

Corporate Governance-Bericht – Erklärung zur Unternehmensführung

Vorstand und Aufsichtsrat berichten jährlich im Geschäftsbericht gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex über die Corporate Governance des Unternehmens. Die nachfolgenden Ausführungen sind zugleich als Erklärung zur Unternehmensführung im Sinne von § 289a des Handelsgesetzbuches (HGB) zu verstehen.

EINHALTUNG CORPORATE GOVERNANCE KODEX

Entsprechenserklärung im Wortlaut

„Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 26. Mai 2010 seit der letzten Entsprechenserklärung grundsätzlich entsprochen wurde. Nicht angewandt wurden lediglich die Empfehlungen aus den Ziffern 4.1.5, 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5, 5.1.2 Satz 2, 5.1.2 Satz 7, 5.4.1 Abs. 2 Satz 2, 5.4.1 Abs. 2 und 3 und 5.4.6 Satz 4.

Die genannten Abweichungen beruhen auf folgenden Gründen:

Ziff. 4.1.5 (Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Der Vorstand wird seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen weiter verstärken und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen anstreben. Der Vorstand der MLP AG hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er wird diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2012 weiter auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen und ggf. notwendige Veränderungen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen.

Noch immer ist in der Corporate Governance-Praxis nicht hinreichend geklärt, wie konkret und umfassend beschrieben ein Gesamtkonzept beschaffen sein muss, um den Anforderungen der Ziffer 4.1.5 des Kodex voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP vorsichtshalber, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2012 – wie schon im Geschäftsjahr 2011 – noch abzuweichen.

Ziff. 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5 (Abfindungs-Cap)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll bei Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 % des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.

MLP hat im Laufe des Geschäftsjahres 2011 die Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands vollständig auf ein neues Vergütungssystem umgestellt. Mit dieser Umstellung wird den vorgenannten Empfehlungen nun seitens MLP entsprochen. Allerdings ist MLP vor dieser Vertragsumstellung, also noch im Geschäftsjahr 2011, teilweise noch von diesen Empfehlungen abgewichen. Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Juli 2009 abgeschlossen worden waren, sahen bei vorzeitiger Beendigung infolge der Abberufung bzw. Kündigung eines Vorstandsmitglieds ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes noch vor, eine Abfindung zu bezahlen, die maximal dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts des betreffenden Vorstandsmitglieds entsprach, wobei im Falle einer Beendigung des Vertrages während der letzten beiden Jahre vor dem Ablauf des betreffenden Vorstandsanstellungsvertrages eine entsprechend reduzierte Abfindung pro rata temporis vorgesehen war. Im Geschäftsjahr 2011 wurden dann auch noch die letzten Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands angepasst, sodass MLP nunmehr dieser Empfehlung Folge leistet.

Eine Abfindungsregelung bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung ist hingegen nicht vorgesehen. Abfindungsregelungen bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung können vertragsrechtlich ohnehin nur eine Richtschnur geben, von der die Parteien jedoch jederzeit einvernehmlich abweichen könnten. Eine solche Regelung wäre aus diesem Grunde nicht mehr als ein Formalakt.

Daher wird MLP dieser Empfehlung im Jahr 2012 – wie schon im Jahr 2011 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.1.2 Satz 2 (Vielfalt bei Zusammensetzung des Vorstands)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.

Der Aufsichtsrat der MLP AG strebt für die Zukunft eine noch intensivere Beachtung von Vielfalt und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Vorstandspositionen an. Der Aufsichtsrat berücksichtigt in seinen Auswahlverfahren gezielt auch die Bewerbungen geeigneter Frauen. Er hat sich ferner in einer seiner Sitzungen im Geschäftsjahr 2010 mit der Berücksichtigung von Vielfalt im Vorstand befasst. Er wird sich im Geschäftsjahr 2012 weiter mit dieser Thematik befassen und ggf. notwendige Veränderungen an den bestehenden Auswahlprozessen vornehmen bzw. weitere Maßnahmen treffen, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen auch im Vorstand des Unternehmens zu erreichen. Dessen ungeachtet beabsichtigt der Aufsichtsrat der MLP AG, seine Auswahlentscheidung auch in Zukunft ausschließlich am Maßstab der persönlichen und fachlichen Qualifikation auszurichten.

