht.

Anlageklasse IV & Anlageklasse V: Gewerbliche Immobilien und Hypotheken

Die Berechnung der Anlageklassen zu gewerblichen Immobilien und Hypotheken wurde basierend auf der durchschnittlichen Emissionsintensität je m² für den jeweiligen Gebäudetyp durchgeführt. Für Immobilien (ganze Gebäudeeinheiten), bei denen keine Flächendaten vorhanden waren, wurde die Emissionsberechnung auf Basis der durchschnittlichen Emissionsintensität je Gebäudetyp durchgeführt. Kredite, bei denen lediglich ein Teil einer Gebäudeeinheit finanziert wurde, können nicht über den Gebäudetyp abgeschätzt werden. Weitere Ausschlüsse ergaben sich aufgrund fehlender Daten zur Berechnung des Attributionsfaktors. Für die Berechnung wurden Emissionsfaktoren aus der PCAF European building emission factor database genutzt.

Anlageklasse IX: Staatsanleihen

Staatsanleihen werden zum Stichtag nur von einem Emittenten gehalten. Die entsprechenden Emissionsdaten wurden den Datenbanken der UNFCCC und der OECD entnommen.

Anlageklasse X: Anleihen von Bundesländern

Für eine Anleihe lagen geeignete öffentliche Daten vor, um die Berechnung auf Basis der im Dezember 2025 neu veröffentlichten PCAF-Methodik durchzuführen. Dabei wurden die Scope 1 Emissionen excl. LULUCF auf Basis der EDGAR Datenbank der EU berechnet.

FERI (Luxembourg) S.A.

Die FERI (Luxembourg) S.A. verwaltet Investmentfonds, für welche das Portfoliomanagement innerhalb der FERI-Gruppe (FERI AG, Deutschland; FERI (Schweiz) AG, Schweiz; FERI (Luxembourg) S.A., Luxembourg) ausgelagert ist. Die Investitionen, die durch die Investmentfonds getätigt werden, verursachen finanzierte Emissionen. Die Bilanzierung berücksichtigt alle von FERI (Luxembourg) verwalteten liquiden Investmentfonds und deckt damit ein Volumen von 14,7 Mrd. € ab. Neben den liquiden Investmentfonds verwaltet FERI (Luxembourg) auch illiquide Investmentfonds mit einem Volumen von 4 Mrd. €. Für diese illiquiden Investmentfonds liegen derzeit keine Emissionsdaten vor. Aus diesem Grund werden sie in der Bilanz nicht berücksichtigt.

Über alle Anlageklassen hinweg verursachen die liquiden Investmentfonds 4.686.040 t CO₂e (Vj. 595.517 t CO₂e) finanzierte Emissionen (Scope 1-3). Die Berechnung basiert auf einer Datenabdeckung von 89 % (Scope 1 und 2) und umfasst damit 13,1 Mrd. € des Gesamtvolumens von 14,7 Mrd. €. Der signifikante Anstieg der finanzierten Emissionen ergibt sich aus der Verfügbarkeit von Scope 3-Emissionswerten für Investitionen in Zielfonds. Diese Werte waren im vergangenen Jahr noch nicht verfügbar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die verwalteten Investmentfonds neben Direktanlagen ihrerseits in Investmentfonds (Zielfonds) investieren. Die Besonderheit dieser Zielfondsanlagen besteht darin, dass die Emissionsdaten nur auf Ebene der Zielfonds vorliegen. Zielfonds sind derzeit keine durch die PCAF anerkannte Anlageklasse. Zur Erhöhung der Transparenz wurde dennoch entschieden, auch Investitionen in Zielfonds bei der Berechnung der finanzierten Emissionen zu berücksichtigen und auszuweisen. Hierbei ist zu beachten, dass die Werte für Investitionen in Zielfonds Scope 1,2 und 3 aggregieren. Eine Aufschlüsselung nach Scope 1+2 sowie ein separater Ausweis von Scope 3-Emissionen, wie er für die weiteren Anlageklassen erfolgt, ist daher nicht möglich und führt zu einer Verzerrung der Scope 1+2-Emissionen.

Im Rahmen der Bilanzierung wurden daher folgende Assetklassen berücksichtigt:

Hohe Datenqualität = 1 Niedrige Datenqualität = 5									
		Scope 1+2				Scope 3			
PCAF Anlageklasse	Buchwert 31.12.2025 [€M]	Scope 1 + 2 Emissionen [t CO ₂ e]	Emissions- intensität (Scope 1+2) [t CO ₂ e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 1+2 [%]	Score Datenqualität Scope 1 + 2	Scope 3 Emissionen [t CO ₂ e]	Emissions- intensität (Scope 3) [t CO ₂ e/€M investiert]	Abdeckung* Scope 3 [%]	Score Datenqualität Scope 3
I Börsennotierte Aktien	735	36.157	49	100	2,2	341.445	465	100	2,3
I Unternehmensanleihen	14	364	26	100	2,1	13.385	971	100	2,2
I Investmentfonds	12.403	4.285.581	346	80	**	***	***	***	**
IX Staatsanleihen	35	6.001	170	100	3,0	3.106	88	100	4,0
Gesamt	13.187	4.328.104	328	90	2,4	357.936	27	5	3

* Prozentsatz des Buchwerts, für den die finanzierten Emissionen berechnet wurden.

** Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores vor.

*** Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit nur aggregierte Daten zu Scope 1,2 und 3 vor. Die Aussagekraft der Emissionsintensität (Scope 3) und Abdeckung Scope 3 im Gesamtergebnis ist daher eingeschränkt.

Anlageklasse I: Börsennotierte Aktien

Zur Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in börsennotierte Aktien wird der Bestand der direkt investierten Unternehmen zum Stichtag abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswerts, normiert auf den Wert des Vermögenswerts in t CO₂e/Mio. € EVIC (enterprise value including cash), ebenfalls zum Stichtag bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Unternehmens relativ zum EVIC zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in börsennotierte Aktien durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Aktien.

Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

Anlageklasse I: Unternehmensanleihen

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Anleihen börsennotierter Unternehmen wird der Bestand der direkt investierten Unternehmensanleihen zum Stichtag abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswertes, normiert auf den Wert des Vermögenswertes in t CO₂e/Mio. € EVIC, ebenfalls zum Stichtag bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Unternehmens relativ zum EVIC zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Anleihen börsennotierter Unternehmen durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Unternehmensanleihen. Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

Die verwalteten liquiden Investmentfonds investieren nicht direkt in Unternehmensanleihen nicht börsennotierter Unternehmen.

Anlageklasse I: Investmentfonds (Zielfonds)

Zielfonds gehören derzeit nicht zu den von der PCAF definierten Anlageklassen. Investitionen in Zielfonds sind jedoch grundsätzlich mit Investitionen in börsennotierte Unternehmen vergleichbar. Daher wird die Berechnungslogik übertragen und der Wert der gehaltenen Anteile ins Verhältnis zum Wert aller umlaufenden Anteile gesetzt.

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Zielfonds wird der Bestand der gehaltenen Anteile der Zielfonds zum Stichtag abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswertes, normiert auf den Wert des Vermögenswertes in t CO₂e /Mio. € EVIC, ebenfalls zum Stichtag bezogen. Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine gesonderten Scope 3-Daten vor. Diese können daher derzeit nicht einzeln ausgewiesen werden.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten wie bei Aktien aus den aggregierten Emissionen relativ zu dem aggregierten EVIC der Unternehmen eines Zielfonds ergeben, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Zielfonds ebenfalls durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Zielfondsanteile.

Für Investitionen in Zielfonds liegen derzeit keine Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores vor. Diese können daher derzeit nicht berichtet werden.

Anlageklasse IX: Staatsanleihen

Für die Berechnung der finanzierten Emissionen durch Investitionen in Staatsanleihen wird der Bestand der direkt investierten Staatsanleihen zum Stichtag abgerufen. Über den Datenanbieter MSCI ESG Research LLC („MSCI“) werden ebenfalls zum Stichtag die zuletzt geschätzten Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Gesamtemissionen des Vermögenswertes bezogen.

Da sich die bezogenen Emissionsintensitäten aus den Emissionen eines Staates im Verhältnis zum kaufkraftbereinigten BIP zusammensetzen, erfolgt die Berechnung der finanzierten Emissionen bei Investitionen in Staatsanleihen durch Multiplikation der Emissionsfaktoren mit den Bestandsdaten der Staatsanleihen. Zusätzlich werden Daten zur Datenqualität der Emissionsfaktoren in Form des PCAF-Datenqualitätsscores von MSCI eingeholt.

E1-7 : Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate

Die MLP Gruppe hat 2025 in keine Projekte oder Vorhaben investiert, welche zur Verringerung der Treibhausgase geführt haben.

E1-8: Interne CO₂-Bepreisung

Die MLP Gruppe hat im Berichtsjahr 2025 keine internen CO₂-Bepreisungssysteme implementiert.

E1-9: Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Die MLP Gruppe macht von der Phase-In-Regelung Gebrauch, im ersten Jahr der Erstellung ihres Nachhaltigkeitsberichts die im ESRS E1-9 vorgeschriebenen Angaben auszulassen.

Sozialinformationen

ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige MLP Berater gehören zu den wichtigsten Stakeholdern der MLP Gruppe und sind eine entscheidende Grundlage für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Aus diesem Grund sind Auswirkungen auf diese Gruppe sowie Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich wesentlich für MLP und werden im folgenden Kapitel näher beschrieben.

Die Arbeitskräfte der MLP Gruppe unterteilen sich in fest angestellte Beschäftigte, Selbstständige (MLP Berater) sowie Personen, die temporär von Unternehmen im Rahmen der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften bereitgestellt werden (Leiharbeitskräfte).

Die Unterthemen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse für die MLP Gruppe als wesentlich identifiziert. Für nähere Informationen siehe Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Dieser Abschnitt behandelt die internen Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Strategien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften von MLP. Für alle in diesem Kapitel dargestellten Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Strategien gilt, dass die Interessen von Interessenträgern bei der Erstellung und Überarbeitung der Grundsätze und Regelungen durch die jeweils zuständigen Organisationseinheiten eingebracht und berücksichtigt werden.

Die Personalarbeit in der MLP Gruppe erfolgt durch die Personalbereiche der einzelnen Gesellschaften, die grundsätzlich eigenständig aufgestellt sind und die Personaldienstleistungen bedarfsgerecht und im Einklang mit der Strategie, dem Geschäftsmodell und den regulatorischen Anforderungen der jeweiligen Gesellschaften erbringen. Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein konzernübergreifendes HR Board eingerichtet, mit dem Ziel, einen gemeinsam getragenen Rahmen der strategischen Personalarbeit in der MLP Gruppe zu schaffen und den regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch der Personalexperten weiter zu stärken.

MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen und Chancen **S1-PA1**, **S1-C2** und **S1-PA2** sowie **S4-PA2** und **S4-C1** sowie **G1-PA1**.

Der MLP Ethik- und Verhaltenskodex formuliert Leitlinien für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern und innerhalb der MLP Gruppe. Der Kodex adressiert unter anderem Themen mit Bezug zur Förderung der Gleichbehandlung von Beschäftigten sowie dem Erhalt und der weiteren Förderung eines redlichen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Er legt verbindliche Mindeststandards und Ziele fest, wie beispielsweise Respekt, Toleranz und Chancengleichheit im Umgang untereinander sowie gegenüber Kunden und bietet damit einen Orientierungsrahmen, an dem sich alle Mitarbeiter und MLP Berater in ihrem geschäftlichen Handeln orientieren sollen. Jeder Art von Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität ist aktiv entgegenzutreten.

Die Überwachung der Einhaltung erfolgt im Rahmen von Regelprozessen insbesondere durch die Führungskräfte. Darüber hinaus steht die Compliance-Funktion allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für interne Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße werden zeitnah untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch die Compliance-

Funktion ergriffenen Maßnahmen informiert. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex gilt für alle Mitarbeitenden sowie Berater der MLP Gruppe. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und bedarfsgerechte Anpassungen des Kodex ist der Bereich Compliance. Verwandte Standards oder Initiativen Dritter sind Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen. Die Interessen von Interessenträgern wurden bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Kodex in Vertretung durch die Bereiche Personal, Compliance sowie Nachhaltigkeit eingebracht. Bei der Erstellung und der Weiterentwicklung des Kodex wurden und werden stets die Interessen der MLP Kunden und ihre Bedürfnisse als Maßgabe herangezogen und rechtliche Vorgaben des Gesetzgebers eingehalten. Darüber hinaus steht MLP im engen Austausch mit seinen Beratern und angestellten Mitarbeitern sowie seinen Organmitgliedern, mit dem Ziel, diese bei der Umsetzung des MLP Leitbildes und des Kodex einzubinden und die Interessen aller Beteiligten bestmöglich in Einklang zu bringen. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex steht für alle angestellten Mitarbeiter und die Berater über das Intranet zum Abruf bereit.

MLP Personalstrategie

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen und Chancen S1-PA1, S1-C1, S1-C2, S1-PA2 und S1-PA3

Die MLP Personalstrategie definiert die strategische Positionierung des Personalbereichs sowie die Definition von Schwerpunktthemen der Personalarbeit in der MLP Gruppe in den kommenden Jahren. Diese umfasst zwei Dimensionen – den strategischen Wertbeitrag der Personalarbeit für MLP, die Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie die Weiterentwicklung der MLP Personalbereiche. Sie basiert auf vier strategischen Schwerpunkten:

- Menschen und Miteinander (u. a. Mitarbeitergewinnung/effizientes Sourcing, Leitbild und Kultur)
- Attraktiver Arbeitgeber (Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, nachhaltiges Arbeitsumfeld)
- Zukunft gestalten und Potenziale unserer Mitarbeiter fördern (Kompetenzentwicklung und Führung)
- Effizient arbeiten (Prozesse und Service, Zusammenarbeit weiter stärken)

Die Überwachung und Weiterentwicklung dieser Schwerpunkte erfolgt fortlaufend im Dialog zwischen dem Vorstand und der Bereichsleitung des Personalbereichs in enger Abstimmung mit dem HR Board. Die MLP Personalstrategie leitet sich aus der MLP Gesamtstrategie für die MLP Gruppe ab. Sie gilt für die Mitarbeiter der MLP Gruppe und wird jährlich vom Vorstand der MLP SE verabschiedet. Die aktuelle Personalstrategie 2025 steht allen Mitarbeitern über das Intranet zum Abruf bereit.

Betriebsvereinbarungen

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen und Chancen S1-PA1, S1-C1, S1-C2, S1-PA2 und S1-PA3.

In der MLP Gruppe sind auf unterschiedlichen Ebenen Betriebsräte organisiert. Der Betriebsrat nach europäischem Recht auf der Ebene der MLP SE („SE-Betriebsrat“), der Konzern-Betriebsrat auf der Konzern-Ebene („Konzern-Betriebsrat“) sowie die örtlichen deutschen Betriebsräte (z. B. für den MLP Gemeinschaftsbetrieb, DOMCURA, FERI, ZSH). Die Verhandlung und Vereinbarung von kollektivrechtlichen Verträgen obliegt den jeweiligen Gesellschaften gemeinsam mit dem zuständigen Betriebsrat. Ein Überblick über die wesentlichen Betriebsvereinbarungen ist im Folgenden dargestellt.

Wesentliche Inhalte: Für die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG) bestehen Betriebsvereinbarungen zu wesentlichen Arbeitsbedingungen, darunter Arbeitszeit und Urlaubsregelungen, betriebliche Altersvorsorge, interner Stellenmarkt und Auswahlrichtlinien, mobiles Arbeiten, Shopping Card, Technik, Vergütungssystematik, Vorschlagswesen, Zeitwertkonten, Dialoggespräch.

