

**Offenlegung nach Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR  
und Art. 450 CRR iVm § 16 Institutsvergütungsverordnung  
für das Geschäftsjahr 2016**

**I. Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR**

Entsprechend der Vorgaben des Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR werden hinsichtlich der Unternehmensführungspraktiken die nachfolgenden Angaben gemacht.

**1) Art. 435 Abs. 2 a) CRR – Anzahl der von Mitgliedern des Leitungsorgans bekleideten Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen**

Tabelle:

Anzahl der von Mitgliedern des Vorstands der MLP AG bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

	Anzahl Leitungsfunktionen per 31.12.2016	Anzahl Aufsichtsfunktionen per 31.12.2016
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	2*	1*
Manfred Bauer	2*	2*
Reinhard Loose	2*	1*
* jeweils innerhalb des MLP Konzerns		

Tabelle:

Anzahl der von Mitgliedern des Aufsichtsrats der MLP AG bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

	Anzahl Leitungsfunktionen per 31.12.2016	Anzahl Aufsichtsfunktionen** per 31.12.2016
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	-	7***
Dr. h.c. Manfred Lautenschläger	-	2
Dr. Claus-Michael Dill	-	7***
Tina Müller	1	2
Alexander Beer (Arbeitnehmervertreter)	-	1
Burkhard Schlingermann (Arbeitnehmervertreter)	-	2***
** inkl. Beiratsfunktionen		
*** tw. innerhalb des Konzern		

**2) Art. 435 Abs. 2 b) CRR – Strategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans und deren tatsächliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung**

Die Auswahlstrategie ist – neben den gesetzlichen Regelungen des AktG und des KWG – in den Geschäftsordnungen der zum Leitungsorgan zählenden Gremien verankert. Danach bestellt und entlässt der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Der Aufsichtsrat kann die Vorbereitung der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie der Behandlung der Bedingungen des Anstellungsvertrages einschließlich der Vergütung Ausschüssen übertragen.

Bei Erstbestellungen soll die maximal mögliche Bestelldauer von fünf Jahren nicht die Regel sein. Eine Wiederbestellung vor Ablauf eines Jahres von dem Ende der Bestelldauer bei gleichzeitiger Aufhebung der laufenden Bestellung darf nur bei Vorliegen besonderer Umstände erfolgen. Der Personalausschuss der MLP AG unterstützt den Aufsichtsrat bei der Ermittlung von Bewerbern für die Besetzung einer Stelle im Vorstand. Hierbei berücksichtigt der Personalausschuss der MLP AG die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des betreffenden Organs. Hierzu wurde ein Anforderungsprofil erstellt. Die Mitglieder des Vorstands werden hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs auf der Homepage der MLP AG ausführlich vorgestellt (<https://mlp-ag.de/unternehmensprofil/management>).

Der Aufsichtsrat besteht zum Berichtsstichtag aus sechs Mitgliedern, nämlich vier von der Hauptversammlung gewählten Vertretern der Anteilseigner sowie zwei von den Arbeitnehmern gewählten Arbeitnehmervertretern. 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. Der Aufsichtsrat hat sich konkrete Ziele für seine Zusammensetzung gegeben. Insbesondere wurde ein Anforderungsprofil für Aufsichtsratskandidaten verabschiedet, welches die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, fachlichen Erfahrung und persönliche Eignungsmerkmale zusammenfasst.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats (die Arbeitnehmervertreter ausgenommen) waren bzw. sind langjährig in der Geschäftsführung von großen und mittelständischen Unternehmen tätig, waren zum Teil langjährig Mitglied von Vorständen bzw. Vorstandsvorsitzende börsennotierter Gesellschaften, waren zum Teil langjährig zu Geschäftsleitern von anderen Kreditinstituten oder als Direktoren bestellt, waren zum Teil im Bereich Recht, Firmenkunden- oder Investmentgeschäft von Kreditinstituten tätig, waren Mitglied in gesetzlich zu bildenden inländischen Aufsichtsräten anderer Kreditinstitute und/oder Mitglied in vergleichbaren in- bzw. ausländischen Kontrollgremien und verfügen über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

### **3) Art. 435 Abs. 2 c) CRR - Diversitätsstrategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, Ziele und einschlägige Zielvorgaben der Strategie, Zielerreichungsgrad**

Die Diversitätsstrategie von MLP ergibt sich u.a. aus der Entschuldigserklärung hinsichtlich des Deutschen Corporate Governance Kodex der MLP AG nach § 161 Abs. 1 AktG, Ziff. 4.1.5 - Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften. Danach achtet der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity und strebt dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.

Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2016 seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP AG hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er hat diese Maßnahmen auch im Geschäftsjahr 2016 weiter auf ihre Wirksamkeit überprüft und bereits im November 2013 ein Gesamtkonzept verabschiedet, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen.

Teil dieses Konzeptes sind auch Richtlinien zur diversitygerechten Beförderung, die allerdings noch einer abschließenden Ausarbeitung bedürfen. Es wurden somit bisher keine Vorgaben für konkrete

Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen getroffen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP AG nur einen Frauenanteil von 0 Prozent für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, da die MLP AG eine Holding ist, die nur über eine sehr eingeschränkte Personalausstattung mit einigen wenigen Führungskräften verfügt. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP AG darüber hinaus nicht.