Es ist in der Corporate Governance-Praxis noch immer nicht hinreichend geklärt, wie konkret und umfassend beschrieben ein Gesamtkonzept beschaffen sein muss, um den Anforderungen der Ziffer 5.1.2 Satz 2 des Kodex voll und ganz zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP vorsichtshalber, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2012 – wie schon im Geschäftsjahr 2011 – noch abzuweichen.

Ziff. 5.1.2 Satz 7 (Altersgrenze für den Vorstand)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll für die Vorstandsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt werden.

MLP ist hiervon im Jahr 2011 abgewichen. Eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder ist nicht festgelegt. Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern sollte sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2012 – wie im Jahr 2011 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Satz 2 (Altersgrenze für den Aufsichtsrat)

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

MLP ist hiervon im Jahr 2011 abgewichen. Eine Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt. Angesichts der in Ziffer 5.4.1 Satz 1 des Kodex geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen erscheint die Festlegung einer Altersgrenze nicht als sinnvoll. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2012 – wie im Jahr 2011 – nicht entsprechen.

Ziff. 5.4.1 Abs. 2 und Abs. 3 (Benennung von konkreten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potenzielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance-Bericht veröffentlicht werden.

MLP ist von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2011 abgewichen. Der Aufsichtsrat der MLP AG hat sich in einer seiner Sitzungen im Geschäftsjahr 2010 mit dem Thema einer konkreten Zielsetzung für die Besetzung des Aufsichtsrats unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt befasst. Hinsichtlich der in Ziffer 5.4.1 Satz 1 des Kodex geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der Mitglieder des Aufsichtsrats erscheint die Festlegung von konkreten Zielen im Sinne einer Frauenquote für den Aufsichtsrat mit Blick vornehmlich auf die satzungsgemäß geringe Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrats derzeit nicht als sinnvoll. Eine Berichterstattung über etwaige konkrete Zielsetzungen kann somit derzeit auch im Corporate Governance-Bericht noch nicht erfolgen.

Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung im Geschäftsjahr 2012 – wie auch bereits im Geschäftsjahr 2011 – abzuweichen.

Ziff. 5.4.6 Satz 4 (Erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten.

MLP ist hiervon im Jahr 2011 abgewichen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP AG erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Für eine erfolgsorientierte Aufsichtsratsvergütung fehlen bislang überzeugende Konzepte. MLP wird dieser Empfehlung daher im Jahr 2012 – wie auch schon im Jahr 2011 – nicht folgen.“

Im Dezember 2011 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben und den Aktionären auf den Internetseiten der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die Entsprechenserklärung vom 13. Dezember 2011 können Sie im Wortlaut auch unter www.mlp-ag.de einsehen.

Mehr Informationen zum Thema Corporate Governance bei MLP finden Sie auch auf der vorgenannten Homepage.

CORPORATE GOVERNANCE

Durch die überwiegende Beachtung der Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 stärkt MLP fortlaufend das Vertrauen der Aktionäre, Kunden und Arbeitnehmer sowie der übrigen Interessengruppen in die Unternehmensführung. Verantwortungsbewusstes, auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes Management hat für uns einen hohen Stellenwert. Vorstand und Aufsichtsrat stehen dafür ein, dass MLP seine Corporate Governance konzernweit fortlaufend überprüft und weiterentwickelt.

Verantwortungsbewusstes und wertschöpfendes Management

Führungs- und Kontrollstruktur

Als Leitungsorgan einer Aktiengesellschaft führt der Vorstand die Geschäfte und ist im Rahmen der aktienrechtlichen Vorschriften an das Interesse und die geschäftspolitischen Grundsätze des Unternehmens gebunden. Die Kompetenzen und Pflichten des Vorstands sind im Aktiengesetz, in der Satzung der MLP AG sowie in einer Geschäftsordnung und dem Geschäftsverteilungsplan des Vorstands geregelt.

Vorstand

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.

Mitglieder des Vorstands sind die Herren Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Manfred Bauer, Muhyiddin Suleiman und seit dem 1. Februar 2011 Herr Reinhard Loose.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Die Kompetenzen und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem Aktiengesetz, der Satzung der MLP AG und einer Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat.

Aufsichtsrat

Beschlüsse des Aufsichtsrats werden in Sitzungen mit den notwendigen Mehrheiten gefasst, welche durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats einberufen werden. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Soweit erforderlich, erfolgt die Beschlussfassung auch im Wege von Umlaufbeschlüssen oder fernmündlich. Über die Sitzungen wird jeweils eine Niederschrift gefertigt.

Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus sechs Mitgliedern, nämlich vier von der Hauptversammlung gewählten Vertretern der Anteilseigner sowie zwei von den Arbeitnehmern gewählten Arbeitnehmervertretern. Dem Aufsichtsrat gehören derzeit die Herren Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Dr. h. c. Manfred Lautenschläger, Dr. Claus-Michael Dill, Hans Maret und Norbert Kohler sowie Frau Maria Bähr an.

Mitglieder des Aufsichtsrats

Effizienz des Aufsichtsrats	In Abwesenheit des Vorstands überprüfte der Aufsichtsrat im Jahr 2011 auch die Effizienz seiner eigenen Tätigkeit. Gegenstand der Effizienzprüfung waren insbesondere die Verfahrensabläufe im Aufsichtsrat, der Informationsfluss zwischen den Ausschüssen und dem Aufsichtsratsplenum sowie die rechtzeitige und inhaltlich ausreichende Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat. Im Rahmen einer intensiven und zielführenden Diskussion hat das Gremium weitere Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz erarbeitet.
Aufsichtsratsausschüsse	Der Aufsichtsrat der MLP AG hat Ausschüsse gebildet, um die Effektivität seiner Arbeit zu steigern. Der Personalausschuss bereitet die Beschlussfassungen über Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder mit der Gesellschaft vor. Der Bilanzprüfungsausschuss befasst sich mit der Überprüfung der Rechnungslegungsprozesse, des Risikomanagements sowie des Revisionsystems und der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Gleiches gilt für die Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer sowie für die Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und Honorarvereinbarungen. Zudem berät der Ausschuss den Jahresabschluss, den Konzernabschluss sowie die Lageberichte der MLP AG und des MLP-Konzerns und spricht gegenüber dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung aus. Der Aufsichtsrat hat auch einen Nominierungsausschuss gebildet, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge der Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt. Mitglieder der drei vorgenannten Ausschüsse sind jeweils die Herren Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Dr. h. c. Manfred Lautenschläger, Dr. Claus-Michael Dill und Hans Maret.
Corporate Governance im Aufsichtsrat	Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG befassten sich auch 2011 intensiv mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex und weiteren gesetzlichen Neuregelungen, die für die Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse von Bedeutung gewesen sind. Die am 26. Mai 2010 beschlossenen Änderungen des Kodex waren erneut Gegenstand von Erörterungen im Aufsichtsrat. Dabei wurden die Änderungen analysiert und entsprechende Anpassungen in den internen Regularien und den Arbeitsabläufen des Aufsichtsrats angeregt bzw. deren Überprüfung erbeten.
Kein Interessenkonflikt im Aufsichtsrat	Der Aufsichtsrat verfügt nach seiner Einschätzung über eine angemessene Anzahl an Mitgliedern, die in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft oder zu Mitgliedern des Vorstands stehen, die einen Interessenkonflikt begründen könnte. Der Aufsichtsrat erörterte die nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen im Hinblick auf die Rechnungslegung sowie interne Kontrollverfahren, die an den Vorsitzenden des Bilanzprüfungsausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses der MLP AG erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang.
	Weitere Angaben zu der Tätigkeit des Aufsichtsrats können dem Bericht des Aufsichtsrats auf S. 11 ff. entnommen werden.
Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat	Die Grundlage für eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet ein intensiver Dialog zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand der MLP AG unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Lage des Konzerns einschließlich der Risikosituation, über das Risikomanagement und über Compliance. Bei besonders wichtigen oder eilbedürftigen Projekten wird der Aufsichtsrat zwischen den regelmäßigen Sitzungen informiert. Außerdem treffen sich der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorstand zu regelmäßigen Gesprächen, in denen Einzelthemen erörtert werden. Der Aufsichtsratsvorsitzende unterrichtet die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats umfassend über die Inhalte seiner Gespräche mit dem Vorstand. Der Aufsichtsrat diskutierte mit dem Vorstand die Unternehmensplanung und die strategische Weiterentwicklung des Konzerns.

Wesentliche Rechtsgeschäfte des Vorstands bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung regelt die Geschäftsverteilung, die Zustimmungsvorbehalte und die Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Weitere Einzelheiten über das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Bericht des Aufsichtsrats (S. 11 ff.) enthalten.