In der FERI bestehen unter anderem Betriebsvereinbarungen zu Urlaubsübertrag, Aufzeichnung von Telefongesprächen gemäß MiFID II, FERI Gemeinschaftsbetrieb, Vereinfachung der Struktur der FERI Gruppe, EDV-Rahmenvereinbarung, mobilem Arbeiten, Dienstjubiläen und Mitarbeitergesprächen. In der DOMCURA wurden unter anderem kollektivrechtliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zu den Themen Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Überstunden, betriebliche Altersvorsorge geschlossen.

Die Betriebsvereinbarungen schaffen verbindliche Regelungen für alle Beschäftigten der jeweiligen Gesellschaften und Gemeinschaftsbetriebe. Die Personalbereiche und die Vorstände der jeweiligen Gesellschaften sind für den Abschluss der Betriebsvereinbarungen verantwortlich. Eine Überprüfung und Anpassung der Betriebsvereinbarungen erfolgt anlassbezogen, wenn es die beteiligten Parteien, die Arbeitgeberseite und der jeweilige Betriebsrat, für angemessen halten. Die Betriebsvereinbarungen stehen den Mitarbeitern über das Intranet zum Abruf bereit.

Konzepte im Zusammenhang mit dem Datenschutz und der Informationssicherheit, welche die Auswirkung **S1-NA1** betreffen, sind im Kapitel [S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern](#) erläutert.

Menschenrechtspolitik und Arbeitskräfte

Die MLP Gruppe bekennt sich zur Einhaltung der Menschenrechtsstandards der Vereinten Nationen und der internationalen Arbeits- und Sozialstandards der International Labour Organization (ILO).

MLP hat umfassende Prozesse zur Überwachung und Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbetrieb entwickelt. Diese beinhalten ein Risikomanagementsystem zur Identifikation von Risiken, Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie Mechanismen zur Abhilfe, falls es zu Verstößen kommen sollte. Die MLP Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten bildet die Grundlage der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten bei MLP. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt kontinuierlich und wird im Rahmen der jährlich stattfindenden Risikoanalyse überprüft. Die Grundsatzerklärung gilt für die MLP SE und alle ihre verbundenen Unternehmen gem. LkSG §2 Abs. 6. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und für bedarfsgerechte Anpassungen ist die Menschenrechtsbeauftragte. Die Grundsatzerklärung wurde vom Vorstand der MLP SE verabschiedet, letztmalig im Dezember 2025 aktualisiert und ist auf der MLP Homepage veröffentlicht.

MLP ist ausschließlich in Deutschland, Schweiz und Luxemburg tätig, wo strenge gesetzliche Vorschriften in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsstandards gelten. Diese beinhalten unter anderem das Antidiskriminierungsverbot, die betriebliche Mitbestimmung, den Mindestlohn, den umfangreichen Kündigungsschutz, Vorgaben zur Arbeitssicherheit, die Tarif- und Versammlungsfreiheit sowie den Arbeitszeitschutz. Deutsche Arbeitsschutzvorschriften entsprechen den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und gehen teilweise über diese hinaus. Durch die Einhaltung der nationalen gesetzlichen Vorschriften werden somit auch international anerkannte Instrumente innerhalb der MLP Gruppe eingehalten.

MLP verfügt über eine Richtlinie zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung. Im Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt der Fokus insbesondere auf der Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen sowie berufsbedingten physischen und psychischen Erkrankungen. MLP hält die gesetzlich geforderten Standards ein und führt Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Geiste der in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze aus.

MLP engagiert sich aktiv für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, das sowohl im MLP Leitbild als auch im MLP Verhaltens- und Ethikkodex fest verankert ist. Dieses Engagement wird durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2014 zusätzlich bekräftigt. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex greift explizit die folgenden Diskriminierungsgründe auf: Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, Familienstand, politische Haltung oder gewerkschaftliche Betätigung, Rasse, Religion, Weltanschauung und sexuelle Identität.

Um Diskriminierung und Benachteiligungen aufzudecken und angemessen zu ahnden, wurde ein anonymes Beschwerdeverfahren eingerichtet, welches auf der Homepage der MLP SE zu finden ist. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter bei Beschwerden oder Hinweisen an die im Fachbereich Recht eingerichtete Beschwerdestelle wenden. Die Ansprechpartner und Kontaktdaten sind für die Mitarbeiter einsehbar im Intranet veröffentlicht. Wenn Beschäftigte gegen die bestehenden Diskriminierungsverbote verstoßen, ist MLP angehalten, arbeitsrechtliche oder disziplinarische Konsequenzen zu prüfen und erforderlichenfalls auch anzuwenden.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit sind auch in der Personalstrategie der MLP Gruppe fest verankert und werden durch geeignete Maßnahmen z. B. im Rahmen der Vergütungssysteme, der Personalauswahlverfahren oder der Kompetenzentwicklung umgesetzt.

S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

MLP pflegt einen konstruktiven Austausch mit Mitarbeitern und Führungskräften, wobei aktiv dazu aufgefordert wird, Anregungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. In den Gesellschaften der MLP Gruppe gibt es unterschiedliche Formate, die den aktiven Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg fördern. Hierzu zählen zum Beispiel sogenannte Skip-Level-Meetings zum gemeinsamen Gedankenaustausch, Führungskräfte tagungen oder Fragerunden für Auszubildende und neue Mitarbeiter, zu denen Vorstandsmitglieder in den Gesellschaften der MLP Gruppe einladen. Alle Mitarbeiter können jederzeit über unterschiedlichste Kanäle innerhalb der MLP Gruppe Feedback äußern und Fragen stellen, wodurch die Perspektiven und Anliegen der Mitarbeitenden laufend und unmittelbar in die Managemententscheidungen und Handlungen von MLP einfließen.

Die höchsten Positionen der MLP SE, die dafür Verantwortung tragen, dass die Einbeziehung von Arbeitskräften stattfindet, sind der Vorstand sowie der Personalbereich. Bei den Tochtergesellschaften liegt die Verantwortung ebenfalls auf Ebene des Vorstands bzw. der Geschäftsführung.

Neben dem laufenden informellen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften hat MLP verschiedene Möglichkeiten und Verfahren etabliert, um einen regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitenden sowie den Arbeitnehmervertretungen sicherzustellen:

Mitarbeitergespräche

Ein etabliertes Dialogformat und Führungsinstrument sind regelmäßige, wenigstens jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche, die in den einzelnen Gesellschaften der MLP Gruppe bedarfsgerecht konzipiert und durchgeführt werden. Dabei steht der konstruktive Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sowie das gegenseitige Feedback im Fokus. Gemeinsam sollen Prioritäten für das laufende Geschäftsjahr festgelegt und Ziele vereinbart werden. Zentrale Elemente der Gespräche sind zudem die Themen Lernen sowie die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter.

Für die Gesellschaften im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG) wurde 2024 die Betriebsvereinbarung „Dialoggespräch“ mit dem Betriebsrat abgeschlossen. Sie schreibt fest, dass jeder Mitarbeiter im Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung einmal pro Jahr ein verbindliches Angebot zu einem Dialoggespräch erhält, das bis spätestens zum 30.06. eines Jahres auf Basis eines Gesprächsleitfadens durchgeführt werden soll.

Mitarbeiterbefragungen

Auch Mitarbeiterbefragungen dienen der Einbeziehung unserer Belegschaft in Entscheidungen und die Weiterentwicklung der Personalarbeit, die in den Gesellschaften der MLP Gruppe bedarfsgerecht durchgeführt und deren Ergebnisse genutzt werden, um geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Im MLP Gemeinschaftsbetrieb werden beispielsweise regelmäßig sogenannte Pulsmessungen durchgeführt. Die 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 bewertet. Die Ergebnisse sollen den Austausch zum Thema Führung innerhalb der Bereiche fördern und die Führungskultur bei MLP stärken. Die Ergebnisse werden auch genutzt, um die Bedarfe der sich verändernden Arbeitswelt und Organisation sichtbar zu machen, zum Beispiel im Hinblick auf agile Arbeitsweisen und veränderte Führungsstrukturen.

Darüber hinaus werden regelmäßig Befragungen zum Gesundheitszustand und Wohlbefinden der Mitarbeiter durchgeführt. Entsprechende Umfragen helfen, einzuschätzen, welche Auswirkungen zum Beispiel die sich schnell verändernde Arbeitswelt und zunehmende digitale Komplexität auf die Belegschaft hat. So kann sich etwa eine Steigerung der empfundenen Arbeitsbelastung negativ auf die mentale Gesundheit auswirken. Hierdurch wird sichergestellt, dass etwaige Risikoidikatoren für den Gesundheitszustand der Beschäftigten frühzeitig erkannt und bei Bedarf gezielte Maßnahmen abgeleitet werden.

Arbeitnehmervertretungen

Darüber hinaus haben Mitarbeiter immer die Möglichkeit, sich direkt an ihren Personalbereich, ihre Führungskraft oder an Kollegen zu wenden. In den Gesellschaften der MLP Gruppe, die über eine Arbeitnehmervertretung verfügen, können Mitarbeiter sich zudem mit einem Mitglied des Betriebsrats beraten und in Interaktion treten.

Der MLP Betriebsrat besteht aus 15, die Betriebsräte der FERI und DOMCURA aus je neun ordentlichen Mitgliedern, die die Interessen der jeweiligen Belegschaften vertreten. Auf regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen informieren die Betriebsräte über ihre Arbeit und binden die Mitarbeiter in neue Entwicklungen und Entscheidungsvorgänge ein. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen ist für alle Mitarbeiter freiwillig. Der Arbeitgeber stellt für die Versammlungen adäquate Räumlichkeiten zur Verfügung und stellt Teilnehmer für die Versammlungen frei. Die Betriebsräte haben zudem die Möglichkeit, sich im Intranet der Gesellschaften oder im Konzern-Intranet zu präsentieren und Mitarbeitern Informationen zur Verfügung zu stellen.

Zwischen den Unternehmensleitungen, den Personalbereichen und den Betriebsräten wird eine offene und konstruktive Kommunikation und ein kooperatives Verhältnis gepflegt. Es finden ein regelmäßiger Austausch, Beratungen und Verhandlungen zwischen dem Vorstand, den Personalbereichen und den Betriebsräten, den Ausschüssen der Betriebsräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen MLP Gesellschaften statt.

Die MLP SE und die MLP Finanzberatung SE verfügen zudem über eine Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat der Gesellschaften. Die gewählten Mitglieder, zwei Arbeitnehmervertreterinnen im Aufsichtsrat der MLP SE, eine Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der MLP Finanzberatung SE, überwachen die Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft (§ 111 AktG) und haben dabei die gleichen Rechte und Pflichten wie die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat. Ganz im Sinne unserer Unternehmenskultur findet eine kooperative und konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern der Anteilseigner in unseren Aufsichtsräten statt.

S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Die im vorherigen Abschnitt genannten Formate und Kanäle zum Einbezug der Mitarbeiter sind wirksame Verfahren, um mögliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte frühzeitig zu erkennen und geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Alle genannten Kanäle können auch dazu genutzt werden, Bedenken zu äußern. Von besonderer Bedeutung sind dabei die regelmäßigen Dialoge zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften, in denen Bedenken offen angesprochen und konkrete Maßnahmen vereinbart werden können. Bei Bedarf können hierbei jederzeit Experten aus den Personalbereichen sowie Mitglieder des Betriebsrats (für den MLP Gemeinschaftsbetrieb, FERI und DOMCURA), der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Auch aus den oben erwähnten Mitarbeiterbefragungen können Informationen über Verbesserungspotenziale gewonnen und Optimierungsmaßnahmen abgeleitet werden. Zusätzlich können sich Mitarbeiter an die Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wenden oder die öffentlich zugänglichen Beschwerdestellen von MLP kontaktieren.

Hinweisgebersystem

Die Unternehmen der MLP Gruppe haben ein Hinweisgebersystem nach dem Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet. Hinweisgeber können dieses System nutzen, um Informationen über vermutetes Fehlverhalten, Verstöße gegen den MLP Verhaltens- und Ethikkodex oder potenzielle Gesetzesverstöße zu melden. Hierzu zählen auch Sachverhalte im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption, Wettbewerbsrecht, Betrug, Finanzkriminalität, Belästigung oder Diskriminierung, dem Schutz personenbezogener Daten, Rechten und Schutz von Personen, schweren Umweltschäden oder Interessenskonflikten.

Das Hinweisgebersystem schafft neben den bestehenden Meldekanälen ein weiteres Angebot, um Bedenken oder Fehlverhalten zu melden und ist insbesondere dann zu bevorzugen, wenn das persönliche Gespräch mit der Führungskraft oder anderen Ansprechpartnern nicht möglich oder nicht

gewollt ist. Über die Möglichkeiten, Sachverhalte an das Hinweisgebersystem zu melden, werden alle Mitarbeiter über das Intranet und im Rahmen von Compliance-Schulungen informiert. Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex regelt den Umgang mit Meldungen und stellt klar, dass Mitarbeiter, die in gutem Glauben potenzielle Verstöße melden, keine Nachteile zu befürchten haben.

Die Weitergabe der Information an die MLP Meldestelle trägt dazu bei, dass potenzielle Verstöße aufgedeckt, professionell untersucht und etwaige Missstände schnell beseitigt werden können. Die Meldestelle ist in der MLP Konzern-Compliance verankert. Datenschutzverletzungen oder geldwäscherelevante Auffälligkeits- und Verdachtsmeldungen können zudem über ein internes Formular gemeldet werden, das jederzeit im Intranet abrufbar ist. Weiterführende Informationen zum Hinweisgebersystem können dem Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#) entnommen werden.

S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Arbeitsbedingungen

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S1-PA1**, **S1-C1** sowie **S1-C2**. Da es sich um laufende Maßnahmen handelt, gibt es keinen zeitlich begrenzten Horizont. Die Wirksamkeit der aufgeführten Maßnahmen wird durch die Personalbereiche der jeweiligen Gesellschaften in der MLP Gruppe sowie im Rahmen des HR Boards und gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls erweitert.

Förderung einer wertschätzenden Führungskultur

Führungskräfte sind für die nachhaltige Weiterentwicklung der Gesellschaften der MLP Gruppe von zentraler Bedeutung. Sie prägen in besonderem Maße die gelebte Unternehmenskultur und nehmen eine Schlüsselfunktion dabei ein, Mitarbeiter auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten und zu begleiten. Zu den wesentlichen Maßnahmen, die in den Gesellschaften der MLP Gruppe jeweils bedarfsgerecht ergriffen werden, gehören unter anderem die Einführung von Führungsgrundsätzen, Potenzialanalysen für die Auswahl von Führungskräften, Befragungen zur Einschätzung der Führungsleistungen (z. B. MLP Pulsmessung), Schulungen und Weiterentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte sowie Führungskräfte-Tagungen. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Förderung der Führungskultur wird im Rahmen der Mitarbeitergespräche und -umfragen evaluiert. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen werden vom Bereich Personal ausgewertet und bei entsprechenden Anlässen mit den betroffenen Führungskräften individuell nachverfolgt, beispielsweise durch externe Coachingmaßnahmen.

