

# Corporate-Governance-Bericht

Durch die Einhaltung der Regeln des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 6. Juni 2008 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.

Verantwortungs-  
bewusstes und  
wertschöpfendes  
Management

## Führungs- und Kontrollstruktur

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.

Zusammenwirken  
von Vorstand und  
Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand. Wesentliche Rechtsgeschäfte des Vorstands bedürfen seiner Zustimmung. Eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung regelt die Geschäftsverteilung, die Zustimmungsvorbehalte und seine Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Weitere Einzelheiten über das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat sind im Bericht des Aufsichtsrats enthalten.

In Abwesenheit des Vorstands überprüfte der Aufsichtsrat im Jahr 2008 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 wurden weitere Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz erörtert.

Effizienz des  
Aufsichtsrats

## Effiziente Ausschussarbeiten

Der Aufsichtsrat der MLP AG hat Ausschüsse gebildet, um die Effektivität seiner Arbeit zu steigern. Der Personalausschuss berät über Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder mit der Gesellschaft. Der Bilanzprüfungsausschuss befasst sich mit Fragen der Rechnungslegung und des Risikomanagements sowie der Unabhängigkeit der Abschlussprüfer. 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 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.

Aufsichtsratsausschüsse

### Corporate Governance im Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der MLP AG befassten sich auch 2008 intensiv mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Die am 6. Juni 2008 beschlossenen Änderungen des Kodex waren Gegenstand intensiver Diskussionen in einer Sitzung des Aufsichtsrats.

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 Prüfungsausschusses gestellt werden. Der Vorsitzende des Bilanzprüfungsausschusses der MLP AG erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang. Soweit der Kodex Empfehlungen hinsichtlich der Wahl des Aufsichtsrats der Gesellschaft ausspricht, ist diesen mit Blick auf die Aufsichtsratswahl im Geschäftsjahr 2008 entsprochen worden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Wahlen zum Aufsichtsrat in Einzelwahl stattgefunden haben und der Vorschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden den Aktionären vor der Hauptversammlung bekannt gegeben wurde.

### Transparenz

#### Aktienbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat zum Bilanzstichtag

Am 31. Dezember 2008 setzte sich der Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft wie folgt zusammen:

Aufsichtsratsmitglied	Aktienzahl 31.12.2007	Aktienzahl 31.12.2008
Dr. h. c. Manfred Lautenschläger <sup>1</sup>	12.991.597	25.205.534
Dr. Peter Lütke-Bornefeld	30.000	30.000
Johannes Maret	–	–
Dr. Claus-Michael Dill	– <sup>2</sup>	–
Maria Bähr	11.503	11.503
Norbert Kohler	1.094	1.094

<sup>1</sup> inkl. Zurechnungen gemäß § 22 WpHG

<sup>2</sup> keine Angabe, da erst ab 16. Mai 2008 Mitglied des Aufsichtsrats

Vorstandsmitglied	Aktienzahl 31.12.2007	Aktienzahl 31.12.2008
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	–	–
Gerhard Frieg	181.463	181.463
Muhyddin Suleiman	–	–

### Geschäfte mit Aktien der Gesellschaft (Directors' Dealings)

Seit dem 30. Oktober 2004 gilt die erweiterte Regelung des § 15a Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) zur Veröffentlichung und Mitteilung von Geschäften mit Aktien des Emittenten oder sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten. Danach 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 2008 wurden uns keine Transaktionen gemäß § 15a WpHG gemeldet.

### Compliance

Zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung gehört für uns auch die Einhaltung aller relevanten Gesetze und kapitalmarktrechtlichen Verhaltensvorschriften. MLP hat eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet. Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und von MLP unterstützt Compliance den Vorstand dabei, für die Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Über alle wesentlichen Sachverhalte werden Vorstand und Aufsichtsrat regelmäßig informiert.

Compliance-Regelungen

MLP verfügt im Konzern über ein umfassendes Regelwerk zur Compliance, das Organmitgliedern wie Mitarbeitern die gesetzlichen Vorschriften zum Insiderrecht erläutert und einen rechtlichen Rahmen vorgibt, innerhalb dessen sie ihren Anlagegeschäften nachgehen können. Die Richtlinie dient dabei auch der Sicherstellung des verantwortungsbewussten Umgangs mit sensiblen Informationen bei MLP. Um einer Beeinträchtigung von Kundeninteressen – insbesondere im Bereich des Wertpapiergeschäfts – 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.