TRANSPARENZ

Am 31. Dezember 2011 setzte sich der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Aktienbesitz von Vorstand
und Aufsichtsrat zum
Bilanzstichtag

Aktienbesitz Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglied	Aktienzahl 31.12.2010	Aktienzahl 31.12.2011
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	40.000	50.000
Dr. h. c. Manfred Lautenschläger ¹⁾	25.205.534	25.205.534
Johannes Maret	–	100.000
Dr. Claus-Michael Dill	–	–
Maria Bähr	11.503	11.503
Norbert Kohler	94	94

¹⁾Inkl. Zurechnungen gemäß § 22 WpHG.

[Tabelle 32]

Aktienbesitz Vorstand

Vorstandsmitglied	Aktienzahl 31.12.2010	Aktienzahl 31.12.2011
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	–	–
Manfred Bauer	11.254	11.254
Muhyddin Suleiman	–	–
Reinhard Loose	– ²⁾	5.000

²⁾Keine Angabe, da erst seit 2011 Mitglied des Vorstands der MLP AG.

[Tabelle 33]

Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft (Directors' Dealings)

Gemäß § 15a des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) müssen Personen, die bei einem Emittenten von Aktien Führungsaufgaben wahrnehmen, diese Geschäfte dem Emittenten und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mitteilen. Diese Pflicht gilt auch für Personen, die mit einer solchen Person in enger Beziehung stehen.

Directors' Dealings

Im Geschäftsjahr 2011 wurden uns drei Transaktionen gemäß § 15a WpHG gemeldet, die Sie unserer Internetseite unter www.mlp-ag.de entnehmen können.

Compliance

Compliance-Regelungen

Der Vorstand der MLP sorgt – in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex – dafür, dass die gesetzlichen Bestimmungen und unsere unternehmensinternen Richtlinien eingehalten und konzernweit beachtet werden. Verantwortungsbewusstes Handeln unter Beachtung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Verhaltensvorschriften ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Aktionäre und Geschäftspartner entgegenbringen.

Dieses Prinzip ist fest in unseren internen Compliance-Leitlinien verankert. Unsere Compliance-Aktivitäten basieren auf einer konzernweiten Compliance-Strategie, die insbesondere durch präventive Maßnahmen Risiken aus der Nichteinhaltung von geltendem Recht, internen Standards und Prozessen verhindern soll. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und von MLP unterstützt und berät Compliance den Vorstand dabei, für die Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Compliance steuert die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer internen Verhaltensstandards und kontrolliert die Durchsetzung der internen und externen Anforderungen. In regelmäßigen Schulungen werden alle Mitarbeiter des MLP-Konzerns mit den relevanten Vorschriften vertraut gemacht, um sie vor Regelverstößen zu bewahren und bei der Anwendung unserer Unternehmensleitlinien zu unterstützen. Compliance steht allen Mitarbeitern zudem als Ansprechpartner für Verdachtsmeldungen im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen zur Verfügung. Festgestellte Regelverstöße werden unverzüglich untersucht, umfassend aufgeklärt und genutzt, um identifizierte Schwachstellen zu beheben. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über alle relevanten Sachverhalte und die durch Compliance ergriffenen Maßnahmen informiert.

Ein umfassendes Regelwerk zur Compliance im MLP-Konzern erläutert unseren Organmitgliedern wie Mitarbeitern die gesetzlichen Vorschriften zum Insiderrecht und beschreibt die internen Leitlinien für die Ausführung ihrer Anlagegeschäfte. Die Compliance-Leitlinien dienen dabei auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit sensiblen Informationen bei MLP und geben unseren Mitarbeitern den rechtlichen Rahmen für die Annahme und Gewähr von Einladungen und Geschenken vor. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen vorzubeugen, haben wir Grundsätze zur Vermeidung und Überwachung von Interessenkonflikten sowie zur Annahme und Gewähr von Zuwendungen erlassen, die wir regelmäßig überprüfen und an veränderte Bedürfnisse anpassen.

Unternehmensführungspraktiken

Definierte
Unternehmenswerte

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter und Berater hat MLP seine Kernwerte definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert. Darauf aufbauend wurde anschließend das bestehende Unternehmensleitbild von MLP überarbeitet. Dieses findet sich auf S. 120 des Geschäftsberichts. In einem dritten Schritt sind daraus die folgenden Führungsgrundsätze für MLP entstanden:

MLP-Führungskräfte:

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

Als Beitrag zur Diskussion über die Qualität der Finanzberatung in Deutschland hat MLP im Jahr 2009 einen Beratungskodex als Leitlinie für die Kundenberatung vorgestellt. Dieser Kodex fasst die zum Teil seit mehreren Jahren geltenden Beratungs- und Betreuungsstandards bei MLP zusammen. Ziel ist es, die Transparenz gegenüber Kunden, Interessenten und Öffentlichkeit weiter zu erhöhen. Sämtliche Leitlinien beruhen auf den MLP-Unternehmenswerten; sie prägen die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Beratern sowie zu sämtlichen Stakeholdern. Die Leitlinien finden sich auf S. 121 des Geschäftsberichts und sind auf unserer Unternehmenswebsite unter www.mlp-ag.de veröffentlicht.