Gesundheitsprävention und -förderung

Maßnahmen zur Prävention und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in der MLP Gruppe tragen dazu bei, physische und psychische Belastungen zu reduzieren, und unterstützen die Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Über die gesetzlich geregelten Anforderungen hinaus bieten die Gesellschaften, jeweils abgestimmt auf die konkreten Bedarfe, umfangreiche Präventionsmaßnahmen an, um mögliche Risikofaktoren frühzeitig zu erkennen und geeignete Instrumente zu etablieren. Hierzu zählen beispielsweise das Angebot betriebsärztlicher Sprechstunden und eines psychologischen Dienstes sowie das Employee Assistance Programme (EAP), Gripeschutzimpfungen und die Beratung zu ergonomischen Arbeitsplätzen, aber auch Sport- und Bewegungsangebote, webbasierte Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Fachvorträge zu Gesundheitsthemen.

Darüber hinaus beobachten die Personalbereiche in der MLP Gruppe fortlaufend den Arbeitsstand innerhalb der Gesellschaften, zum Beispiel im Rahmen der Betrachtung der Überstundenentwicklungen oder des Krankenstandes. Bei auffälligen negativen Entwicklungen werden unverzüglich personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen, u. a. regelmäßige Gespräche mit Führungskräften, Analyse und Beobachtung von Fluktuation, Entwicklung von Krankheitstagen.

Insbesondere nach langer Arbeitsunfähigkeit oder wiederholten Erkrankungen ist es wichtig, Mitarbeiter beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen und zu begleiten. Auf diese Weise kann die

Gesundheit und Leistungsfähigkeit wieder stabilisiert und/oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindert werden. MLP hat hierfür ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement** (BEM) implementiert, welches betroffene Beschäftigte dabei unterstützt, ihre Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und Schritt für Schritt in den Arbeitsalltag zurückzukehren. Durch Einleitung geeigneter individueller Maßnahmen unter Rücksichtnahme auf mögliche gesundheitliche Einschränkungen der jeweiligen Mitarbeiter, den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern, wird die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angestrebt.

Der Arbeitsschutzausschuss im MLP Gemeinschaftsbetrieb (MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG) tagt viermal jährlich unter Einbindung des Personalbereichs, der Vertreter des Gesundheitsausschusses und der Schwerbehindertenvertretung des Betriebsrats sowie der verantwortlichen Mitarbeiter zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Zuständigkeit für die Maßnahmen im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt in den einzelnen Gesellschaften der MLP Gruppe. Gefährdungsbeurteilungen zu gesundheitlichen Risiken werden durch die einzelnen Gesellschaften durchgeführt, um bedarfsgerechte, auf die jeweilige Belegschaft zugeschnittene Maßnahmen ableiten zu können.

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle

Die Gesellschaften der MLP Gruppe bieten im Rahmen der Regelungen zum mobilen Arbeiten für ihre Belegschaften flexible Modelle zur Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort an. Im Rahmen der lebensphasenorientierten Personalpolitik werden in den Gesellschaften des MLP Gemeinschaftsbetriebs (MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG) seit 2021 auch so genannten Zeitwertkonten angeboten, die von den Mitarbeitern individuell genutzt werden können. Neben Freistellungsphasen für ein Sabbatical, Familien- oder Pflegezeit kommt MLP auch dem Wunsch einiger Mitarbeiter nach einem finanzierbaren vorzeitigen Renteneintritt nach. Darüber hinaus wird Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, bis zu 30 Arbeitstage im Kalenderjahr aus privaten Gründen mobil im EU-Ausland zu arbeiten.

Den Mitarbeitern wird an den jeweiligen Standorten eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsräumen angeboten. Beispielsweise wurden in der MLP Zentrale am Standort Wiesloch umfangreiche Umbauten für eine moderne Arbeitswelt durchgeführt. Hier stehen unter anderem telefonzellenartige Ein-Raum-Lösungen zur Teilnahme an Videokonferenzen zur Verfügung oder Meetingboxen für hybride Meetings mit Kollegen vor Ort und/oder Kollegen und Geschäftspartnern in der Ferne. Daneben bietet sich für ein informelles Kollegengespräch das Café auf dem MLP Campus und nicht zuletzt sogenannte Co-Lab-Räume für 10-12 Mitarbeiter zum agilen Arbeiten mit den dafür notwendigen digitalen und analogen Moderationstools an.

Leistungs- und geschlechtergerechte Vergütungsstrukturen

MLP hat Maßnahmen zur Etablierung leistungs- und geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen umgesetzt, die sich positiv auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitgeberattraktivität auswirken. Dazu gehören neben marktgerechter Vergütung ein modernes Arbeitsumfeld und ein Paket an Nebenleistungen, die regelmäßig überprüft und strategisch fortlaufend weiterentwickelt werden. Zusätzlich bietet MLP eine breite Palette an Sozialleistungen, wie Sonderurlaubsregelungen, Förderung der betrieblichen Altersvorsorge und Jubiläumszuwendungen. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Größen und regulatorischen Anforderungen haben die Gesellschaften in der MLP Gruppe unterschiedliche und jeweils an den Bedarfen der einzelnen Gesellschaften ausgerichtete Vergütungsmodelle. Alle Modelle haben den Anspruch, transparente, leistungs- und geschlechtergerechte Vergütungsstrukturen zu schaffen, die sich positiv auf die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden auswirken.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Die MLP Gruppe fördert aktiv lebenslanges Lernen, sorgt für attraktive Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung aller Mitarbeiter und bereitet die Belegschaft gezielt auf die Kompetenzanforderungen der Zukunft vor. Zu den Maßnahmen, die innerhalb der MLP Gruppe ergriffen werden, gelten insbesondere die umfangreichen Schulungs- und Befähigungsangebote. Führungskräfte und Mitarbeiter werden aktiv dabei unterstützt, ihre fachliche und persönliche Weiterbildung voranzutreiben. Umfang und Häufigkeit der Schulungen ergeben sich aus den individuellen Bedarfen der Mitarbeiter sowie aus regulatorischen Anforderungen und individuellen Personalentwicklungszielen.

Die Schulungs- und Befähigungsangebote werden regelmäßig hinterfragt und kontinuierlich weiterentwickelt. Die MLP Gruppe hat hierzu einen Arbeitskreis Personalentwicklung gebildet, der sich mit den Schulungsbedarfen und der Ableitung geeigneter Befähigungsangebote befasst.

Die Ausbildung eigener Auszubildender, Studierender oder die Durchführung von Traineeprogrammen bietet eine Möglichkeit, neue Mitarbeiter zu gewinnen und die langfristige Nachfolgeplanung zu sichern. Sie fördert darüber hinaus den generationenübergreifenden Know-how-Transfer in der MLP Gruppe. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Größen und Strukturen bestimmen die Gesellschaften der MLP Gruppe jeweils bedarfsgerecht, in welchem Umfang und in welcher Form sie Ausbildungs- und Studienplätze oder andere Programme, so zum Beispiel für Trainees oder Praktikanten, anbieten. Ein Austausch zu den bestehenden Programmen und neuen, innovativen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung unserer Nachwuchsförderung findet im Rahmen des HR Boards statt.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S1-PA2** und **S1-PA3**. Soweit nicht explizit angegeben, handelt es sich um laufende Maßnahmen. Die Wirksamkeit der aufgeführten Maßnahmen werden durch die Personalbereiche der jeweiligen Gesellschaften sowie im Rahmen des HR Boards und gemeinsam mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich überprüft und gegebenenfalls erweitert.

Im MLP Verhaltens- und Ethikkodex ist der Schutz eines redlichen, fairen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds fest verankert. Der Kodex stellt auch klar, dass von Führungskräften und Mitarbeitern erwartet wird, sich umsichtig und respektvoll zu verhalten und jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Zu den weiteren wesentlichen Maßnahmen zählen die Förderung eines konzernweiten ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Führungsebenen unterhalb des Vorstands bis 2030, eine gleichberechtigte aktive Förderung der persönlichen und fachlichen Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die regelmäßige Überprüfung des Gender Pay Gap in allen Segmenten der MLP Gruppe.

Im Einklang mit geltendem nationalen Recht und internationalen Standards verfolgen die Gesellschaften in der MLP Gruppe zudem eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Entscheidend für Einstellungen, Fortbildungen oder Beförderungen sind ausschließlich die individuelle Leistung sowie Kompetenzen und Potenziale in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Jobprofils.

Sonstige arbeitnehmerbezogenen Rechte

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **S1-NA1**. Für den Umgang mit den privaten Daten der Mitarbeiter gelten besondere Vertraulichkeits- und Schutzanforderungen (Datenschutz-Grundverordnung). Datenschutzvorfälle könnten nicht nur zu Rechtsverletzungen gegenüber den Mitarbeitern führen, sondern auch das Vertrauen der Mitarbeiter in die Integrität ihres Arbeitgebers und die Reputation der Gesellschaften der MLP Gruppe als attraktive Arbeitgeber schädigen. Weiterführende Ausführungen zu den ergriffenen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Datenschutz und Informationssicherheit finden sich in Kapitel [S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen](#).

Kennzahlen und Ziele

S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Das übergeordnete Ziel unserer Personalstrategie ist es, qualifizierte und motivierte Führungskräfte sowie Mitarbeiter zu finden und langfristig zu binden, sie entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen und dafür zu sorgen, dass sie sich mit unserer Vision und Mission verbunden fühlen und mit Freude unser Konzernnetzwerk weiterentwickeln.

Das Zielsetzungsverfahren beginnt mit der Analyse der Ausgangssituation und unter Berücksichtigung der übergeordneten MLP Personalstrategie. Die Vereinbarung von Zielgrößen erfolgt stets unter

Beachtung der für uns geltenden arbeitsrechtlichen und kollektivrechtlichen Vorschriften. Die Festlegung der Ziele basiert auf einer Kombination aus internen Analysen, Best-Practice-Vergleichen und Expertenbefragungen, wobei die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen in den einzelnen Tochtergesellschaften berücksichtigt werden. Die Überwachung der Erreichung der Ziele obliegt den jeweiligen Personalbereichen der Gesellschaften in der MLP Gruppe. Die Zielgrößen werden durch das HR Board regelmäßig betrachtet und bei Bedarf angepasst. Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen wurden bei der Festlegung der oben aufgeführten Ziele nicht explizit eingeschlossen.

Soweit die MLP Gruppe zum Umgang mit wesentlichen positiven oder negativen Auswirkungen sowie mit wesentlichen Chancen messbare und terminierte Zielsetzungen festgelegt haben, sind diese im Folgenden erläutert.

Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S1-PA1**, **S1-PA2** sowie **S1-C2**.

Im Interesse der Zukunftsfähigkeit und der Steigerung des Unternehmenserfolgs arbeitet die MLP Gruppe fortlaufend daran, ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Führungsebenen zu erreichen. Gezielte Nachwuchsentwicklung, die Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen der Mitarbeiter beider Geschlechter und eine stärkere Diversifizierung im Unternehmen haben positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und den Unternehmenserfolg.

Die MLP Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen von 29,43 % im Jahr 2022 bis 2030 auf mindestens 36 % zu erhöhen und damit die Förderung von Frauen in Leitungsebenen weiter voranzutreiben. Betrachtet werden alle Mitarbeiter in disziplinarischen Führungspositionen der vollkonsolidierten Gesellschaften zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Geschäftsjahres. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen betrug per 31.12.2025 32,58 % (Vj. 32,27 %). Das Ziel ist Teil der ESG-Vorstandsvergütung (siehe hierzu Kapitel [GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme](#)). Es erfolgt mindestens jährlich ein Reporting über den Fortschritt der Zielerreichung im Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats der MLP SE sowie im Vorstand der MLP SE.

Qualifizierung der Mitarbeiter

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S1-PA3** sowie **S1-C2**.

Die Gesellschaften in der MLP Gruppe unterliegen unterschiedlichen rechtlichen und regulatorischen Anforderungen. Teile der Belegschaften verfügen über Erlaubnisse, zum Beispiel die Erlaubnis zur Versicherungsvermittlung gemäß § 34d GewO, die eine bestimmte Anzahl an Schulungen und Weiterentwicklungsmaßnahmen innerhalb eines Jahres zwingend erforderlich machen. Innerhalb der jeweiligen Gesellschaften wird sichergestellt, dass die betroffenen Mitarbeiter, die für ihre Tätigkeit notwendige Anzahl an Weiterbildungsstunden absolvieren.

Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung in der MLP Gruppe. Allen Mitarbeitenden werden jährlich mindestens zehn Stunden für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Bis 2030 verfolgt MLP das Ziel, dass mindestens 65 % der Mitarbeitenden dieses jährliche Weiterbildungsbudget nutzen. Die Kennzahl bezieht sich auf die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden (HC) aller vollkonsolidierten Gesellschaften mit Ausnahme der MLP Startup GmbH⁶. Per 31.12.2025 betrug die Inanspruchnahme 56,06 %.

Nachwuchsförderung

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S1-C1**.

Unser Ziel ist es, die besten Talente zu gewinnen, langfristig zu binden und sie so einzusetzen, dass ihre individuellen Stärken optimal für den Erfolg der MLP Gruppe wirken können. Die Nachwuchsförderung durch eigene Auszubildende, Studierende oder Traineeprogramme wird als Chance zur Gewinnung von neuen Mitarbeitern und zur langfristigen Nachfolgeplanung betrachtet. Die MLP Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, dass die Ausbildungsquote in der MLP Gruppe bei wenigstens

⁶ Die MLP Startup GmbH beschäftigt nur Trainees, welche in befristeter Anstellung Online- und Präsenzs Schulungen durchlaufen.

4,5% liegt. Betrachtet wird das Verhältnis aller sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden zu den Auszubildenden und Studierenden. Per 31.12.2025 lag die Ausbildungsquote bei 5,8 %

Aspekte im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Datenschutz und Informationssicherheit **S1-NA1** werden kontinuierlich verfolgt und angepasst, ohne dass ein festgelegtes messbares ergebnisorientiertes Ziel oder Enddatum definiert ist. Siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel [S4-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen.](#)

S1-6: Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über die Beschäftigungsverhältnisse in der MLP Gruppe. Grundsätzlich wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt. 2025 betrug der Anteil an unbefristeten, auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnissen 88 % (entspricht 2.457 Personen). Die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer lag zum Stichtag 31.12.2025 bei 9. Diese werden vornehmlich in der MLP Banking AG eingesetzt, um kurzfristige Belastungsspitzen zu überbrücken. Auch Freelancer werden grundsätzlich nur für genau definierte und zeitlich befristete Projekte eingesetzt.

Befristete Arbeitsverhältnisse dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und der Vertretung von länger abwesenden Mitarbeitern. Eine Ausnahme davon sind unsere Auszubildenden und Trainees, deren Verträge befristet geschlossen werden, sowie Praktika für Schüler und Studenten, bei denen es Befristungen zwischen einem Monat und zwölf Monaten gibt. Zum Stichtag 31.12.2025 waren in der MLP Gruppe 238 Auszubildende, duale Studenten und Trainees sowie 37 Praktikanten beschäftigt, deren Beschäftigung befristet vereinbart wurde.

Übersicht der Beschäftigungsverhältnisse

Die Angaben in der nachfolgenden Tabelle beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2025 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben. Die hier veröffentlichte Gesamtzahl der Beschäftigten beinhaltet auch Auszubildende und Mitarbeiter in Elternzeit.

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
männlich	1.164
weiblich	1.621
divers	0
nicht angegeben	1
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.786

Im MLP Geschäftsbericht werden die durchschnittlichen Arbeitnehmerzahlen des Geschäftsjahres ohne Auszubildende und Mitarbeiter in Elternzeit ausgewiesen. Die im Geschäftsbericht ausgewiesene Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern lag im Geschäftsjahr 2025 bei durchschnittlich 2.485.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Informationen der Beschäftigten nach Art des Vertrags per 31.12.2025, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

Geschlecht	männlich	weiblich	sonstige	nicht angegeben	Gesamtzahl der Beschäftigten
Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)	1.164	1.621	0	1	2.786
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	987	1.469	0	1	2.457
Zahl der befristet Beschäftigten	177	152	0	0	329
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0	0	0
Zahl der in Vollzeit Beschäftigten	1.033	854	0	1	1.888
Zahl der in Teilzeit Beschäftigten	131	767	0	0	898

Von den insgesamt 2.786 Beschäftigten per 31.12.2025 arbeiten 14 in der Schweiz, 14 in Luxemburg und 2 in Österreich.