### 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 auszuüben. Über alle wesentlichen Inhalte der Hauptversammlung berichten wir auf unserer Website [www.mlp-ag.de](http://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 das Internet ein. Auf unserer Homepage [www.mlp-ag.de](http://www.mlp-ag.de) bieten wir unter der Rubrik „Investor Relations“ – 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

Information aller  
Zielgruppen

über die Corporate Governance bei MLP. Unsere Entsprechenserklärung halten wir für mindestens fünf Jahre auf unserer Homepage zugänglich.

### Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Konzernrechnungslegung erfolgt nach den International Financial Reporting Standards (IFRS). Dies bietet eine hohe Transparenz und erleichtert die Vergleichbarkeit mit Wettbewerbern. Die Ernst & Young AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart, wurde von der Hauptversammlung zum Abschlussprüfer gewählt und hat den (Konzern-)Abschluss 2008 geprüft und den verkürzten Abschluss und den Zwischenlagebericht im Jahr 2008 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 Quartalsberichte vor deren jeweiliger Veröffentlichung.

### Vergütungsbericht

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

#### Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Mitglieder des Konzernvorstands haben auf Basis der mit ihnen geschlossenen Dienstverträge einen Anspruch auf eine fixe (erfolgsunabhängige) und eine variable (erfolgsbezogene) Vergütung. Bemessungsgrundlage für die variable Vergütung ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) des MLP-Konzerns nach den jeweils im Konzern angewandten (internationalen) Rechnungslegungsstandards. Entscheidend ist das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT), wie es sich jeweils ohne Kürzung um gewinnabhängige Tantiemen ergäbe. Sollten im Geschäftsjahr fortzuführende/fortgeführte und aufzugebende/aufgegebene Geschäftsbereiche ausgewiesen werden, so setzt sich die Bemessungsgrundlage zusammen aus der Summe der Ergebnisse der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) der fortzuführenden/fortgeführten und aufzugebenden/aufgegebenen Geschäftsbereiche. Alle in direktem Zusammenhang mit der Aufgabe/Veräußerung von Geschäftsbereichen stehenden Kosten und Erträge werden nicht in die Bemessungsgrundlage mit einbezogen. Die variable Vergütung ergibt sich aus einem festgelegten Prozentsatz an der Bemessungsgrundlage. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, so wird grundsätzlich die Tantieme für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

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

Fixe und variable  
Vergütung Vorstand

### Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2008

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	528	249	777
Gerhard Frieg	384	200	583
Muhyddin Suleiman	380	200	579
<b>Gesamt</b>	<b>1.291</b>	<b>648</b>	<b>1.939</b>

### Individualisierte Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2007

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil	Variabler Vergütungsbestandteil	Gesamt
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	524	568	1.092
Gerhard Frieg	312	375	687
Muhyddin Suleiman	102	125	227
<b>Gesamt</b>	<b>938</b>	<b>1.068</b>	<b>2.006</b>

Ein in 2007 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied hat im Berichtsjahr an festen Vergütungsbestandteilen 122 T€ (Vorjahr: 1.215 T€) und an variablen Vergütungsbestandteilen 165 T€ (Vorjahr: 441 T€) bezogen. Für ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands bestanden zum 31. Dezember 2008 Pensionsrückstellungen in Höhe von 8.718 T€ (Vorjahr: 8.711 T€).

Zudem sind langfristige Vergütungskomponenten gegeben. Die Mitglieder des Vorstands sind am Incentive-Programm 2002 und an den Long Term Incentive-Programmen 2005 bis 2008 beteiligt. Die Ausgestaltung dieser Programme ist nachfolgend beschrieben.

Langfristige Vergütungskomponenten

### Aktioptionsprogramm und wertpapierorientierte Vergütungssysteme

Die Hauptversammlung der MLP AG vom 28. Mai 2002 hat das Grundkapital der Gesellschaft um bis zu 1.700.000 € durch Ausgabe von bis zu insgesamt 1.700.000 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien mit einem anteiligen Betrag am Grundkapital von 1 € je Stückaktie bedingt erhöht. Die bedingte Kapitalerhöhung dient der Gewährung von Umtauschrechten an die Inhaber von Wandelschuldverschreibungen, die aufgrund des gefassten Ermächtigungsbeschlusses von der Gesellschaft ausgegeben werden. Die Ausgabe der Aktien an die Inhaber von Wandelschuldverschreibungen erfolgt zu dem im Ermächtigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 28. Mai 2002 festgelegten Modus zur Bestimmung des Wandlungspreises.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Incentive-Programm 2002)