Der Vorstand wird – entsprechend der Empfehlung des Corporate Governance Kodex in Ziffer 4.1.5 – seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen weiter verstärken und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen anstreben.

Eine Erläuterung der Geschäfts- und der Risikostrategie sowie des Risikomanagements findet sich auf S. 65 ff. des Geschäftsberichts.

Informationen

Die Aktionäre sind gesetzlich an grundlegenden Entscheidungen der MLP AG wie Satzungsänderungen oder der Ausgabe neuer Aktien beteiligt. Um die Aktionäre bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen, bietet ihnen MLP an, Stimmrechte schriftlich durch von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter oder per Briefwahl auszuüben. Über alle wesentlichen Inhalte der Hauptversammlung berichten wir auf unserer Website www.mlp-ag.de. Die Rede des Vorstandsvorsitzenden kann dort online abgerufen werden.

Zur umfassenden, gleichberechtigten und zeitnahen Information aller Zielgruppen über die Lage sowie wesentliche Veränderungen des Unternehmens setzen wir auch das Internet ein. Auf unserer Homepage www.mlp-ag.de bieten wir – in Deutsch und Englisch – Zugriff auf Geschäfts- und Quartalsberichte, Pressemitteilungen, Telefonkonferenzen und Präsentationen. Unser Finanzkalender informiert über die für den Kapitalmarkt relevanten Termine. Mindestens einmal im Jahr veranstalten wir Analysten- und Medienkonferenzen. Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlichen wir gemäß den gesetzlichen Anforderungen auf unserer Website. Dort informieren wir zudem umfassend über die Corporate Governance bei MLP. Unsere Entsprechenserklärung halten wir für mindestens fünf Jahre auf unserer Homepage zugänglich.

Information aller
Zielgruppen

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Konzernrechnungslegung erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer gewählt und hat den (Konzern-)Abschluss 2011 geprüft und den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Jahr 2011 einer prüferischen Durchsicht unterzogen (§§ 37w Abs. 5, 37y Nr. 2 WpHG). Der Aufsichtsrat hat sich vergewissert, dass die bestehenden Beziehungen zwischen den Abschlussprüfern und MLP oder ihren Organen keine Zweifel an der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers begründen. Der Aufsichtsrat der MLP AG erörtert dabei nicht nur den Jahres- und den Konzernjahresabschluss, sondern auch gemeinsam mit dem Vorstand die Halbjahres- und Quartalsfinanzberichte vor deren jeweiliger Veröffentlichung.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der nachfolgende Vergütungsbericht ist in Bezug auf die handelsrechtlichen Angabepflichten zugleich auch Teil des Lageberichts.

Grundsätze der
Vorstandsvergütung

Mit dem zum 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) hat der Gesetzgeber neue Anforderungen hinsichtlich der Festsetzung der Vorstandsvergütung geschaffen. Der Gesetzgeber verfolgt dabei das Ziel, die Vergütung des Vorstands an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten.

Das bisherige System der Vorstandsvergütung bei MLP trug auch nach Einschätzung von Experten den Zielsetzungen der gesetzlichen Neuregelungen des VorstAG bereits weitgehend Rechnung. Gleichwohl hat sich der Aufsichtsrat im Jahr 2010 eingehend mit der Fortentwicklung des Vorstandsvergütungssystems bei MLP befasst und dabei ein neues Vergütungssystem beschlossen, welches seitdem bei der Bestellung bzw. der wiederholten Bestellung von Vorstandsmitgliedern zur Anwendung kommt.

Für die Verträge der einzelnen Mitglieder des Vorstands, die bereits vor dem 24. März 2010 Mitglied des Vorstands waren, namentlich die Herren Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und Muhyddin Suleiman, existierte ein gesetzlicher Bestandsschutz. Aus diesem Grunde unterhielt die Gesellschaft zwei verschiedene Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands, die nachfolgend in zwei separaten Abschnitten beschrieben werden. Im Laufe des Geschäftsjahres 2011 wurden die Verträge aller Mitglieder des Vorstands auf das neue System umgestellt.