Neueinstellungen nach Altersgruppen

Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2025 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben, jeweils aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht:

	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Gesamt
Anzahl	366	169	29	319	245	0	0	564

Austritte nach Altersgruppen

Die Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2025 und werden auf Basis Headcount (HC – je Kopf) angegeben, jeweils aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht:

	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre	männlich	weiblich	divers	keine Angabe	Gesamt
Anzahl	142	131	69	175	167	0	1	343

Fluktuationsrate

Die Fluktuationsrate in der MLP Gruppe wird quartalsweise ermittelt und fortlaufend beobachtet, um bei Bedarf rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.

Die Berechnung der Fluktuationsrate erfolgt nach der Schlüter-Formel. Sie betrachtet sowohl den Personalbestand zu Beginn des Betrachtungszeitraums als auch Abgänge und Zugänge und berücksichtigt alle Mitarbeiter.

	2025	2024
Fluktuationsrate	10,86 %	9,94 %

S1-7: Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

MLP Berater

Ein wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells von MLP ist die Zusammenarbeit mit freien Handelsvertretern, den MLP Beratern. Die MLP Berater sind für die zielgerichtete Ansprache, Betreuung und Gewinnung von Kunden verantwortlich. Zu ihren Schlüsselaktivitäten gehören die Vermittlung von Finanzprodukten sowie die Vermögensverwaltung und -beratung für Privat- und Firmenkunden.

Zum Stichtag 31.12.2025 waren im Konzern 2.136 MLP Berater (Vj. 2.110) (Handelsvertreter nach § 84 HGB) tätig. Diese Angabe basiert auf dem Headcount (HC – je Kopf).

Leiharbeitskräfte

Die Anzahl an Leiharbeitnehmern, die in der MLP Gruppe eingesetzt werden, ist insgesamt gering, zum Stichtag 31.12.2025 lag die Zahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer bei 9. Diese sind vornehmlich in der MLP Banking AG tätig, um kurzfristige Belastungsspitzen zu überbrücken.

S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Die MLP Gruppe ist ausschließlich in Europa, im Wesentlichen jedoch in Deutschland tätig. Damit gelten die deutschen bzw. europäischen Arbeitnehmerrechte wie auch die Menschenrechtsstandards

der UN sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO). Keine Gesellschaft der MLP Gruppe ist Tarifpartei.

Innerhalb der MLP Gruppe sind auf unterschiedlichen Ebenen Betriebsräte organisiert: Auf Ebene der MLP SE wurde ein Betriebsrat nach europäischem Recht gebildet, auf Konzern-Ebene besteht ein Konzern-Betriebsrat („Konzern-Betriebsrat“). Zudem gibt es die örtlichen deutschen Betriebsräte in mehreren Gesellschaften der MLP Gruppe (z. B. bei MLP, DOMCURA AG, FERI AG, ZSH GmbH). Die Betriebsräte vertreten gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Interessen der Belegschaft in den jeweiligen Gesellschaften.

Der MLP Betriebsrat (MLP SE, MLP Finanzberatung SE, MLP Banking AG) besteht aus 15 ordentlichen Betriebsratsmitgliedern und hat insgesamt neun Ausschüsse und Gremien mit jeweils spezifischen Schwerpunkten. Diese sind der Betriebsausschuss, der Wirtschaftsausschuss und der Personalausschuss; weiterhin der Geschäftsstellenausschuss sowie der Ausschuss für Technik und Digitalisierung, der Gesundheitsausschuss und der Kommunikationsausschuss.

Der Betriebsrat der FERI setzt sich aus neun ordentlichen Betriebsratsmitgliedern zusammen und hat folgende Ausschüsse gegründet: Wirtschaftsausschuss und Betriebsausschuss.

Der Betriebsrat der DOMCURA verfügt ebenfalls über neun ordentliche Mitglieder, die folgende Ausschüsse gebildet haben: Personalausschuss, Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss, Ausschuss für Digitalisierung & Datenschutz und Ausschuss für Gesundheit & Arbeitssicherheit.

Insgesamt werden die Belange und Rechte von rund 78,21 % der Mitarbeiter der MLP Gruppe durch einen Betriebsrat vertreten und überwacht. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen findet ein regelmäßiger Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer und dem Betriebsrat statt. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Die Betriebsräte halten entsprechend der gesetzlichen Anforderungen regelmäßige Betriebsversammlungen ab, in denen sie die Mitarbeiter über ihre Arbeit, Schwerpunkte und Entwicklung informieren. Zudem sind alle Betriebsvereinbarungen in den jeweiligen Gesellschaften der MLP Gruppe betriebsöffentlich bekanntgemacht.

In den Kommunikationsmedien der einzelnen Unternehmen (z. B. Intranet, MLP Stream) sind den Betriebsräten Möglichkeiten zur Kommunikation an die Mitarbeiter eingerichtet, welche auch genutzt werden.

Die folgende Tabelle enthält Informationen zur tarifvertraglichen Abdeckung und zum sozialen Dialog im Jahr 2025. In der MLP Gruppe sind 0 % der Arbeitnehmer durch Tarifverträge abgedeckt, weshalb keine länderspezifischen oder regionalen Angaben zur Abdeckungsquote in der Tabelle gemacht werden.

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung		Sozialer Dialog
	Beschäftigte – EWR (für Länder mit >50 Beschäftigten, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)	Beschäftigte – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Beschäftigten, die > 10% der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit >50 Beschäftigten, die > 10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			Deutschland
80-100%			

S1-9: Diversitätskennzahlen

Der Vorstand der MLP SE bestand per 31.12.2025 aus vier Personen, davon drei Männer und eine Frau, und verfügte dementsprechend über einen Frauenanteil von 25 %. Weitere Diversitätsparameter der MLP Kontrollorgane können dem Kapitel [GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane](#) im Abschnitt Zusammensetzung und Diversität der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane entnommen werden.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen per 31.12.2025 setzt sich wie folgt zusammen:

Alterscluster		
< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
22,83 %	45,15 %	32,02 %

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten per 31.12.2025 beträgt konzernweit 42 Jahre (Vj. 41 Jahre). Die hier veröffentlichten Zahlen zum Alter der Beschäftigten beinhalten auch Auszubildende und Mitarbeiter in Elternzeit, die im MLP Geschäftsbericht abgezogen werden. Das im Geschäftsbericht ausgewiesene Durchschnittsalter beträgt daher konzernweit 44 Jahre.

S1-10: Angemessene Entlohnung

Alle Beschäftigten in der MLP Gruppe erhalten eine angemessene Entlohnung. Um eine adäquate und marktgerechte Vergütung sicherzustellen, orientiert sich MLP an den üblichen Entlohnungen für vergleichbare Positionen in der Branche, der Region und dem spezifischen Berufsfeld sowie der vorhandenen Gehaltsstruktur im Unternehmen. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Größen und regulatorischen Anforderungen haben die Gesellschaften der MLP Gruppe unterschiedliche und jeweils an den Bedarfen der einzelnen Gesellschaften ausgerichtete Vergütungsmodelle. Den Rahmen zur Sicherstellung der Einhaltung der gruppenweit geltenden regulatorischen Anforderungen an die Gestaltung der Vergütungssysteme bildet die gruppenweite Vergütungsstrategie. Einzelheiten zu unserer Vergütungspolitik werden jährlich im Rahmen des Vergütungsberichts auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht.

S1-11: Soziale Absicherung

Alle Beschäftigten der MLP Gruppe sind gegen Verdienstverluste durch Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Elternurlaub, Erwerbsunfähigkeit und Ruhestand abgesichert. MLP hält alle gesetzlichen Regelungen, die es Mitarbeitern ermöglichen, aus wichtigen Gründen beziehungsweise aufgrund bedeutender Lebensereignisse ohne finanzielle Einbußen vom Dienst fernzubleiben, ein und geht in vielen Fällen über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

S1-12: Menschen mit Behinderungen

MLP unterstützt Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei der Integration in ihre Teams und ihren Arbeitsalltag. Dabei werden alle gesetzlichen Vorgaben (besonderer Kündigungsschutz, zusätzlicher Urlaub, Schwerbehindertenvertrauensperson und Schwerbehindertenvertretung, barrierefreie Zugänge etc.) eingehalten.

Per 31.12.2025 waren in der MLP Gruppe 79 Mitarbeiter mit einer Beeinträchtigung beschäftigt, das entspricht 2,84 % der Arbeitnehmer. Folgende Tabelle zeigt die Anzahl an Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen:

	2025	2024
Mitarbeiter	79	70
davon männlich	35	33
davon weiblich	44	37
davon divers	0	0
davon keine Angabe	0	0

S1-13: Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die MLP Gruppe bietet ihren Beschäftigten ein vielfältiges Weiterentwicklungsangebot, das sich am konkreten Bedarf und den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeitenden orientiert. Um das Angebot zu verbessern, werden regelmäßig Bedarfserhebungen in den Zielgruppen durchgeführt. Neben Mitarbeiterschulungen gibt es auch ein umfangreiches Programm für Führungskräfte, das sich an den MLP Führungsgrundsätzen und dem Kompetenzprofil für Führungskräfte ausrichtet.

Der nachfolgenden Tabelle sind die durchschnittlichen Schulungsstunden je Beschäftigten der MLP Gruppe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für das Jahr 2025 zu entnehmen:

	2025
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem*	18,35
davon männlich	19,20
davon weiblich	17,77
davon divers	0,00
davon keine Angabe	3,50

*Diese Darstellung erfolgt ohne die MLP Startup GmbH, da dieses Unternehmen nur Trainees beschäftigt, welche in befristeter Anstellung Online- und Präsenzs Schulungen durchlaufen.

In dieser Aufschlüsselung wurden folgende Schulungsarten berücksichtigt: Präsenzs Schulungen, Web-based Seminare und Trainings. Die Basis für die Berechnung der durchschnittlichen Anzahl von Schulungsstunden stellt die Anzahl der im gesamten Geschäftsjahr absolvierten Schulungsstunden dar. Die Anzahl der Beschäftigten bezieht sich auf den 31.12.2025.

Nachfolgende Tabelle zeigt den prozentualen Anteil der Beschäftigten, die im Berichtsjahr 2025 an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben:

	2025
Prozentualer Anteil der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	92 %
davon männlich	95 %
davon weiblich	94 %
davon divers	— %
davon keine Angabe	100 %

Die Quote der Beschäftigten, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilnahmen, wurde durch die Einbeziehung von Mitarbeitern in Langzeiterkrankung und Elternzeit beeinflusst. Diese Mitarbeiter erhielten im Jahr 2025 keine Beurteilung.

S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

55 % der Beschäftigten der MLP Gruppe, einschließlich der selbständigen Handelsvertreter, sind durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt. Alle angestellten Mitarbeiter sind zu 100 % abgedeckt.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen und meldepflichtigen Erkrankungen sowie die Zahl der damit einhergehenden Ausfalltage der angestellten Beschäftigten für das Berichtsjahr 2025.

	2025
Arbeitsbedingte Verletzungen (Arbeits- und Wegeunfälle)	34
Quote arbeitsbedingter Verletzungen*	8,31
davon tödlich	1
Arbeitsbedingte meldepflichtige Erkrankungen	0
davon tödlich	0
Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen	292

*je 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden

Die wesentlichen Tätigkeiten in der MLP Gruppe sind Bürotätigkeiten. Daher beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Dennoch kam es im Geschäftsjahr 2025 zu einem tödlichen Wegeunfall. Eine Mitarbeiterin war

auf dem Weg zur Arbeit in einen Verkehrsunfall verwickelt und erlag ihren Verletzungen. Arbeitsunfälle werden evaluiert, und auf Basis der vorhandenen Informationen werden Präventivmaßnahmen etabliert.

S1-15: Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Regelungen zu familiären Freistellungen sind in zahlreichen Gesetzen in Deutschland verankert, insbesondere im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Die Beschäftigten in der Schweiz und in Luxemburg haben hierzu eigene gesetzliche Regelungen.

Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen

Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen hatten im Berichtsjahr 2025 100 % der Beschäftigten in der MLP Gruppe.

Nachfolgende Tabelle zeigt den Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen 2025 in Anspruch genommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

	2025
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	5,60 %
davon männlich	2,75 %
davon weiblich	7,65 %
davon divers	— %
davon keine Angaben	— %

S1-16: Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe gelten die Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die Gesellschaften der MLP Gruppe innerhalb des CRR-Konsolidierungskreises (Capital Requirement Regulation) 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. Auf Ebene des obersten Führungskreises gibt es durchgängig variable Vergütungsbestandteile, welche entweder ebenfalls eine mehrjährige Bemessungsgrundlage enthalten oder sich an der Erreichung persönlicher Ziele bemessen.

Geschlechterspezifisches Verdienstgefälle

Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle über alle Beschäftigten der MLP Gruppe, ungeachtet des Stellentyps, lag im Berichtsjahr 2025 bei 35,73 % (Vj. 34,09 %). Zur Berechnung der Kennzahl wird die Jahresgesamtvergütung aller Arbeitnehmer, wie sie in Kapitel S1-6 als Personenzahl angegeben sind, herangezogen. Das geschlechterspezifische Verdienstgefälle ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer.

Da dieser Wert keine differenzierte Aussage über mögliche Ursachen von Entgeltunterschieden erlaubt, wurden zusätzlich Analysen der Personal- und Vergütungsdaten durchgeführt. Der unbereinigte Gender Pay Gap für die Gesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE sowie MLP Banking AG betrug 2025 3,41 % (Vj. 3,28 %). Die übrigen Konzerngesellschaften wurden aus dieser Berechnung aufgrund der unterschiedlichen Vergütungssystematik innerhalb der MLP Gruppe bisher ausgenommen.

Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenzgesetz

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 Beschäftigte zu identifizieren. Einer dabei festgestellten Benachteiligung einzelner identifizierter Mitarbeiter soll dann mit geeigneten Maßnahmen des Arbeitgebers begegnet werden. Weitere Informationen hierzu können dem Bericht zur Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach dem Entgelttransparenz im [Geschäftsbericht 2025 des MLP Konzerns](#) entnommen werden.

MLP hat auf freiwilliger Basis ein innerbetriebliches Prüfverfahren für den Gemeinschaftsbetrieb der MLP SE, MLP Banking AG und MLP Finanzberatung SE im Jahr 2018 durchgeführt und unter Anwendung der gleichen methodischen Grundsätze im Geschäftsjahr 2023 wiederholt. Auch dieses Prüfverfahren, das alle drei Jahre wiederholt wird, kam zu dem Ergebnis, dass bei MLP keine systematischen geschlechtsspezifischen Vergütungsabweichungen bestehen. Abweichend von der in 2018 erfolgten Untersuchung wurden im Geschäftsjahr 2023 individuelle Gehaltsabweichungen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer betrachtet. Im Ergebnis wurde das Gehalt einer Mitarbeiterin um 12 % und das eines Mitarbeiters um 16 % angehoben, weitere individuelle Anpassungen waren nicht vorzunehmen.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die am höchsten bezahlte Person bei MLP ist der Vorstandsvorsitzende, dessen Direktvergütung sich im Jahr 2025 auf das 31,80-Fache (Vj. 34,92-Fache) des Medians der Jahresgesamtvergütung der Beschäftigten im Konzern belief. Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstände finden sich im Vergütungsbericht, der jährlich auf der [Homepage der MLP SE](#) veröffentlicht wird.

