

**Offenlegung nach Art. 435 Abs. 2 a) bis c) CRR
und Art. 450 CRR iVm § 16 Institutsvergütungsverordnung
für das Geschäftsjahr 2015**

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 31.12.2015	Anzahl Aufsichtsfunktionen per 31.12.2015
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	2*	1*
Manfred Bauer	2*	4*
Reinhard Loose	2*	3*
* jeweils innerhalb des MLP Konzerns		

Tabelle:

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

	Anzahl Leitungsfunktionen per 31.12.2015	Anzahl Aufsichtsfunktionen** per 31.12.2015
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	-	9***
Dr. h.c. Manfred Lautenschläger	1	2
Dr. Claus-Michael Dill	-	7***
Tina Müller	1	1
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 Aufsichtsrates (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 Entsprechenserklärung 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 2015 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 2015 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 2015 (alle Angaben in T€)

a	b	c	d	Zufluss							
				Dr. Uwe Schroeder-Wildberg		Reinhard Loose		Manfred Bauer			
				Vorstandsvorsitzender		Vorstand Finanzen		Vorstand Produkte und Services			
				seit 01.01.2003		seit 01.02.2011		seit 01.05.2010			
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015			
1	Festvergütung	550	550	380	380	380	380	380	380		
2	Nebenleistungen	30	30	16	17	26	27	26	27		
3	Summe fixe Bestandteile	580	580	376	377	386	387	386	387		
4	Einjährige variable Vergütung	213	239	124	158	142	160	142	160		
5	Mehrfährige variable Vergütung	0	290	0	188	141	232	141	232		
5a	Tantieme 2010 (2010-2013)	0	0	0	0	141	0	141	0		
5b	Tantieme 2011 (2011-2014)	0	290	0	188	0	232	0	232		
6	Sonstiges	0	-27	0	-17	0	-23	0	-23		
7	Summe fixe u. variable Bestandteile	793	1083	500	703	669	756	669	756		
8	Versorgungsaufwand	205	297	140	140	150	150	150	150		
9	Gesamtvergütung (gemäß DCGK)	998	1380	640	843	819	906	819	906		

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	b	c	d	Gewährte Zuwendungen							
				Dr. Uwe Schroeder-Wildberg				Reinhard Loose			
				Vorstandsvorsitzender				Vorstand Finanzen			
				seit 01.01.2003				seit 01.02.2011			
	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)			
1	Festvergütung	550	550	550	550	360.00000	360.00000	360.00000	360.00000		
2	Nebenleistungen	30	30	30	30	16	17	17	17		
3	Summe fixe Bestandteile	580	580	580	580	376	377	377	377		
4	Einjährige variable Vergütung	190	194	136	252	152	129	90	168		
5	Mehrfährige variable Vergütung	317	283	0	990	254	189	0	680		
5a	Tantieme 2014 (2014-2017)	317	0	0	0	254	0	0	0		
5b	Tantieme 2015 (2015-2018)	0	283	0	990	0	189	0	680		
6	Summe fixe u. variable Bestandteile	1087	1058	716	1822	781	695	467	1205		
7	Versorgungsaufwand	205	297	297	297	140	140	140	140		
8	Gesamtvergütung (gemäß DCGK)	1292	1354	1013	2119	921	835	607	1345		

a	b	c	d	Gewährte Zuwendungen			
				Manfred Bauer			
				Vorstand Produkte und Services			
				seit 01.05.2010			
	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)			
1	Festvergütung	380	380	380	380		
2	Nebenleistungen	26	27	27	27		
3	Summe fixe Bestandteile	386	387	387	387		
4	Einjährige variable Vergütung	152	129	90	168		
5	Mehrfährige variable Vergütung	254	189	0	680		
5a	Tantieme 2014 (2014-2017)	254	0	0	0		
5b	Tantieme 2015 (2015-2018)	0	189	0	680		
6	Summe fixe u. variable Bestandteile	792	705	477	1215		

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 2015 wurden Abfindungszahlungen an Vorstände der MLP AG bzw. der MLP Finanzdienstleistungen AG nicht gewährt.

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Uwe Schroeder-Wildberg hat für das Geschäftsjahr 2015 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: 19. April 2016