Die Maßnahmen genügen somit noch nicht, um den Anforderungen der Ziffer 4.1.5 des Kodex voll zu entsprechen. Aus diesem Grunde erklärt MLP, von dieser Empfehlung auch im Geschäftsjahr 2016 – wie schon im Geschäftsjahr 2015 – abzuweichen.

Basierend auf den Erfahrungen im Rahmen der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen, wird MLP an den bereits erreichten Zielgrößen der Führungsebenen festhalten und somit zum 30. Juni 2017 die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen. Für die MLP AG sind dies 25% auf der Anteilseignerseite des Aufsichtsrates sowie jeweils 0% für den dreiköpfigen Vorstand und die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands.

## **II. Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 Institutsvergütungsverordnung**

### **1) Einleitung**

Die MLP Finanzdienstleistungen AG hat sich gemäß § 17 Absatz 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) **nicht als bedeutendes Institut** klassifiziert, da die Bilanzsumme der MLP Finanzdienstleistungen AG im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre 15,0 Mrd. Euro nicht erreichte oder überschritt. Ebenfalls gilt die MLP Finanzdienstleistungen AG nicht als bedeutendes Institut nach den Anforderungen von § 17 Absatz 2 bzw. 3 InstitutsVergV.

Insofern finden gemäß § 1 Absatz 2 InstitutsVergV die für bedeutende Institute i. S. d. InstitutsVergV anwendbaren zusätzlichen Anforderungen nach §§ 18 bis 26 InstitutsVergV keine Anwendung. Risk Taker nach § 18 InstitutsVergV müssen daher in der MLP Finanzdienstleistungen AG nicht benannt werden.

In Erfüllung der Anforderungen des Art. 450 CRR in Verbindung mit § 16 InstVergV berichtet die MLP AG bzw. die MLP Finanzdienstleistungen AG in einer ihrer Größe, internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Tätigkeit entsprechenden Weise nachfolgend über die Vergütungspolitik der Vorstände der MLP AG, welche personenidentisch mit den Vorständen der MLP Finanzdienstleistungen AG sind.

### **2) Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungsparameter**

Die Vergütung der Vorstände wird im Rahmen der Neubestellung bzw. der Verlängerung der Vorstandsverträge durch den Aufsichtsrat festgelegt. Hierbei berücksichtigt der Aufsichtsrat die wirtschaftliche Lage des Instituts sowie die Branchen- und Marktüblichkeit. Unterstützt wird der Aufsichtsrat hierbei durch Analysen des Dienstleisters „Kienbaum“.

Eine Pflicht zur Errichtung eines Vergütungskontrollausschusses besteht für das Institut nicht. Hierauf wurde verzichtet. Die Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses nimmt das Aufsichtsratsgremium wahr. Dieses kommt fünfmal im Jahr zu ordentlichen Aufsichtsratssitzungen zusammen.

### **3) Darstellung des Vergütungssystems**

Das geltende Vergütungssystem sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) für die Vorstände des Instituts vor. 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 aufgegebenen 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.

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 Euro bestimmten Maximalbetrag („Cap“) vor. Hinsichtlich beider Bonusteile ist ein Maximalbetrag von 150 % des Ausgangsbetrages bei einem unterstellten EBIT von 100 Mio. Euro vorgesehen.

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

Die Rückstellung der Vergütung erfolgt anhand der vertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften im IFRS und im HGB.

#### 4) Quantitative Angaben (Rechnungslegung nach IFRS, Angaben in T€)

Geschäftsjahr 2016 (alle Angaben in T€)

2016

a	Zufluss	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg		Reinhard Loose		Manfred Bauer		Muhyddin Suleiman	
		Vorstandsvorsitzender		Vorstand Finanzen		Vorstand Produkte und Services		Vorstand Vertrieb	
		seit 01.01.2003		seit 01.02.2011		seit 01.05.2010		bis 31.03.2014	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
1	Festvergütung	550	550	360	360	360	360	0	0
2	Nebenleistungen	30	30	17	17	27	26	0	0
3	<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>580</b>	<b>580</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>387</b>	<b>386</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4	Einjährige variable Vergütung	239	194	158	129	160	129	0	0
5	Mehrfährige variable Vergütung	290	216	186	151	232	172	0	209
5a	Tantieme 2011 (2011-2014)	290	0	186	0	232	0	0	209
5b	Tantieme 2012 (2012-2015)	0	216	0	151	0	172	0	0
6	Sonstiges	-27	0	-17	0	-23	0	0	0
7	<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>1083</b>	<b>990</b>	<b>703</b>	<b>657</b>	<b>756</b>	<b>688</b>	<b>0</b>	<b>209</b>
8	Versorgungsaufwand	297	224	140	140	150	150	0	0
9	<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1380</b>	<b>1213</b>	<b>843</b>	<b>797</b>	<b>906</b>	<b>838</b>	<b>0</b>	<b>209</b>