Auch da 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. Dies wird jährlich gemäß den Anforderungen der einschlägigen bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen überprüft. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Vergütungssysteme nachhaltig ausgestaltet sind und kurzfristige Erfolge nicht unangemessen belohnt werden.

S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Gesamtzahl der im Berichtsraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigungen

Im Geschäftsjahr 2025 gab es zwei Eingaben, die ausführlich geprüft und aufgearbeitet wurden. Einer dieser beiden Fälle hatte arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Konsequenz.

Anzahl Beschwerden und Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte

Über die im Kapitel [S1-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte Bedenken äußern können](#) aufgeführten Formate und Kanäle, mittels derer Personen Bedenken äußern oder Vorfälle melden können, wurde im Berichtsjahr 2025 kein Hinweis auf Diskriminierung, Belästigung oder andere Verstöße gegen Menschenrechte gemeldet.

Bußgelder und Strafen

Es gab im Geschäftsjahr 2025 keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den oben beschriebenen Vorfällen und Beschwerden.

ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer

Kunden gehören zu den relevanten Stakeholdern der MLP Gruppe. Daher sind die Auswirkungen auf diese Gruppe sowie Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich wesentlich für MLP. Um sicherzustellen, dass diese Interessensgruppen kontinuierlich einbezogen werden, wurden verschiedene Maßnahmen implementiert.

Die Endnutzer und Verbraucher der MLP Gruppe umfassen Privat- und Familienkunden, Firmenkunden sowie institutionelle Kunden. Diese Kundengruppen werden in den Geschäftsfeldern Alters- und Gesundheitsvorsorge, Sachversicherungen, Finanzierungen, Vermögensmanagement, Entwicklung und Vertrieb von Immobilien sowie Bankdienstleistungen betreut. Die MLP Gruppe bietet Beratung zu ausgewählten Finanzfragen und vermittelt passende Produkte für diese Kunden.

Die Unterthemen **Datenschutz und Informationssicherheit** sowie **verantwortungsvolle Beratung** wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse für die MLP Gruppe als wesentlich identifiziert. Für nähere Informationen siehe Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Dieser Abschnitt behandelt die internen Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern. Die internen Richtlinien sind für Mitarbeiter von MLP über das Intranet abrufbar.

Datenschutz und Informationssicherheit

Die folgenden Ausführungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit adressieren die Auswirkungen **S1-NA1** sowie **S4-NA1** und **S4-NA2**.

Datenschutz

Richtlinie Datenschutz

Die Unternehmen des MLP Konzerns verarbeiten zahlreiche personenbezogene Daten. Für diese Verarbeitungsvorgänge gelten gesetzliche Vorschriften, zu deren Einhaltung alle Gesellschaften verpflichtet sind. Eine Konzernrichtlinie zum Datenschutz legt die Mindeststandards für die Datenschutzorganisation der dem MLP Konzern angehörigen Unternehmen verbindlich fest.

Ein angemessenes Datenschutzniveau dient nicht allein der Einhaltung rechtlicher Vorschriften: Für MLP ist der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten darüber hinaus ein wesentliches Element zur Sicherung des nachhaltigen Vertrauens der Kunden, Aktionäre und der Öffentlichkeit, aber auch der Mitarbeiter und Berater in die Leistung und Integrität von MLP.

Die Gesellschaften, die dem MLP Konzern angehören und den Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der Konzern-Richtlinie zum Datenschutz unterliegen, verfolgen eigenverantwortlich die Umsetzung der Anforderungen. Dazu kann auch die Berufung eines externen Datenschutzbeauftragten zählen, der die interne Umsetzung unterstützt und überwacht. In der Regel berichtet dieser unmittelbar an die jeweilige Geschäftsführung.

Arbeitsanweisungen zum Datenschutz

Ergänzend dazu erlassen alle Gesellschaften Arbeitsanweisungen und Vorgaben, die konzerninterne Mindeststandards entlang der gesetzlich definierten Anforderungen der DSGVO, ausgerichtet auf das jeweilige Geschäftsmodell und die Prozesse, konkreter beschreiben und umsetzen.

Die Unternehmensleitung der jeweiligen Gesellschaft trägt die Verantwortung dafür, dass die Vorgaben dieser Richtlinie sowie die gesetzlichen Anforderungen zum Datenschutz in der jeweiligen Gesellschaft sowie in Bezug auf die von der jeweiligen Gesellschaft durchgeführten Datenverarbeitungen erfüllt werden. Die Führungskräfte der jeweiligen MLP Gesellschaft sind dafür verantwortlich, dass innerhalb

ihres Zuständigkeitsbereichs die relevanten Vorschriften zum Datenschutz eingehalten und in der Geschäftsorganisation sowie dem betrieblichen Alltag umgesetzt werden. Jeder MLPler ist verpflichtet, die Vorgaben zum Datenschutz bei der Ausübung seiner Tätigkeit zu beachten.

In der MLP SE steht neben einem externen Datenschutzbeauftragten das Team Datenschutz den Fachbereichen für alle Fragen zum Datenschutz als Ansprechpartner zur Verfügung, es berät und unterstützt diese bei der Umsetzung ihrer datenschutzrechtlichen Pflichten. Das Team Datenschutz verantwortet selbst die folgenden Prozesse:

- Meldeprozess für Datenvorfälle
- Führung des Verarbeitungsverzeichnisses
- Auskunft-, Lösch- und Datenmitnahmeprozess
- Einwilligungserklärungen und -prozesse
- Führung der Auftragsverarbeitungsübersicht
- Schulungen der MLPler zum Datenschutz

Richtlinie Auslagerungen

MLP setzt eine Vielzahl von Dienstleistern zu den unterschiedlichsten Zwecken ein. Für ihre Einbindung, ihre Steuerung und die Berichterstattung über die mit dem Einsatz verbundenen Risiken gelten gesetzliche Vorschriften, zu deren Einhaltung alle Gesellschaften verpflichtet sind.

Der Vorstand der MLP SE hat zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen eine Konzernrichtlinie Auslagerungsmanagement und Dienstleistersteuerung festgelegt, die

- verbindliche Mindeststandards zur Einbindung und Steuerung von Dienstleistern festlegt, die vollständig oder teilweise Geschäftsprozesse oder Geschäftsaktivitäten des Unternehmens übernehmen sowie
- die Verantwortlichkeiten für die Erfüllung der Mindeststandards sowie der relevanten aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ein Auslagerungsmanagement im betrieblichen Alltag regelt.

Eine Auslagerung liegt vor, wenn ein anderes Unternehmen mit der Wahrnehmung von Aktivitäten und Prozessen im Zusammenhang mit Bankgeschäften, Finanzdienstleistungen oder sonstigen Dienstleistungen beauftragt wird, die ansonsten von MLP selbst erbracht werden.

Die Konzernrichtlinie Auslagerungsmanagement und Dienstleistersteuerung ist kein abschließendes Regelwerk, sondern wird durch die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie weitere Konzernrichtlinien und unternehmensinterne Anweisungen und Vorgaben (bspw. Verhalten & Ethikkodex, Leitlinie Lieferkettensorgfaltspflicht und Richtlinie Datenschutz) ergänzt.

Informationssicherheit

Informationssicherheitsrichtlinie

Die Ziele der Informationssicherheit sind die effektive Abwehr von Bedrohungen, die angemessene Behandlung von Risiken und die Einhaltung der Schutzziele in Bezug auf Informationen, unabhängig von ihrer Repräsentation in digitaler und nichtdigitaler Form. Die Informationssicherheit basiert nicht ausschließlich auf dem Schutz der Informationen, sondern auch auf dem Schutz der zugrundeliegenden Anwendungen, Systeme, Netzwerke und Infrastrukturkomponenten sowie den Prozessen und organisatorischen Regelungen zu deren Bereitstellung und Betrieb.

MLP verarbeitet neben den eigenen Unternehmensinformationen auch die anvertrauten Informationen der Kunden sowie Mitarbeiter und Berater. Daher sind Informationen und deren Speicherung und Verarbeitung eine unverzichtbare Grundlage für die Geschäftstätigkeit von MLP.

MLP ist sich der Verantwortung zum Schutz der bei MLP verarbeiteten Informationen bewusst. Erforderlich dafür ist ein berücksichtigendes Management der Informationssicherheit. Zur Umsetzung wurde ein integriertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) etabliert, welches auch das Informationsrisikomanagement berücksichtigt.

Zudem wurden sowohl ein Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) als auch ein IT-Security-Officer bestellt. Zur Umsetzung und Dokumentation des ISMS werden durch den ISB ergänzende Verfahrensanweisungen (VA) und ggf. weitere Dokumente veröffentlicht und in Kraft gesetzt. Die Informationssicherheitsrichtlinie gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter und Beschäftigten bei MLP, einschließlich selbständiger Handelsvertreter, und ist Grundlage für die Zusammenarbeit mit Dritten. MLP gestaltet Prozesse und interne Dokumente zum Datenschutz und zur Informationssicherheit rechtswahrend im Interesse der Interessenträger.

Verantwortungsvolle Beratung

MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S4-PA2** und **S4-C1**.

Der MLP Verhaltens- und Ethikkodex definiert allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns. Er fördert das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für den MLP Konzern relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen. Er dient auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit vertraulichen Informationen bei MLP und definiert Standards für die Beratung und Betreuung der Kunden sowie die Behandlung von Kundenbeschwerden.

Weiterführende Informationen zum MLP Verhaltens- und Ethikkodex in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-P können Kapitel [S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) entnommen werden.

Leitfaden glaubwürdige Nachhaltigkeitskommunikation bei MLP

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S4-PA2** und **S4-C1**.

Um eine angemessene, glaubwürdige und transparente Kommunikation zu gewährleisten, wurde ein Leitfaden erstellt, der als Orientierungshilfe dient. Dieser interne Leitfaden wurde entwickelt, um eine Einordnung der Themen zu ermöglichen und einen einheitlichen Rahmen für die interne und externe Kommunikation auf verschiedenen Kanälen (Intranet, MLP Homepage, Social Media, Berater-Standortseiten, E-Mails etc.) zu schaffen.

Der Leitfaden richtet sich an alle MLP Mitarbeiter sowie Berater. Er erläutert insbesondere die möglichen Chancen (Kunden- und Reputationspotenzial) und Risiken (z. B. Greenwashing) im Kontext der Nachhaltigkeitskommunikation. Die Verantwortung für diesen Leitfaden hat die Abteilungsleitung Marketing.

Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S4-PA2** und **S4-C1**.

Die auf der MLP Homepage veröffentlichte Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten zeigt unter anderem die Anforderungen an die Zulieferer und Geschäftspartner der MLP Gruppe auf. Die Grundsatzerklärung gilt für die gesamte MLP Gruppe und wird von der Menschenrechtsbeauftragten verantwortet. MLP erwartet von Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt implementieren und diese glaubhaft belegen können. Erläuterungen zur Risikoanalyse im Rahmen des Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetzes (LkSG) zu Menschenrechtsverletzungen finden sich im Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#).

Im Rahmen des eingerichteten Beschwerdeverfahren, welches Betroffenen (darunter auch Kunden) sowie denjenigen, die Kenntnis von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglicht, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen, wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Menschenrechtsverletzungen gemeldet. Im Rahmen des Beschwerdeprozesses werden die Interessen der Interessenträger berücksichtigt und in der Weiterentwicklung der MLP Menschenrechtspolitik einbezogen.

MLP erklärt, dass seine Strategien in Bezug auf Verbraucher und Endnutzer im Einklang mit international anerkannten Instrumenten stehen, die für diese Gruppen relevant sind. Dazu gehören insbesondere die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Diese Prinzipien dienen als Rahmen, um sicherzustellen, dass die Rechte und Interessen der Verbraucher und Endnutzer respektiert und geschützt werden.

In Bezug auf die Auswirkung **S4-PA1** ist kein Konzept festgelegt.

S4-2: Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Dieses Kapitel gibt Einblick in die Einbeziehung von Kunden in Bezug auf tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf diese. Die allgemeine Einbeziehung von Stakeholdern in die verschiedensten Unternehmensbereiche wird im Kapitel [SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessensträger](#) näher beschrieben.

Die MLP Gruppe legt Wert darauf, die Perspektiven ihrer Kunden aktiv in die Weiterentwicklung ihrer Produkte und Dienstleistungen einfließen zu lassen. Dabei wird unterschieden zwischen den Kundengruppen Privatkunden, Geschäftskunden und institutionelle Kunden.

MLP nutzt verschiedene Kanäle, um die Kundenzufriedenheit zu messen und Feedback zu erhalten; dies umfasst zentral organisierte Befragungen sowie individuelle Gespräche der Berater mit den Kunden. Die Verantwortung liegt bei der Bereichsleitung Customer Relations. Zu den wichtigsten Feedbackkanälen gehören:

Zentral organisierte Befragungen

Dies umfasst vor allem den Net Promoter Score (NPS), der bei Privatkunden nach dem Ausloggen aus dem Financial Home ermittelt wird. Diese Befragungen sind anonym. Die NPS-Befragungen folgen einem standardisierten Schema: Die Nutzer bewerten ihre Erfahrung auf einer Skala von 0 bis 10. Bewertungen von 9 und 10 werden als Promotoren (Befürworter) gezählt, 7 und 8 als neutrale Bewertungen, 0 bis 6 als Detraktoren (Kritiker). Der NPS-Wert ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Prozentsatz der Promotoren und dem der Detraktoren und liegt zwischen +100 und -100.

Im Jahr 2024 lag der NPS bei 19,1. Von den insgesamt 63.365 Bewertungen waren 46,9 % Promotoren und 27,8 % Detraktoren. Die Erhebung musste 2025 aus technischen Gründen pausieren. Die zugrunde liegende Software wird im Q1/2026 wieder eingeführt, womit die nachhaltige Messung der Zufriedenheit der Nutzer mit dem MLP Financial Home wieder aufgenommen werden kann.

App-Bewertungen

Privatkunden bewerten die MLP Financial Home und MLP Banking Apps in den App-Stores. Die App-Bewertungen sind jederzeit möglich und erfolgen freiwillig über die App-Stores. Die Auswertung der Bewertungen erfolgt bei MLP mittels eines Tools. Im Rahmen des App-Managements sind das Einsehen von Downloadzahlen und das Beantworten von App-Rezensionen möglich.

Die aktuellen Bewertungen zum Stand 31.12.2025 liegen bei 4,4 bzw. 4,0 von 5 Sternen.

Individuelle Befragungen durch Berater

Sowohl Privatkunden als auch Geschäftskunden und institutionelle Kunden werden im Rahmen von Beratungsgesprächen befragt. Die Befragungen erfolgen situationsabhängig und nach individueller Entscheidung des Beraters und werden entweder im Rahmen der in der Beratung behandelten Themen durchgeführt oder anlassbezogen bzw. nach Abstimmung mit dem Kunden. Es gibt keine festgelegten Themen oder eine definierte Befragungssystematik wie auch keinen vorgegebenen Umfang der Befragungen. Das Feedback wird direkt durch die Berater erfasst und, wenn erforderlich, mit der Zentrale geteilt. Auch hierfür gibt es kein definiertes Format.