Die gleiche Hauptversammlung hatte den Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats der Gesellschaft bis zum 28. Mai 2007 einmalig oder mehrfach bis zu insgesamt 1.700.000 unverzinsliche Wandelschuldverschreibungen im Nennbetrag von je 1 €

bis zum Gesamtnennbetrag von 1.700.000 € an Mitglieder des Vorstands und Arbeitnehmer der Gesellschaft sowie an Mitglieder der Geschäftsführung, die als selbständige Handelsvertreter tätigen Außendienstmitarbeiter und Arbeitnehmer von mit der Gesellschaft im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen mit einer Laufzeit von jeweils sechs Jahren auszugeben, die den Inhaber von Wandelschuldverschreibungen nach näherer Maßgabe der Wandelschuldverschreibungsbedingungen berechtigen, neue Aktien aus bedingtem Kapital der MLP AG zu erwerben. Soweit Wandelschuldverschreibungen an Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft ausgegeben wurden, war nur der Aufsichtsrat zur Ausgabe berechtigt.

Die Wandelschuldverschreibungen wurden in den Jahren 2002 bis 2005 in Teilbeträgen angeboten. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2002 bis 2005 1.651.188 € bzw. Stücke Wandelschuldverschreibungen zugeteilt. Der Umfang der jeweiligen Tranche wurde vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats festgelegt. Die Berechtigten und der Umfang des jeweiligen Rechts auf Erwerb der Wandelschuldverschreibungen wurden durch den Vorstand festgelegt. Soweit Mitglieder des Vorstands betroffen waren, erfolgte dies durch den Aufsichtsrat.

Nachdem die Ausübungshürde (39,28 €) für die Zuteilung der ersten Tranche der Wandelschuldverschreibungen aus dem Jahr 2002 bis zum 19. August 2005 nicht erreicht wurde, konnten die Wandelschuldverschreibungen der ersten Tranche nicht gewandelt werden. Der Nennbetrag wurde den Berechtigten zurückgezahlt.

	Tranche 2003	Tranche 2004	Tranche 2005
<b>Ausübungszeitraum</b>			
Beginn	05.08.2006	17.08.2007	16.08.2008
Ende	04.08.2009	16.08.2010	15.08.2011
Nennbetrag (€)	1,00	1,00	1,00
Ausübungspreise (€)	7,02	12,40	13,01
Gezeichnete Wandelschuldverschreibungen (€ bzw. Stück)	281.040	677.042	577.806
Gewandelt bis 31.12.2006	140.632	–	–
Wandelschuldverschreibungen zum 31.12.2006 (€ bzw. Stück)	109.561	649.291	569.886
davon Vorstand (€ bzw. Stück)	3.624	22.300	–
Gewandelt in 2007	29.036	1.850	–
Zurückgezahlt in 2007	1.930	64.847	16.868
Wandelschuldverschreibungen zum 31.12.2007 (€ bzw. Stück)	78.595	582.594	553.018
davon Vorstand (€ bzw. Stück)	–	32.300	–
Gewandelt in 2008	16.445	29.087	24.933
Zurückgezahlt in 2008	4.320	42.619	37.538
Wandelschuldverschreibungen zum 31.12.2008 (€ bzw. Stück)	57.830	510.888	490.547
davon Vorstand (€ bzw. Stück)	–	32.300	–

Im Geschäftsjahr 2006 wurde die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2003 emittierte zweite Tranche erreicht. Während des Ausübungszeitraums vom 5. August 2006 bis zum 4. August 2009 sind die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2008 wurden insgesamt 186.113 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

Die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2004 ausgegebene Tranche 2004 wurde in 2007 erreicht. Die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen sind während des Ausübungszeitraums vom 17. August 2007 bis zum 16. August 2010 berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2008 wurden insgesamt 30.937 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

Die Ausübungshürde für die im Geschäftsjahr 2005 ausgegebene Tranche 2005 wurde in 2006 erreicht. Die Inhaber der Wandelschuldverschreibungen sind während des Ausübungszeitraums vom 16. August 2008 bis zum 15. August 2011 berechtigt, von ihrem Recht auf Wandlung Gebrauch zu machen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2008 wurden insgesamt 25.018 Wandlungsrechte ausgeübt und in Aktien der MLP AG gewandelt.