Erläuterungen:

- a Name des Vorstandsmitglieds  
b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand  
c Datum des Ein-/Austritts des Vorstandsmitglieds, sofern im betrachteten Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1  
d Betrachtetes Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1  
1 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")  
2 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")  
3 Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen")  
4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung, ohne Berücksichtigung aufgeschobener Anteile (Deferral)  
5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a-...), z. B. Mehrjahresbonus, aufgeschobene Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen  
5a-... Mehrjährige variable Vergütung, Aufschlüsselung nach Plänen unter Nennung der Laufzeit  
6 Sonstiges, z. B. Vergütungsrückforderungen (Claw backs), die unter Bezugnahme auf frühere Auszahlungen mit einem Negativbetrag berücksichtigt werden  
7 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5+6)  
8 Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Gewährte Zuwendungen"), hierbei handelt es sich nicht um einen Zufluss im Geschäftsjahr  
9 Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+6+8)

a	Gewährte Zuwendungen	Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Reinhard Loose			
		Vorstandsvorsitzender				Vorstand Finanzen			
		seit 01.01.2003				seit 01.02.2011			
		2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
1	Festvergütung	550	550	550	550	360	360	360	360
2	Nebenleistungen	30	30	30	30	17	17	17	17
3	<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>580</b>	<b>580</b>	<b>580</b>	<b>580</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>377</b>	<b>377</b>
4	Einjährige variable Vergütung	194	130	91	169	129	87	61	113
5	Mehrfährige variable Vergütung	283	376	0	990	189	250	0	660
5a	Tantieme 2015 (2015-2018)	283	0	0	0	189	0	0	0
5b	Tantieme 2016 (2016-2019)	0	376	0	990	0	250	0	660
6	<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>1058</b>	<b>1086</b>	<b>671</b>	<b>1740</b>	<b>695</b>	<b>714</b>	<b>438</b>	<b>1150</b>
7	Versorgungsaufwand	297	224	224	224	140	140	140	140
8	<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>1354</b>	<b>1310</b>	<b>895</b>	<b>1963</b>	<b>835</b>	<b>854</b>	<b>578</b>	<b>1290</b>

a	Gewährte Zuwendungen	Manfred Bauer				Muhyddin Suleiman			
		Vorstand Produkte und Services				Vorstand Vertrieb			
		seit 01.05.2010				bis 31.03.2014			
		2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
1	Festvergütung	360	360	360	360	0	0	0	0
2	Nebenleistungen	27	26	26	26	0	0	0	0
3	<b>Summe fixe Bestandteile</b>	<b>387</b>	<b>386</b>	<b>386</b>	<b>386</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4	Einjährige variable Vergütung	129	87	61	113	0	0	0	0
5	Mehrfährige variable Vergütung	189	250	0	660	0	0	0	0
5a	Tantieme 2015 (2015-2018)	189	0	0	0	0	0	0	0
5b	Tantieme 2016 (2016-2019)	0	250	0	660	0	0	0	0
6	<b>Summe fixe u. variable Bestandteile</b>	<b>705</b>	<b>724</b>	<b>447</b>	<b>1159</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7	Versorgungsaufwand	150	150	150	150	0	0	0	0
8	<b>Gesamtvergütung (gemäß DCGK)</b>	<b>855</b>	<b>874</b>	<b>597</b>	<b>1309</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Erläuterungen:

- a Name des Vorstandsmitglieds  
b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. Vorstandsvorsitzender, Finanzvorstand  
c Datum des Ein-/Austritts des Vorstandsmitglieds, sofern im betrachteten Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1  
d Betrachtetes Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) bzw. n-1  
I Gewährte Zuwendungen im Geschäftsjahr n-1  
II Gewährte Zuwendungen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr)  
III Erreichbarer Minimalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils, z. B. Null  
IV Erreichbarer Maximalwert des jeweiligen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) gewährten Vergütungsbestandteils  
1 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch  
2 Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch  
3 Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch  
4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung, ohne Berücksichtigung aufzuschiebender Anteile (Deferral)  
5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a-...), z. B. Mehrjahresbonus, aufzuschiebende Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen  
5a-... Mehrjährige variable Vergütung, Aufschlüsselung nach Plänen unter Nennung der Laufzeit  
6 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5)  
7 Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen Beträgen der Tabelle "Zufluss"); Werte in Spalten II, III und IV sind identisch  
8 Summe der fixen und variablen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+7)

Im Geschäftsjahr 2016 wurden Abfindungszahlungen an Vorstände der MLP AG bzw. der MLP Finanzdienstleistungen AG nicht gewährt.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Uwe Schroeder-Wildberg hat für das Geschäftsjahr 2016 eine Vergütung von mehr als einer Million Euro erhalten. Bei der MLP AG bzw. der MLP Finanzdienstleistungen AG haben keine weiteren Personen eine Vergütung von mehr als einer Million Euro erhalten.

Ergänzend wird auf die Angaben im Geschäftsbericht der MLP AG verwiesen.

**Stand: 12. April 2017**