S4-3: Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Beschwerdemanagement

Funktion und Zielsetzung

Das MLP Beschwerdemanagement (BM) ist die Eingangs-, Informationssammel- und Koordinationsstelle für Kundenbeschwerden. Es hat eine eigene Entscheidungsbefugnis und fungiert als Sprachrohr gegenüber Kunden. Das BM soll darauf hinwirken, die Kundenzufriedenheit wieder herzustellen und die Kundenbindung zu stärken bzw. zu vertiefen. Es stellt die Beratungsqualität und das Kundevertrauen auch bei kritischen Finanzfragen sicher. Das BM erbringt seine Dienstleistung für die MLP Finanzberatung SE sowie im „Shared Service“ für die MLP Banking AG.

Die Zielsetzungen des BMs lauten

- Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit
- Prozessverbesserung zur Beschwerdevermeidung
- Einhaltung geltender Vorschriften/Richtlinien (auch zur Schadenabwehr von MLP)
- Einwirkung auf die positive Wahrnehmung der MLP-Beratung

Der direkte Beschwerdeprozess beinhaltet die Kommunikation, Fallanalyse und Beratung sowie den Kulanzprozess. Der indirekte Beschwerdeprozess befasst sich mit der Wissensvermittlung (interne Schulungen), Zufriedenheitsbefragung und Beschwerdeinformationsnutzung (Weitergabe von Erkenntnissen und Verbesserungsvorschlägen aus Beschwerdeinformationen zur Prozessverbesserung).

Beschwerdebearbeitung

Beschwerden sind Artikulationen von Unzufriedenheit, die gegenüber MLP oder auch Drittinstitutionen bzw. dritten Personen mit dem Zweck geäußert werden, auf ein subjektiv als schädigend empfundenes Verhalten/Ergebnis eines durch MLP vermittelten Produkts/Produzenten bzw. eine durch die MLP erbrachte Dienst- bzw. Serviceleistung aufmerksam zu machen, Wiedergutmachung für erlittene Beeinträchtigungen zu erreichen und/oder eine Änderung des kritisierten Verhaltens zu bewirken.

Gegenstand einer Beschwerde kann sein

- ein über MLP vermitteltes Produkt
- eine Dienstleistung im Zusammenhang mit einem Produkt
- eine Beratungsleistung eines MLP Beraters
- sonstige Serviceleistung eines Beraters/eines Geschäftsstellenleiters/des Geschäftsstellensekretariats/der Zentrale

Die Kontaktaufnahme eines Beschwerdeführers zum BM kann durch die auf der MLP Homepage kommunizierten Kontaktdaten des BMs (Rufnummer, Adresse, Link zur Telefonterminvereinbarung), über das Beschwerdeformular auf der MLP Homepage sowie für MLPler über die internen Online-Beschwerdemasken im Intranet bzw. unter den Serviceanfragen erfolgen. Die Beschwerde wird entweder direkt oder über Dritte an das BM eingereicht. Zur Sicherstellung der Verfügbarkeit der genannten Kanäle werden anlassbezogene Tests durchgeführt.

Ausführliche Informationen über interne Meldestellen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zum Hinweisgeberschutz befinden sich im Kapitel [G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#).

Die Beschwerdemanagement-Datenbanken dienen dazu, den Beschwerdeprozess zu erfassen, darzustellen und zu überwachen. Es werden unter anderem die laufenden und die erledigten Beschwerden dargestellt. In den Datenbanken wird, je nach Einschätzung, eine maximale Gesamtbearbeitungsdauer zugrunde gelegt, innerhalb derer der Fall mit einer abschließenden Antwort durch das Beschwerdemanagement gegenüber Kunden oder Beschwerdeführer beendet werden soll. Die Fristen orientieren sich an der fachlichen Notwendigkeit der Fallbearbeitung.

Reporting und Verbesserungsmanagement

Im Rahmen der Beschwerdebearbeitung findet eine Zufriedenheitsbefragung von Kunden und Beratern statt. Auch der Beschwerdebearbeiter gibt eine Selbsteinschätzung ab. Daraus werden laufend Maßnahmen für die Verbesserung der Beschwerdebearbeitung und Kundenkommunikation abgeleitet. Außerdem werden Prozessverbesserungen und Verbesserungsvorschläge an die entsprechende zuständige Einheit weitergegeben und die Umsetzung nachgehalten.

Einmal im Jahr wird ein Vorstandsreporting erstellt. Dieses enthält die Anzahl der im Geschäftsjahr abgeschlossenen Beschwerden und untergliedert diese in Kategorie, Grund und Produktzuordnung. Daneben spielt die Bearbeitungsdauer und der Eingang bei MLP bzw. Eingang beim BM eine Rolle. Außerdem wird berichtet, welche Prozessverbesserungen vorgeschlagen wurden, ob die Maßnahmen umgesetzt wurden und wie zufrieden Berater und Kunde sowie der Bearbeiter selbst mit der Bearbeitung der Beschwerde war.

S4-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Datenschutz und Informationssicherheit

Die folgenden Ausführungen zum Datenschutz und Informationssicherheit adressieren die Auswirkungen **S1-NA1** sowie **S4-NA1** und **S4-NA2**.

Datenschutz

Maßnahmen den Datenschutz betreffend sind unter anderem erforderlich, damit unberechtigte Zugriffe auf und der Missbrauch von Daten und Informationen ausgeschlossen werden. Erforderliche Maßnahmen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie nach den Verlautbarungen der zuständigen Aufsichtsbehörden. Die Ableitung von potenziell erforderlichen Maßnahmen erfolgt zur Sicherstellung der Datenschutzgrundsätze der DSGVO. Die Wirksamkeit der Maßnahmen werden kontinuierlich in der Umsetzung überwacht.

Um dies zu gewährleisten, hat MLP besondere Vorkehrungen getroffen:

- Erstellung von Regelwerken
 - Richtlinien
 - Arbeitsanweisungen
- Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
- Berufung eines externen Datenschutzbeauftragten, der die interne Umsetzung unterstützt und überwacht
- WBT (Web-based Training) zum Thema Datenschutz

Ausführliche Informationen dazu finden sich im Kapitel [S4-1: Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern](#).

Des Weiteren sieht der Datenschutzvorfallprozess im MLP Gemeinschaftsbetrieb vor, jegliche Auffälligkeitsmeldungen mit Verdacht auf eine Datenschutzverletzung zu analysieren, zu bewerten, bei Bedarf Maßnahmen zur Beseitigung von Beeinträchtigungen festzulegen, diese nachzuverfolgen und ggf. fristgerecht eine Meldung an die zuständige Aufsichtsbehörde abzugeben. Auch bei nur geringen Beeinträchtigungen werden ggf. Maßnahmen festgelegt. Zu den im Berichtsjahr 2025 tatsächlich eingetretenen Datenschutzvorfällen sind keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher und Endkunden und Mitarbeiter bekannt geworden.

Die MLP Gesellschaften führen regelmäßige Risikoanalysen auch in Bezug auf operationelle Risiken durch, die sich aus etwaigen Lücken oder Verletzungen der von MLP zum Schutz von Verbrauchern und Endnutzern getroffenen Maßnahmen ergeben könnten. Dazu gehört beispielsweise die Verletzung von Datenschutzvorgaben. Nach Implementierung aller Maßnahmen zum Datenschutz werden die verbleibenden Risiken in diesem Zusammenhang als nicht wesentlich bewertet.

Informationssicherheit

Informationssicherheitsmanagement

MLP ist sich der Verantwortung bewusst, die von ihr verarbeiteten Informationen zu schützen. Dafür wurde ein funktionierendes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) eingerichtet, das auch das Management von Informationsrisiken umfasst. Dazu wurde die Richtlinie „Leitlinie Informationssicherheit“ verabschiedet, ein Informationssicherheitsbeauftragter (ISB) ernannt und mit der Umsetzung beauftragt sowie ein IT-Sicherheitsexperte eingesetzt.

Der ISB verantwortet die Wahrnehmung aller Belange der Informationssicherheit in den Gruppengesellschaften der MLP und berichtet in dieser Funktion regelmäßig sowie anlassbezogen dem Vorstand der MLP SE. Der ISB legt zur Erreichung eines angemessenen Schutzniveaus Sicherheitsvorgaben und Regelungen fest und überprüft die Prozesse und Maßnahmen zur Informationssicherheit auf Aktualität, Funktionalität und Angemessenheit. Er ist in wesentliche Sicherheitsvorfälle und Sicherheitsanalysen einzubinden und er initiiert und koordiniert Sensibilisierungs- bzw. Schulungsmaßnahmen zur Informationssicherheit.

MLP ist verpflichtet, durch technisch-organisatorische Maßnahmen und personelle Ausstattung die Informationen zu schützen (u. a. § 25a KWG, DSGVO etc.). Weiter wird dies durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) in den „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ (MaRisk) und weiter in den „Bankaufsichtlichen Anforderungen an die IT“ (BA IT) sowie DORA konkretisiert.

Mit dem ISMS werden mögliche Risiken in Bezug auf die Informationssicherheit identifiziert und angemessen behandelt. Die Schutzmaßnahmen des ISMS orientieren sich am aktuellen Stand der Technik und werden regelmäßig durch externe Experten überprüft. Das ISMS bei MLP orientiert sich daher an der ISO 27001 und bei den Sicherheitsmaßnahmen an der ISO 27002.

Die IT-Systeme von MLP werden vor einem unberechtigten Zugriff durch das Zugangs- und Berechtigungskonzept, einen Malwareschutz nach aktuellem Stand der Technik sowie weitere umfassenden Sicherheitseinrichtungen durch die Informationssicherheit geschützt.

Schulungen Mitarbeiter

Auch Mitarbeiter werden regelmäßig und auch anlassbezogen zu Themen der Informationssicherheit informiert. Wesentliche Elemente sind dabei die Verantwortung jedes Einzelnen für den Schutz der Informationen, allgemeine Sicherheitsmaßnahmen und Verhaltensregeln sowie aktuelle Bedrohungen. Den Mitarbeitern werden dazu u. a. verbindliche Handlungsanweisungen zur Verfügung gestellt, die sie zum verantwortungsbewussten Umgang mit dem Thema Informationssicherheit anweisen. Ein eigenes Online-Schulungsprogramm zum Thema „Informationssicherheit“ wurde eingerichtet und ist von allen Mitarbeitern verpflichtend einmal jährlich zu absolvieren.

Zudem erfolgen regelmäßig durch die Informationssicherheit aktuelle bzw. anlassbezogene Warnungen und IT-Security-News an Mitarbeiter im Intranet.

Im MLP Gemeinschaftsbetrieb ist der Datenschutz und die Informationssicherheit mit insgesamt 7 Vollzeitbeschäftigten tätig.

Verantwortungsvolle Beratung

MLP Berater sind rechtlich selbständige Handelsvertreter nach § 84 Handelsgesetzbuch (HGB) und beraten als Versicherungsmakler und Anlagevermittler ihre Kunden. Die Zahl der selbständigen Berater in der MLP Gruppe liegt per 31.12.2025 bei 2.136. Die Berater konzentrieren sich in der Regel auf bestimmte Berufsgruppen wie Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure oder Juristen. Dadurch wird eine qualitätsorientierte Steuerung der Beratung und der Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht.

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S4-PA1**, **S4-PA2** und **S4-C1**.

Vertriebs- und Beratungssupport

Bei konkreten Fragen zu Produkten und Beratung stehen allen Beratern angestellte Fachspezialisten aus dem Vertriebssupport zur Verfügung, um eine hohe Informations- und Beratungsqualität zu sichern. Berater werden in ihrem Beratungsalltag durch Fachexperten, qualifizierte Produktspezialisten und Aktuare (Sachverständige) bei kundenbezogenen Fragestellungen unterstützt. Im Sachversicherungsbereich erhalten sie so zum Beispiel Unterstützung bei der Ausarbeitung von Deckungskonzepten. Im Vorsorgebereich helfen Mitarbeiter bei der Analyse und Prüfung bestehender Verträge sowie bei der Auswahl neuer Produkte, die auf die langfristige finanzielle Absicherung der Kunden abzielen.

Die Beratung von Kunden findet zunehmend applikationsgestützt statt. Drehscheibe für die Berater ist das Beraterportal, das alle Funktionen, Daten, Informationen und Absprünge rund um die MLP Beratung umfasst und durch die Beratung navigiert. Die mit den Kunden besprochenen Themen werden nach den Beratungsgesprächen mittels des Beraterportals dokumentiert und den Kunden zur Verfügung gestellt.

Es handelt sich dabei um fortlaufende Maßnahmen ohne festes Enddatum.

Partner- und Produktanalysen

MLP überprüft die Produktpartner hinsichtlich ihrer Maklerfähigkeit, Größe und finanziellen Stabilität. Dabei kommen unter anderem spezielle Bilanzanalysen und Unternehmensratings zum Einsatz. Das Ergebnis dieser Auswertungen wird in einem Sterne-Bewertungssystem zusammengefasst, das den Beratern auf einen Blick die Qualität der Anbieter in den Bereichen Vorsorge, Krankenversicherung und Sachversicherung zeigt. Die Produktanalyse, die ebenfalls Teil des Prozesses ist, bewertet die Produkte qualitativ und quantitativ anhand eines detaillierten Kriterienkatalogs. Auch die Kundenperspektive wird hierbei berücksichtigt. In Kooperation mit der Assekurata Solutions GmbH werden Kundenbefragungen für die Bewertung der Servicequalität der MLP Partnerunternehmen im Versicherungsbereich durchgeführt. Das Ergebnis der Befragung fließt neben weiteren Kriterien in die Auszeichnung der Produktpartner ein, die alle zwei Jahre stattfinden.

Auf Grundlage dieser Vorselektion können Berater in individuellen Gesprächen passgenaue Empfehlungen für die Kunden aussprechen, die exakt auf deren persönliche Situation und Ziele zugeschnitten sind. Die dafür notwendige Expertise bauen die MLP Berater durch verschiedene verpflichtende und optionale Schulungen auf, die im Rahmen der akkreditierten MLP Corporate University (CU) durchgeführt werden (siehe Abschnitt *Qualifizierung und Weiterbildung Berater* dieses Kapitels).

Für Produkte, die den MLP Auswahlprozess durchlaufen haben, erhalten die Kunden eine umfassende Dokumentation, die die Beratung und Produktauswahl nachvollziehbar darstellt.

Seit 2022 führt MLP mindestens alle zwei Jahre eine umfangreiche ESG-Partnerbewertung in Zusammenarbeit mit seiner Partnerin im Versicherungsbereich, der unabhängigen Analyse- und Ratingagentur Assekurata Rating-Agentur GmbH, durch, zuletzt im Jahr 2025. Als Ergänzung wurde 2023 in Zusammenarbeit mit der Scope Fund Analysis GmbH ein Fragebogen zur Analyse von Kapitalverwaltungsgesellschaften entwickelt und angewendet. Mit der Nachhaltigkeitsbewertung der Versicherer und Kapitalverwaltungsgesellschaften wird eine zusätzliche Bewertungsdimension der Gesellschaften geschaffen sowie in der Kundenberatung eine erhöhte Transparenz zur Nachhaltigkeit der Produktpartner ermöglicht.

Qualifizierung und Weiterbildung Berater

Im Jahr 1999 wurde die unternehmenseigene Corporate University (CU) gegründet. Die CU ist eine Institution innerhalb der MLP Finanzberatung SE. Ihre Kernaufgaben sind das systematische Kompetenzmanagement sowie die Ausgestaltung und Umsetzung der Bildungsangebote für alle MLP Zielgruppen: Berater, Führungskräfte im Vertrieb (Geschäftsstellenleiter und Leiter der Hochschulteams), Angestellte im Geschäftsstellen-Innendienst, Angestellte der Zentrale, Führungskräfte der Zentrale und

Dozierende der CU. Zusätzlich richtet sich die CU mit der Marke SOFE (School of Financial Education) an externe Teilnehmer vom Markt und Mitarbeiter der MLP Konzernunternehmen. Die Verantwortung liegt beim Chief Learning Officer MLP.