Vergütungsregelungen in
der vor dem 24. März 2010
vereinbarten Form

Die Mitglieder des Konzernvorstands hatten auf Basis der mit ihnen nach dem bisherigen Vergütungssystem geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf eine fixe (erfolgsunabhängige) und eine variable (erfolgsbezogene) Vergütung. Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung war das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT; Earnings before tax) des MLP-Konzerns nach den jeweils im Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Entscheidend war das EBT, wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergab. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebene Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzte sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe des EBT der fortzuführenden und aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge wurden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Die variable Vergütung ergab sich aus einem festgelegten Prozentsatz an der Bemessungsgrundlage. Begann oder endete das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, so wurde grundsätzlich die Tantieme für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

Des Weiteren hatten die Vorstände Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie auf die Leistungen aus einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung.

Zudem waren langfristige Vergütungskomponenten gegeben. Die Mitglieder des Vorstands waren am Long Term Incentive-Programm („LTI“) 2008 bis 2010 beteiligt, welches durch Umstellung auf die neue Vergütungssystematik nicht fortbesteht. Die Ausgestaltung dieses Programms ist nachfolgend beschrieben.

In 2005 wurde erstmals ein Long Term Incentive-Programm aufgelegt, an dem neben den Vorständen unter anderem auch ausgewählte Führungskräfte des MLP-Konzerns beteiligt werden. Es handelt sich um einen kennzahlenbasierten Unternehmens-Performance-Plan. Dieser berücksichtigt sowohl das mehrjährige EBT als auch die Aktienkursentwicklung. Dabei können sogenannte Performance Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt werden. Für die Vorstandsmitglieder erfolgte die Zuteilung durch den Aufsichtsrat. Die Auszahlung für die Tranche 2005 erfolgte in 2008, die Tranche 2006 ist in 2009, die Tranche 2007 in 2010 und die Tranche 2008 in 2011 verfallen. Für die in den Geschäftsjahren 2008 bis 2010 genehmigten Tranchen betraß sich die Cash-Ausschüttung am dreifachen Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT; Earnings before interest and tax) des der Gewährung vorausgehenden Geschäftsjahres (Performance-Hürde). Erst ab der Erreichung dieser Performance-Hürde hatten die Bezugsberechtigten einen Anspruch auf Barzahlung.

Ein Eigenkapitalausgleich war nicht vorgesehen. Der beizulegende Zeitwert der virtuellen Aktien wurde an jedem Stichtag unter Anwendung eines geeigneten Bewertungsverfahrens neu ermittelt.

In seiner Sitzung vom 22. März 2011 beschloss der Aufsichtsrat, die LTI-Planbedingungen für die Tranche 2010 mit der Maßgabe anzupassen, dass die Auszahlung an die Mitglieder des Vorstands unter dem LTI-Programm einen Satz von 0,4 % des EBIT des MLP-Konzerns erreichen soll. Zur Erreichung dieses Beschlusses wurden folgende Anpassungen vorgenommen: Der Wachstumshebel wurde auf 3 % festgesetzt. Ein Wachstum der Bezugsgröße über die Performance-Hürde von je 3 % führte damit zu einer Zunahme der Anzahl der Performance Units von je 3 % von den 100 % Zuteilungsvolumen nach Erreichen der Hürde. Des Weiteren erfolgte eine Kappung der Auszahlung je Aktie bei 50 % über dem MLP-Aktienkurs der Gewährung. Die Performance-Hürde für die Tranche 2010 wurde auf 150 Mio. € festgeschrieben.

Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen grundsätzlich die zugeteilten virtuellen Aktien.

Im Rahmen des Long Term Incentive-Programms erhielten die Mitglieder des Vorstands in den Jahren 2005 bis 2010 Performance Shares (virtuelle Aktien). Anzahl und Wert der virtuellen Aktien sind, soweit diese nicht ausbezahlt wurden oder verfallen sind, der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Long Term Incentive-Programm – Vorstand

Alle Angaben in Stück	Tranche 2009	Tranche 2010
Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung	7,59 €	7,54 €
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	65.876	66.313
Muhyddin Suleiman	39.526	39.788
Gesamt	105.402	106.101

[Tabelle 34]

Die Performance Share Units (PSU) der Tranche 2008 sind verfallen, da die für die LTI-Tranche maßgebliche Performance-Hürde nicht erreicht wurde.