In 2005 wurde erstmals ein Long Term Incentive-Programm („LTI“) 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, der sowohl das mehrjährige Konzernergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) als auch die Aktienkurssteigerung berücksichtigt. Dabei können sogenannte Performance Shares (virtuelle Aktien) zugeteilt werden. Für die Vorstandsmitglieder erfolgt die Zuteilung durch den Aufsichtsrat. Eine Auszahlung der virtuellen Aktien in bar erfolgt nur, wenn das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) der Jahre 2005 bis 2007 im MLP-Konzern einen vom Aufsichtsrat festgelegten, an der strategischen Planung von MLP orientierten Betrag erreicht (Performance-Hürde). Am 12. Dezember 2005 wurde für das Geschäftsjahr 2006 eine weitere Tranche genehmigt. Auch hier gilt, dass eine Cash-Ausschüttung nur erfolgt, wenn das Konzernergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EBT) der Jahre 2006 bis 2008 eine vom Aufsichtsrat jeweils zuvor festgelegte Größe erreicht. Im Geschäftsjahr 2007 und 2008 wurden zwei weitere Tranchen genehmigt. Anders als bei den vorherigen Tranchen bemisst sich die Cash-Ausschüttung am dreifachen Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (EBIT) des der Gewährung vorausgehenden Geschäftsjahres (Performance-Hürde). Erst ab der Erreichung dieser Performance-Hürde haben die Bezugsberechtigten einen Anspruch auf Barzahlung.

Long Term Incentive-  
Programm 2005

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

Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen grundsätzlich die zugeteilten virtuellen Aktien. Von den insgesamt 741.973 zugeteilten Performance Shares sind bis zum 31. Dezember 2008 114.067 verfallen.

in Stück	Tranche 2005 (2008 ausbezahlt)	Tranche 2006	Tranche 2007	Tranche 2008
Performance Shares bei Zuteilung	144.728	135.300	233.120	228.825
davon Vorstand	89.592	78.173	117.899	122.983
davon andere	55.136	57.127	115.221	105.842
Performance Shares zum 31.12.2007	99.932	90.200	233.120	–
davon Vorstand	53.411	46.603	117.899	–
davon andere	46.521	43.597	115.221	–
Verfallene Performance Shares in 2008	8.615	7.517	8.039	–
Ausbezahlte Performance Shares	91.317	–	–	–
Performance Shares zum 31.12.2008	–	82.683	225.081	228.825
davon Vorstand	–	46.603	117.899	122.983
davon andere	–	36.080	107.182	105.842

Für die Tranche 2005 erfolgte die Auszahlung im abgelaufenen Geschäftsjahr. Die Performance Shares der Tranche 2006 verfallen aufgrund Nichterreichens der Performance-Hürde vorbehaltlich der bei Aufstellung des Jahresabschlusses noch ausstehenden Feststellung durch den Aufsichtsrat. Die Tranchen 2006 bis 2008 haben zum 31. Dezember 2008 einen Wert von 0 T€.

Die am 31. Dezember 2008 amtierenden Konzernvorstände besitzen vom Unternehmen ausgegebene Wandelschuldverschreibungen. Genauere Angaben hierzu können Sie der nachfolgenden Tabelle entnehmen:

Alle Angaben in T€ bzw. in Stück	Wandelschuld- verschreibungen Tranche 2004 (Wert zum Zeitpunkt der Gewährung)	Wandelschuld- verschreibungen insgesamt in Stück zum 31.12.2008	Wandelschuld- verschreibungen insgesamt in Stück zum 31.12.2007
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	49	12.300	12.300
Gerhard Frieg	40	10.000	10.000
Muhyddin Suleiman	40	10.000	10.000
<b>Gesamt</b>	<b>130</b>	<b>32.300</b>	<b>32.300</b>

Im Rahmen des Long Term Incentive-Programms erhielten die Mitglieder des Vorstands in den Jahren 2005 bis 2008 Performance Shares (virtuelle Aktien). Anzahl und Wert der virtuellen Aktien sind, soweit diese nicht ausbezahlt wurden, der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Alle Angaben in Stück	Tranche 2006	Tranche 2007	Tranche 2008
Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung	16,63€	9,33€	9,92€
Dr. Uwe Schroeder-Wildberg	24.053	53.591	50.403
Gerhard Frieg	18.040	32.154	36.290
Muhyddin Suleiman	4.510	32.154	36.290
<b>Gesamt</b>	<b>46.603</b>	<b>117.899</b>	<b>122.983</b>

Weitere Angaben zu den aktienbasierten Vergütungen sind im Anhang unter Textziffer (27) „Eigenkapital – Aktienbasierte Vergütungen“ erläutert.