Alle Berater, Geschäftsstellenleiter und ausgewählten Mitarbeiter der Zentrale/des Geschäftsstellen-Innendienstes müssen gemäß der Versicherungsvermittlungsverordnung (VersVermV) seit 2018 jährlich 15 Stunden Weiterbildung im Bereich Versicherungen nachweisen. Für Geschäftsstellenleiter, Leiter der Hochschulteams und Berater setzt die CU das Thema mit einem Punktesystem um. Damit richtet sich MLP am Branchenstandard aus, geht mitunter darüber hinaus und stellt sicher, dass jeder Berater sich stetig weiterentwickelt.

Darüber hinaus gibt es Schulungsangebote für Berater sowie Großveranstaltungen und Events zu bestimmten Themen, in Präsenz und online, wie z. B. Financial Planner Powertage, Immobilientage, Finanzierungstag, Ruhestandsplanertag oder Nachhaltigkeitstag.

Akkreditierung und Zertifizierungen

Eine Maßnahme für die umfangreiche Qualifizierung und Weiterbildung für alle Berater ist die Akkreditierung und Zertifizierung der CU sowie ihrer Weiterbildungsangebote und Abschlüsse. Dies bildet die Grundlage für eine Beratung der Kunden auf höchstem Niveau. Die CU verfügt über mehrere Akkreditierungen und Zertifizierungen:

- Corporate Learning Improvement Process (CLIP) der European Foundation for Management Development (EFMD): EFMD CLIP ist ein qualitätssichernder Mechanismus, der dazu dient, Best Practice im Bereich Corporate Learning zu teilen sowie miteinander und voneinander zu lernen. Im Rahmen der Akkreditierung wird eine interne Selbstdokumentation anhand eines umfassenden Kriterienkatalogs erstellt und mit einem externen Review durch erfahrene Experten kombiniert. Die Akkreditierung findet alle fünf Jahre statt.
- Financial Planning Standards Board e. V. (FPSB): Akkreditierung als Bildungsträger für die Weiterbildungen zum Financial Advisor (CU) und Financial Planner (CU), deren erfolgreicher Abschluss eine Grundlage für die Zertifizierungen zum EFPA European Financial Advisor® sowie zum Certified Financial Planner® durch das FPSB ist. Die Akkreditierung findet alle vier Jahre statt.
- Zertifizierung von fünf Abschlüssen durch die FIBAA, welche alle 5 Jahre stattfinden.

Um sicherzustellen, dass die Weiterbildungsangebote und Abschlüsse qualitativ auf höchstem Niveau sind, werden turnusmäßig Reakkreditierungen durchgeführt. Im abgelaufenen Berichtsjahr wurde die Reakkreditierung von CLIP (Corporate Learning Improvement Process) ohne Auflagen vergeben.

MLP Berater haben die Möglichkeit, Abschlüsse zu erwerben, die aufeinander aufbauen – und können sich so stetig weiterentwickeln. Neben umfangreichen Abschlüssen können Berater aus mehr als 500 Bildungseinheiten die für sie passenden Themen auswählen. Das Programm an der CU wurde im Jahr 2025 mit 1478 Veranstaltungen und 39.928 Teilnehmertagen genutzt.

Seit 2023 wird den Beratern der Abschluss zum Zertifizierten Nachhaltigkeitsberater Finance (CU) zweimal im Jahr angeboten, welcher folgende Inhalte umfasst:

- Vermittlung von Grundlagenwissen in Nachhaltigkeit und deren regulatorischen Anforderungen im Finanzsektor
- Umfassende Einblicke in Nachhaltigkeitsthemen und deren Anwendung in verschiedenen Fachbereichen, insbesondere deren Anwendung in der Anlageberatung und der Beratung zu verschiedenen Versicherungsthemen
- Befähigung zur effektiven Kommunikation mit dem Kunden über Nachhaltigkeitskonzepte und -präferenzen
- Differenzierung durch Nachhaltigkeitskompetenz in der Beratung und Öffentlichkeitsarbeit

- Integration der Nachhaltigkeitsberatung als fester Bestandteil in sämtlichen Kundengesprächen

Informationsveranstaltungen für Kunden

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **S4-PA2** und **S4-C1**.

MLP führt u. a. gemeinsam mit Produktpartnern regelmäßig Kundenveranstaltungen durch, bei denen externe Referenten ihr Fachwissen teilen. Diese Veranstaltungen sind darauf ausgelegt, die Finanzbildung der Teilnehmer zu stärken und das nötige Wissen zu vermitteln, um fundierte Entscheidungen eigenständig treffen zu können. Auch auf der MLP Homepage erhalten Kunden jederzeit vielfältige Einblicke zu Finanzthemen und können sich proaktiv informieren.

Kennzahlen und Ziele

S4-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Datenschutz und Informationssicherheit

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **S1-NA1** sowie **S4-NA1** und **S4-NA2**.

Die langfristige Sicherstellung von Datenschutz- und Informationssicherheitsstandards steht im Mittelpunkt der Bemühungen. Diese Aspekte werden kontinuierlich verfolgt und angepasst, ohne dass ein festgelegtes messbares, ergebnisorientiertes Ziel oder Enddatum definiert ist. Die Effektivität der Richtlinien und Maßnahmen werden durch die folgenden Prozesse kontinuierlich überprüft:

MLP betreibt ein gruppenweites Informationssicherheitsmanagementsystem, um mögliche Risiken in Bezug auf die Informationssicherheit zu identifizieren und angemessen zu behandeln. Die Schutzmaßnahmen orientieren sich am aktuellen Stand der Technik und werden regelmäßig durch externe Experten überprüft.

Das Informationssicherheitsmanagement in der MLP Gruppe unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dazu werden mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen der Anpassungsbedarf an den gruppenweit gültigen Strategien untersucht.

Technologische Weiterentwicklung in Bezug auf mögliche Schutzmaßnahmen und Bedrohungen sowie die Ergebnisse aus den Sicherheitsuntersuchungen werden in Bezug auf Effizienz, Effektivität und Angemessenheit bewertet und finden im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung Eingang in das MLP ISMS und dessen Planung.

Verantwortungsvolle Beratung

Zur langfristigen Sicherstellung einer verantwortungsvollen Beratung hat sich MLP folgendes Ziel gesetzt, welches die Auswirkung **S4-PA2** adressiert.

Die Weiterbildung der MLP Berater liegt im Durchschnitt bei mindestens 50 Stunden pro Jahr. Im Berichtsjahr 2025 absolvierten Berater im Durchschnitt 73 Weiterbildungsstunden (Vj. 70). Mit diesem Ziel wird sichergestellt, dass jeder Berater über ausreichend und aktuelle Fachexpertise verfügt, um den Kunden bestmöglich zu beraten. Die Mindestanforderung an jeden Berater ist es, jährlich mindestens 30 Stunden Weiterbildung zu absolvieren. Damit richtet sich MLP am Branchenstandard aus und stellt sicher, dass jeder Berater sich stetig weiterentwickelt. Außerdem werden die gesetzliche Weiterbildungspflicht für Versicherungsvermittler (15 Stunden Weiterbildung pro Jahr) sowie die gesetzliche Weiterbildungspflicht für Immobilienvermittler (20 Stunden Weiterbildung in 3 Jahren) erfüllt.

Zur langfristigen Sicherstellung einer vertrauensvollen Kundenbeziehung hat sich MLP die folgenden zwei Ziele gesetzt, welche die Chance **S4-C1** adressieren:

Die durchschnittliche Zugehörigkeit aktiv betreuter Kunden von MLP liegt bei mindestens 15 Jahren. Per 31.12.2025 beläuft sich die durchschnittliche Zugehörigkeit auf 16,8 Jahre (Vj. 16,5).

Aktiv betreute MLP Kunden werden im Durchschnitt in rund 3 von insgesamt 6 Beratungsfeldern (Sachversicherung, Krankenversicherung, Vorsorge, Vermögensmanagement, Banking, Finanzierung) betreut. Per 31.12.2025 wurden Kunden im Durchschnitt in gut 2,9 Beratungsfelder betreut (Vj. 2,9).

Bei der Festlegung der oben aufgeführten Ziele wurden die Interessen von Berater und Kunde durch legitime Stellvertreter aus den Fachbereichen Vertriebsmanagement sowie CU Bildungsmanagement einbezogen.

Informationen zur Governance

ESRS G1 - Unternehmensführung

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden verschiedene Governance-Themen untersucht und bewertet. Positive Auswirkungen konnten in den Themenfeldern **Unternehmensführung und -kultur** sowie **Geschäftsbeziehungen** identifiziert werden. Für nähere Informationen siehe Kapitel [SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

Aufgrund unseres eigenen Anspruchs einer nachhaltigen Unternehmensführung sind unsere Maßnahmen fortlaufend, ohne ein messbares, ergebnisorientiertes Endziel oder Abschlussdatum.

Management der Auswirkungen, Chancen und Risiken

G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Dieser Abschnitt behandelt die internen und externen Richtlinien, Arbeitsanweisungen oder Strategien in Bezug auf Aspekte der Unternehmenskultur und -führung in der MLP Gruppe.

MLP Verhaltens- und Ethikkodex

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA1**.

Die Grundprinzipien Gesetzestreue, Integrität und wirtschaftlich erfolgreiches Handeln sind fest im MLP Verhaltens- und Ethikkodex verankert. Der Kodex soll alle Mitarbeiter dabei unterstützen, 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, Mitarbeiter und MLP Berater für ein verantwortungsvolles, nachhaltiges, faires und professionelles Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern 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 der 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. Der Verhaltens- und Ethikkodex fördert durch die Festlegung klarer Verhaltensgrundsätze die Handlungsweisen der Mitarbeiter und MLP Berater, was zu einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld führt und sich dadurch sowohl positiv auf die Unternehmenskultur als auch auf ein gerechteres Wirtschaftsgebaren auswirkt.

Weiterführende Informationen zum MLP Verhaltens- und Ethikkodex in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-P können Kapitel [S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) entnommen werden.

Nachhaltigkeits-Policy des MLP Konzerns

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA1**.

Die Nachhaltigkeits-Policy der MLP Gruppe vermittelt ein klares Verständnis der gemeinsamen Werte und Ziele und dient Führungskräften und Mitarbeitern als Orientierungsrahmen, um Nachhaltigkeit in den eigenen Verantwortungsbereich und das eigene Tätigkeitsfeld zu integrieren. Eine ganzheitlich im Konzern vertretene Sicht ist die Grundvoraussetzung für die Umsetzung gemeinsamer Nachhaltigkeitsziele. Unter anderem regelt die Policy auch die ESG Governance in der MLP Gruppe. Die Entwicklung und Umsetzung einer Nachhaltigkeits-Policy sowie ein klares Bekenntnis dazu tragen nicht nur zur Verantwortung des Unternehmens bei, was sich positiv auf die Mitarbeitermotivation sowie Kundenzufriedenheit auswirkt, sondern fördern auch ein soziales und ökologisches Umfeld.

Weiterführende Informationen zur Nachhaltigkeits-Policy in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-P finden sich in Kapitel [E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel](#).

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA1**.

In den vergangenen Jahren sind MLP keine Fälle von Korruption und Bestechung bekannt geworden. Das entsprechende Risiko wird daher als gering eingeschätzt. Die Prävention erfolgt im Rahmen des bestehenden Compliance- und Kontrollsystems, sodass derzeit kein Bedarf für eine gesonderte ausgewiesene Antikorruptionsstrategie, im Einklang mit den Anforderungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen, besteht. Ein Implementierungsplan liegt entsprechend aktuell nicht vor. Gleichwohl behält sich MLP in Abhängigkeit von regelmäßigen Risikobewertungsmaßnahmen vor, zukünftig ein Konzept zu implementieren.

Im MLP Verhaltens- und Ethikkodex werden alle Mitarbeiter ausdrücklich angehalten, sich an der Aufdeckung unrechtmäßiger oder unethischer Geschäftspraktiken zu beteiligen und diesen aktiv entgegenzuwirken.

Entsprechend der bei MLP implementierten Vorgaben an die Prozessorganisation sind diese so auszugestalten, dass insbesondere Personen und Funktionen keinen unzulässigen Anreizen ausgesetzt sind und Interessenskonflikte, die den Nährboden für Korruptions- und Bestechungstatbestände bieten könnten, grundsätzlich vermieden werden. Im Betrachtungszeitraum sind der Compliance-Funktion keine Hinweise oder Tatsachen bekannt geworden, die fehlerhafte Prozessabläufe oder aber Sachverhalte beinhalteten, die den Verdacht von Korruption oder Bestechung zum Gegenstand hatten.

Hinweisgeberschutz

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA2**.

Die Unternehmen der MLP Gruppe haben interne Meldestellen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Damit erfüllen die Unternehmen die Anforderungen der EU-Richtlinie 2019/1937 und ihrer nationalen Umsetzung. Das Hinweisgebersystem findet darüber hinaus nicht nur Anwendung auf den gesetzlichen Rahmen der EU-Richtlinie 2019/1937, sondern kann auch für Hinweise bei Verstößen jeglicher Art genutzt werden. Im Rahmen des implementierten Prozesses werden durch die interne Meldestelle sämtliche Hinweise analysiert und entsprechend bearbeitet.

Alle Hinweise über tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien oder den MLP Verhaltens- und Ethikkodex können über den jeweiligen internen Meldekanal an die entsprechende Meldestelle der Unternehmen abgegeben werden. Der interne Meldekanal ist für alle Mitarbeiter über das Unternehmensintranet sowie für externe Personen über die jeweilige Unternehmens-Homepage abrufbar. Die internen Meldekanäle sind technisch so aufgesetzt, dass die berechtigten Interessen der Beteiligten bestmöglich sichergestellt sind. Bei der Abgabe eines Hinweises können die Hinweisgebenden Text-, Bild- und Tondateien hochladen. Auch die Möglichkeit, anonym Hinweise abzugeben, ist über das System sichergestellt. Dabei erfolgt die Kommunikation ausschließlich über ein passwortgeschütztes sicheres Postfach.

Die Meldestellen sind jeweils in entsprechenden Vertraulichkeitsbereichen angesiedelt, um die Identität der hinweisgebenden Person und den Inhalt der gemeldeten Informationen besonders zu schützen. Dabei ist ablauforganisatorisch auch sichergestellt, dass diese ausschließlich von klar definierten und sachkundigen Mitarbeitern der Compliance-Funktion aufgenommen und bearbeitet werden. Ein Rollenkonzept stellt zudem sicher, dass nur ausgewählte Personen Zugriff auf die über den internen Meldekanal eingegangenen Hinweise haben. Die Personen, die mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut sind, arbeiten unabhängig und prozessual so, dass Interessenkonflikte vermieden werden. Außerdem verfügen sie über die notwendige Sachkunde und sind gemäß ihrer Aufgaben und ihres Rollenprofils dazu angehalten, ihre Sachkunde über die Teilnahme an in- und/oder externen Schulungsmaßnahmen aufrechtzuerhalten.

Wenn notwendig, werden interne Untersuchungen zu allen eingegangenen Hinweisen eingeleitet und Folgemaßnahmen ergriffen. Sobald die Untersuchungen und die Folgemaßnahmen abgeschlossen sind, werden Hinweisgebende entsprechend informiert.

Compliance-Schulungen

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkungen **G1-PA1** und **G1-PA2**.