Mit der Umstellung der Verträge aller Mitglieder des Vorstands mit Wirkung für 2011 auf das neue Vorstandsvergütungssystem entfällt eine Teilnahme am LTI.

Der in der Gewinn- und Verlustrechnung 2011 für Vorstände erfasste Aufwand für die Tranche 2010 beträgt 0 T€ (Vorjahr: 155 T€).

Die Mitglieder des Konzernvorstands Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und Muhyddin Suleiman besitzen ferner weiterhin einzelvertragliche betriebliche Versorgungszusagen. Es sind eine Altersrente ab Vollendung des 62. Lebensjahres, eine Invalidenrente, eine Witwenrente sowie eine Waisenrente zugesagt. Die Höhe der zugesagten Leistung beträgt 60 % des zuletzt bezogenen festen Monatsgehalts oder wird in Nachträgen zu den Anstellungsverträgen separat festgesetzt. Die Mitglieder des Konzernvorstands Manfred Bauer und Reinhard Loose erhielten dagegen arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Leistungszusagen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Die Anstellungsverträge aller Konzernvorstände enthalten Change-of-Control-Klauseln, die zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, wenn

- sich Stimmrechtsanteile an der Gesellschaft entsprechend der §§ 21, 22 Wertpapierhandels-gesetz verändern.
- der Fall einer Umwandlung der Gesellschaft nach den Bestimmungen des Umwandlungs-gesetzes (UmwG) eintritt. Dies gilt nicht für den Formwechsel der Gesellschaft, Ausgliederungen nach § 123 (3) UmwG und Verschmelzungen nach den Bestimmungen des Umwandlungs-gesetzes, bei denen die Gesellschaft aufnehmender Rechtsträger ist.

Kündigt einer der Vorstände unter den vorgenannten Voraussetzungen, steht ihm seit der Anpassung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2011 eine Abfindung in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen zu, sofern die Kündigung mehr als zwei Jahre vor Beendigung des Vertrages erfolgt. Danach gelten die Regeln pro rata temporis.

Vergütungsregelungen in
der seit dem 24. März 2010
vereinbarten Form

Das aufgrund der Vorgaben des VorstAG neu eingeführte Vorstandsvergütungssystem, das der Aufsichtsrat am 24. März 2010 verabschiedet hat, kam bei der Bestellung bzw. der wiederholten Bestellung von Mitgliedern des Vorstands ab diesem Zeitpunkt zur Anwendung. Dieses neue Vergütungssystem kam erstmals bei der Bestellung des Mitglieds des Vorstands, Herrn Manfred Bauer, zur Anwendung, der dem Vorstand seit dem 1. Mai 2010 angehört. Dieses System ist auch Grundlage des Anstellungsvertrages mit Herrn Reinhard Loose geworden, der im November 2010 mit Wirkung zum 1. Februar 2011 zum weiteren Mitglied des Vorstands bestellt wurde. Mit Wirkung für 2011 wurden die Verträge von Herrn Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und Herrn Muhyddin Suleiman umgestellt. Nachdem Herr Ralf Schmid seine Bestellung als Mitglied des Vorstands im März 2011 niedergelegt hatte, wurde das Anstellungsverhältnis einvernehmlich beendet. Somit sind alle bestehenden Vorstandsverträge seit 2011 auf das neue Vergütungssystem umgestellt.

Das so vereinbarte Vergütungssystem sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) vor (siehe Tabelle 35). Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP-Konzerns nach den jeweils im MLP-Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Bemessungsgrundlage ist dabei das EBIT des MLP-Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt. Entscheidend ist das EBIT, wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen

ergäbe. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende und aufgegebene Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzt sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe der EBITs der fortzuführenden und der aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres, erfolgt eine Kürzung des Ausgangsbetrages pro rata temporis.

Ein Anteil von grundsätzlich 45 % des so berechneten Bonus soll als Sofortauszahlung nach Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Gesellschaft zur Auszahlung kommen.

Der weitere Anteil von grundsätzlich 55 % soll als „aufgeschobene Zahlung“ erst nach Vorlage des Jahresabschlusses für das übernächste Geschäftsjahr nach dem Jahr der Sofortauszahlung zur Auszahlung kommen. Die Höhe der effektiv zur Auszahlung an das Vorstandsmitglied kommenden aufgeschobenen Zahlung unterliegt dabei der Anpassung nach oben und unten, je nachdem, in welchem Verhältnis sich der Durchschnitt des EBIT im Ausgangsjahr und den drei Folgejahren zu dem EBIT des Ausgangsjahres verhält.