Ein Baustein der Präventionsmaßnahmen bei MLP sind regelmäßige Schulungen und Informationen, in denen alle Mitarbeiter sowie alle MLP Berater mit den wesentlichen Vorschriften vertraut gemacht werden, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung des MLP Verhaltens- und Ethikkodex zu unterstützen. Hierzu gehören insbesondere regelmäßige webbasierte Trainings zum Marktmissbrauchsrecht (alle 2 Jahre, zuletzt 2025), zur Wertpapier-Compliance (alle 2 Jahre, zuletzt 2025), zum Daten- und Verbraucherschutz (alle 2 Jahre, zuletzt 2024) sowie zur Vermeidung von Geldwäsche und Korruption, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen (alle 2 Jahre, zuletzt 2025). Es handelt sich hierbei um eine fortlaufende Maßnahme.

Compliance ist ein wichtiger Bestandteil der MLP Risikokultur. Die relevanten Regelungen zu kennen und diese in den persönlichen Arbeitsalltag zu integrieren, ist nicht nur für MLP und die Unternehmensreputation von Bedeutung, sondern es unterstützt auch dabei, ein risikoadäquates Verhalten anzunehmen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich alle Mitarbeiter regelmäßig mit dem Thema Compliance auseinandersetzen.

Zum Zeitpunkt der Einstellung und über die jährlich zu absolvierende Schulungseinheit MLP Risikokultur & Compliance erhalten alle Mitarbeiter und alle MLP Berater nicht nur die Gelegenheit, ihre Kenntnisse der wesentlichen Compliance-Regelungen aufzufrischen oder zu vertiefen, sondern ihnen werden gleichzeitig auch wichtige Informationen an die Hand gegeben, wie etwa die Verhaltensgrundsätze in der Zusammenarbeit untereinander und mit der Compliance-Organisation von MLP. Außerdem wird über das eingerichtete Hinweisgebersystem informiert und geschult.

MLP hat außerdem sichergestellt, dass Mitarbeiter in Funktionen, die aufgrund ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten grundsätzlich einem erhöhten Risiko in Bezug auf Korruption und Bestechung ausgesetzt sein könnten (d. h. Organisationseinheit Einkauf und Key Account Manager Produktmanagement), verpflichtend an Schulungen zur Vermeidung von Geldwäsche und Korruption sowie sonstigen strafbaren Handlungen teilnehmen müssen. Das Geschäftsmodell der MLP Gesellschaften bietet darüber hinaus im Austausch mit Produkt- und Vertragspartnern keine generellen systemimmanenten Anknüpfungspunkte für Korruption und Bestechung nach §§ 299 ff. StGB.

G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA3**:

Da MLP kein klassisches Produktionsunternehmen ist, sind die Einkaufsprozesse strukturiert, aber schlank aufgesetzt. Die MLP Gruppe legt Wert auf langfristige Partnerschaften mit ihren Lieferanten.

Im Rahmen der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wird seit 2024 eine jährliche Risikoanalyse für Lieferanten durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu bewerten. Dabei werden länder- und branchenspezifische Risiken sowie negative Informationen gemäß LkSG berücksichtigt. Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken für die überwiegend in Deutschland ansässigen Zulieferer der MLP Gruppe festgestellt. Die Risikoanalyse wird jährlich wiederholt und – falls notwendig – werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet mit dem Ziel der Beendigung bzw. Mitigation der entsprechenden Risiken.

In der auf der MLP Homepage veröffentlichten Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie der umweltbezogenen Pflichten werden unter anderem die Anforderungen an die Zulieferer und Geschäftspartner aufgezeigt. Von diesen wird erwartet, dass sie angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt implementieren und diese glaubhaft belegen können. Das gilt auch im Hinblick auf Subunternehmer und sonstige mittelbare Zulieferer. Verstöße können zu Abhilfemaßnahmen und gegebenenfalls zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Hierdurch fördert die MLP Gruppe ein verantwortungsvolles Geschäftsgebarren seiner Zulieferer.

Die Überwachung der Einhaltung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte erfolgt kontinuierlich und wird im Rahmen der jährlich stattfindenden Risikoanalyse überprüft. Die Grundsatzerklärung gilt für die MLP SE und alle ihre verbundenen Unternehmen gem. LkSG §2 Abs. 6. Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung und für bedarfsgerechte Anpassungen ist die Menschenrechtsbeauftragte. Die Grundsatzerklärung wurde vom Vorstand der MLP SE verabschiedet, letztmalig im Dezember 2025 aktualisiert und ist auf der MLP Homepage veröffentlicht.

MLP ist sich der Bedeutung der pünktlichen Begleichung von Rechnungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), bewusst. Diese Unternehmen sind häufig stärker von Zahlungsterminen abhängig und Zahlungsverzögerungen können erhebliche finanzielle Belastungen darstellen. Zur Verhinderung von Zahlungsverzug wurden unter anderem die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- Transparente vertragliche Zahlungsbedingungen,
- effiziente und zum Teil digitalisierte Rechnungsbearbeitung sowie
- zuverlässige Zahlungsprozesse.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass Lieferanten fristgerecht bezahlt werden und ihre wirtschaftliche Stabilität und Liquidität erhalten bleibt.

Kennzahlen und Ziele

G1-6: Zahlungspraktiken

Die folgenden Ausführungen adressieren die Auswirkung **G1-PA3**:

Im Konzern werden Zahlungsbedingungen mit den Lieferanten vereinbart und transparent hinterlegt. Hierdurch wird sichergestellt, dass Zahlungen innerhalb der vereinbarten Zahlungsziele geleistet werden und Zahlungsverzug vermieden wird.

Zahlungspraktiken werden klar definiert und gegenüber den Lieferanten offen kommuniziert. Die Zahlungsperformance wird kontinuierlich überwacht, und Maßnahmen zur Vermeidung von Zahlungsverzug werden umgesetzt. Diese beinhalten regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der internen Prozesse, um sicherzustellen, dass Zahlungen fristgerecht erfolgen.

MLP strebt unabhängig vom Typ oder Herkunftsland des Lieferanten grundsätzlich ein Standard-Zahlungsziel von 30 Tagen an. Ein konzernweit fixiertes Zahlungsziel in relevanten Richtlinien wie beispielsweise der Einkaufsrichtlinie gibt es nicht. Der Prozentsatz der Zahlungen, bei denen die Standardbedingungen angewendet wurden, lag 2025 bei 83,5 % (Vj. 81,4 %). Ausnahmen hiervon können sich aufgrund individueller vertraglicher Vereinbarungen oder spezieller Umstände ergeben. Das Zahlungsziel wird – für eine finanzielle Flexibilität und verbesserte Liquidität – in der Regel vollständig ausgeschöpft. Es wird darauf geachtet, dass alle Rechnungen unter Berücksichtigung etwaiger Skontoabzüge termingerecht beglichen werden. Im Durchschnitt liegen zwischen dem Rechnungsdatum und dem tatsächlichen Zahlungsziels 23,4 Tage (Vj. 26,3 Tage). Die Auswertung bezieht sich auf eine Stichprobe und wurde über alle Lieferantenrechnungen der MLP Finanzberatung SE des Berichtsjahres 2025 ermittelt.

2025 gab es keine anhängigen Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.

Anhang

Tabelle 1: ESRS-Offenlegungsanforderungen

Die folgende Tabelle zeigt alle ESRS-Offenlegungsanforderungen in ESRS 2 – Allgemeine Informationen und den vier themenspezifischen Standards, die auf der Grundlage der Ergebnisse der Bewertung der Wesentlichkeit befolgt wurden, einschließlich der Seitenzahlen, auf der die entsprechenden Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind:

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
Allgemeine Informationen			
ESRS 2 - Allgemeine Angaben			
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts	Grundlagen für die Erstellung	2
BP-2	Angaben in Zusammenhang mit konkreten Umständen	Grundlagen für die Erstellung	3
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane	Governance	4
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Aufsichts- und Leitungsorgane befassen	Governance	8
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Governance	9
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Governance	10
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Governance	10
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Strategie	11
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Strategie	14
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Strategie	17
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	22
IRO-2	In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen	27
Umweltinformationen			
EU-Taxonomie-Angaben			
EU-Taxonomie-Verordnung	Allgemeine Grundlagen	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	28
EU-Taxonomie-Verordnung	Methodik für die Ermittlung der offenzulegenden Taxonomie-Kennzahlen	Berichterstattung nach EU-Taxonomie-Verordnung	29
Taxonomie-Kennzahlen	Umsatzerlöse	Taxonomie-Kennzahlen	31
Taxonomie-Kennzahlen	Investitionsausgaben	Taxonomie-Kennzahlen	32
Taxonomie-Kennzahlen	Betriebsausgaben	Taxonomie-Kennzahlen	32
ESRS E1 - Klimawandel			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	E1 - Governance	9
E1 - 1	Übergangsplan für den Klimaschutz	E1 - Strategie	33
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	E1 - Strategie	17
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	22
E1 - 2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	33
E1 - 3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	E1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	35

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
E1 - 4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	E1 - Kennzahlen und Ziele	37
E1 - 5	Energieverbrauch und Energiemix	E1 - Kennzahlen und Ziele	38
E1 - 6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	E1 - Kennzahlen und Ziele	39
E1 - 7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	E1 - Kennzahlen und Ziele	48
E1 - 8	Interne CO ₂ -Bepreisung	E1 - Kennzahlen und Ziele	48
E1 - 9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	E1 - Kennzahlen und Ziele	48
Sozialinformationen			
ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S1 - Strategie	14
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S1 - Strategie	17
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	49
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	52
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	53
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	S1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	54
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S1 - Kennzahlen und Ziele	56
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	S1 - Kennzahlen und Ziele	58
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S1 - Kennzahlen und Ziele	59
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S1 - Kennzahlen und Ziele	59
S1-9	Diversitätskennzahlen	S1 - Kennzahlen und Ziele	60
S1-10	Angemessene Entlohnung	S1 - Kennzahlen und Ziele	61
S1-11	Soziale Absicherung	S1 - Kennzahlen und Ziele	61
S1-12	Menschen mit Behinderungen	S1 - Kennzahlen und Ziele	61
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung Kompetenzentwicklung	S1 - Kennzahlen und Ziele	61
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	S1 - Kennzahlen und Ziele	62
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S1 - Kennzahlen und Ziele	63
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	S1 - Kennzahlen und Ziele	63
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	S1 - Kennzahlen und Ziele	64
ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S4 - Strategie	14

Angabepflicht	Beschreibung	in Abschnitt/Kapitel	Seitenzahl
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S4 - Strategie	17
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	65
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	68
S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	69
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	S4 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	70
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	S4 - Kennzahlen und Ziele	74
ESRS G1 - Unternehmensführung			
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	G1 - Governance	4
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	22
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	76
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	78
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	G1 - Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	nicht wesentlich
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	G1 - Kennzahlen und Ziele	nicht wesentlich
G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	G1 - Kennzahlen und Ziele	nicht wesentlich
G1-6	Zahlungspraktiken	G1 - Kennzahlen und Ziele	79

Tabelle 2: Offenlegungsanforderungen und Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften

Die nachstehende Tabelle enthält alle Offenlegungsanforderungen und zugehörigen Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie in Anhang B von ESRS 2 dargelegt. Sie gibt an, auf welcher Seite des hier vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts die Datenpunkte zu finden sind und welche Datenpunkte als nicht wesentlich bewertet wurden:

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	X		X	4
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			X	4
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	X			10
ESRS 2 SBM-1	40 (d; i)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	X	X	X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; ii)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	X		X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; iii)	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	X		X	nicht relevant
ESRS 2 SBM-1	40 (d; iv)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			X	nicht relevant
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050			X	33
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		X	X	nicht relevant
ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	X	X	X	37
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	X			nicht relevant
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	X			38
ESRS E1-5	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	X			nicht relevant
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	X	X	X	39
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	X	X	X	39

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS E1-7	56	Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				X	nicht relevant
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			X		Nutzung Phase-In
ESRS E1-9	66 (a)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko		X			Nutzung Phase-In
	66 (c)	Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden		X			Nutzung Phase-In
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		X			Nutzung Phase-In
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			X		Nutzung Phase-In
ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	13	Spezielle Strategie	X				nicht wesentlich
ESRS E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	X				nicht wesentlich
ESRS E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	X				nicht wesentlich
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m3 je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (a; i)		X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (b)		X				nicht wesentlich
ESRS 2 - IRO 1 - E4	16 (c)		X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	X				nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (d)	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung	X				nicht wesentlich

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimagesetz	Seite
ESRS E5-5	37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	X				nicht wesentlich
ESRS E5-5	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	X				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 - S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	X				nicht wesentlich
ESRS 2 SBM3 - S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	X				nicht wesentlich
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				49
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		49
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	X				nicht wesentlich
ESRS S1-1	23	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	X				nicht wesentlich
ESRS S1 - 3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	X				53
ESRS S1-14	88 (b, c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	X		X		62
ESRS S1-14	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	X				62
ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	X		X		63
ESRS S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	X				63
ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	X				64
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		64
ESRS 2 SBM-3 S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	X				nicht wesentlich
ESRS S2-1	18	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR	Säule-3	Benchmark-Verordnung	EU-Klimaggesetz	Seite
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		nicht wesentlich
ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			X		nicht wesentlich
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	X				nicht wesentlich
ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	X				nicht wesentlich
ESRS S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		X		nicht wesentlich
ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				nicht wesentlich
ESRS S4-1	16	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				65
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	X		X		65
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	X				70
ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	X				nicht wesentlich
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern)	X				76
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	X		X		nicht wesentlich
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	X				nicht wesentlich

Tabellen 3-5: EU-Taxonomie-Verordnung

Nachfolgend werden für die MLP Gruppe gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union die Anteile an Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten in den Tabellen 3 bis 5 dargestellt.

Tabelle 3: Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatz-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (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 %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	in %	J; N	J; N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %			
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Neubau von Immobilien	CCM 7.1, CE 3.1.	0	0 %														0 %			
Umsatz der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A. 2)		0	0 %														0 %			
Insgesamt (A.1 + A.2)		0	0 %														0 %			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.046.928	100 %														100 %			
Gesamt (A+B)		1.046.928	100 %														100 %			

Tabelle 4: Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Capex (3)	Capex-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger (A.2.) Capex, Jahr N-1 (18))	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)
		in TEUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	in %	J; N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Capex ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %		
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	3.517	9 %														6 %		
Neubau	CCM 7.1. OE 3.1	11.155	27 %														25 %		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2. OE 3.2	2.723	7 %														0 %		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3.	133	0 %														9 %		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6.	2.349	6 %														— %		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7.	10.448	25 %														30 %		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1.	292	1 %														8 %		
Capex der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		30.617	74 %														77 %		
Insgesamt (A.1 + A.2)		30.617	74 %														77 %		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		10.620	26 %														23 %		
Gesamt (A+B)		41.237	100 %														100 %		

Tabelle 5: Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben

				Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	OpEx-Anteil (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1.) oder taxonomiefähiger OpEx, Jahr N+1 (18)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (19)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (20)	
		in TEUR	in %	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	J; N	in %	J; N	J; N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		—	— %														— %			
Davon ermöglichende Tätigkeiten		—	— %														— %			
Davon Übergangstätigkeiten		—	— %														— %			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5.	660	10 %														9 %			
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3.	857	13 %														5 %			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1.	2.153	32 %														31 %			
OpEx der taxonomiefähigen, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3.671	54 %														45 %			
Insgesamt (A.1 + A.2)		3.671	54 %														45 %			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		3.147	46 %														55 %			
Gesamt (A+B)		6.818	100 %														100 %			