Für aufgeschobene Zahlungen wurden im Geschäftsjahr 2011 folgende Beträge als Verbindlichkeiten berücksichtigt: Dr. Uwe Schroeder-Wildberg 458 T €, Manfred Bauer 367 T €, Reinhard Loose (seit 1. Februar 2011) 321 T €, Muhyddin Suleiman 367 T €.

In vertraglich näher bestimmten Grenzen unterliegen die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung darüber hinaus einem in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellten Anpassungsrecht. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, nach seinem billigen Ermessen aufgrund der Bewertung der individuellen Leistungen des Vorstandsmitglieds oder aufgrund außerordentlicher Entwicklungen die Sofortauszahlung um bis zu 30 % und die aufgeschobene Auszahlung um bis zu 10 % zu reduzieren oder zu erhöhen.

Der Anstellungsvertrag sieht darüber hinaus für die Sofortauszahlung und die aufgeschobene Zahlung jeweils einen in € bestimmten Maximalbetrag („Cap“) vor. Hinsichtlich beider Bonusteile ist ein Maximalbetrag von 150 % des Ausgangsbetrages bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. € vorgesehen.

Auch nach dem neuen Vergütungssystem haben die Vorstände Anspruch auf einen Dienstwagen zur unbeschränkten Nutzung sowie auf die Leistungen aus einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung. Die Mitglieder des Konzernvorstands Manfred Bauer und Reinhard Loose erhalten weiterhin arbeitgeberfinanzierte, beitragsorientierte Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge.

Auch die Anstellungsverträge nach der neuen Systematik enthalten Change-of-Control-Klauseln, die zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, wenn

- sich Stimmrechtsanteile an der Gesellschaft entsprechend der §§ 21, 22 Wertpapierhandelsgesetz verändern.
- der Fall einer Umwandlung der Gesellschaft nach den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes eintritt. Dies gilt nicht für den Formwechsel der Gesellschaft, Ausgliederungen nach § 123 (3) UmwG und Verschmelzungen nach den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes, bei denen die Gesellschaft aufnehmender Rechtsträger ist.

Kündigt ein Vorstandsmitglied unter den vorgenannten Voraussetzungen, steht ihm, wie bereits ausgeführt, seit der Anpassung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2011 eine Abfindung in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen zu, sofern die Kündigung mehr als zwei Jahre vor Beendigung des Vertrages erfolgt. Danach gelten die Regeln pro rata temporis.

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2011

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil/ (Sofortauszahlung)	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	528	119	647
Manfred Bauer	382	95	478
Reinhard Loose (seit 1. Februar 2011)	269	83	352
Ralf Schmid (bis 31. März 2011)	118	20	138
Muhyddin Suleiman	379	95	474
Gesamt	1.676	413	2.089

[Tabelle 35]

Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2010

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil/ (Sofortauszahlung)	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	528	267	795
Gerhard Frieg (bis 31. März 2010)	139	40	179
Manfred Bauer (seit 1. Mai 2010)	253	128	382
Ralf Schmid	380	214	594
Muhyddin Suleiman	379	214	593
Gesamt	1.680	863	2.542

[Tabelle 36]

Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2011 Pensionsrückstellungen in Höhe von 11.842 T€ (Vorjahr: 11.008 T€).

Ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands erhielten Abfindungen in Höhe von 1.260 T€ (Vorjahr: 0 T€).

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung von 40.000 €. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweifache, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit im Bilanzprüfungs- und im Personalausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt im Bilanzprüfungsausschuss 25.000 € und im Personalausschuss 15.000 €. Der Vorsitzende des jeweiligen Ausschusses erhält das Zweifache der vorgenannten Vergütung. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsrats Tätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in T€ (ohne USt.)	Vergütung 2011	Vergütung 2010
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender)	135	160
Dr. h. c. Manfred Lautenschläger (stellvertretender Vorsitzender)	100	100
Dr. Claus-Michael Dill	105	80
Johannes Maret	80	80
Norbert Kohler	40	40
Maria Bähr	40	40
Gesamt	500	500

[Tabelle 37]

Im Geschäftsjahr 2011 fielen 25 T€ (Vorjahr: 19 T€) Ersatz für Auslagen an.