Die Mitglieder des Konzernvorstands besitzen einzelvertragliche betriebliche Versorgungszusagen. Es ist 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 Dienstverträge zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Uwe Schroeder-Wildberg und den Vorständen Herrn Gerhard Frieg und Herrn Muhyddin Suleiman enthalten eine Klausel, wonach sie für den Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt, berechtigt sind, ihren Vertrag mit einer Frist von einem Monat zu kündigen. Dieses Kündigungsrecht gilt auch im Falle einer Umwandlung der Gesellschaft nach dem Umwandlungsgesetz, sofern die Gesellschaft nicht aufnehmender Rechtsträger ist. Üben sie dieses Kündigungsrecht aus, ist MLP verpflichtet, ihnen eine Vergütung zu bezahlen, die dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts entspricht, wenn der Vertrag nicht von ihnen infolge des „change of control“ gekündigt worden wäre, sofern die Kündigung des Vertrages mehr als zwei Jahre vor der regulären Beendigung des Vertrages erfolgt. Der Dienstvertrag von Herrn Dr. Schroeder-Wildberg hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2012, von Herrn Frieg bis 18. Mai 2012 und von Herrn Suleiman bis zum 3. September 2012. Bei Beendigung des Vertrages in den zwei Jahren vor der regulären Beendigung, wird die Abfindung nur pro rata temporis geschuldet.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

#### Feste Vergütung für Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten satzungsgemäß neben dem Ersatz ihrer Auslagen für das jeweilig abgelaufene Geschäftsjahr eine jährliche feste Vergütung von 30.000€. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Für die Tätigkeit in einem Ausschuss wird zusätzlich eine gesonderte Vergütung gewährt. Diese beträgt pro Ausschuss das 0,3-fache der Grundvergütung als Aufsichtsratsmitglied. Der Vorsitzende des Ausschusses erhält das 0,4-fache der Grundvergütung, sein Stellvertreter das 0,35-fache. Soweit der Vorsitzende des Aufsichtsrats zugleich Vorsitz in einem oder mehreren Ausschüssen innehat, erhält er neben der Vergütung für den Aufsichtsrat nur die Grundvergütung (0,3-fache der festen Aufsichtsratsvergütung) pro Ausschuss. Der feste Vergütungsbestandteil wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Im Rahmen der Aufsichtsratsstätigkeit erhält kein Aufsichtsratsmitglied variable oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile.

### Individualisierte Aufsichtsratsvergütung

Alle Angaben in T€	Fester Vergütungsbestandteil 2008	Fester Vergütungsbestandteil 2007
Dr. Peter Lütke-Bornefeld (Vorsitzender <sup>1</sup> )	67	48
Dr. h.c. Manfred Lautenschläger (stellvertretender Vorsitzender <sup>2</sup> )	86	78
Johannes Maret	57	48
Dr. Claus-Michael Dill <sup>3</sup>	36	–
Norbert Kohler	30	30
Maria Bähr	30	30
Gerd Schmitz-Morkramer <sup>4</sup>	27	63
<b>Gesamt</b>	<b>333</b>	<b>297</b>

<sup>1</sup> Vorsitzender seit dem 16. Dezember 2008

<sup>2</sup> stellvertretender Vorsitzender seit dem 16. Dezember 2008

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 16. Mai 2008

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis 16. Mai 2008

Im Geschäftsjahr 2008 fielen 4 T€ (Vorjahr: 7 T€) Ersatz für Auslagen an.

## Entsprechenserklärung

Die MLP AG folgt grundsätzlich den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 6. Juni 2008. Hiervon weichen wir lediglich bezogen auf die Punkte 3.8 Satz 4, 4.2.3 Abs. 4 und Abs. 5, 5.1.2 Satz 6, 5.4.1 Satz 2 und 5.4.6 Satz 4 ab.

Einhaltung Corporate-Governance-Kodex

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats besteht eine Directors-&Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) ohne Selbstbehalt. Ein Selbstbehalt ist nicht geeignet, die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein der Gremienmitglieder zu steigern.

Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern der MLP AG sehen bei vorzeitiger Beendigung infolge der Abberufung eines Vorstandsmitglieds vor, eine Vergütung zu bezahlen, die maximal dem Vierfachen eines Jahresfestgehalts entspricht, wobei im Falle einer Beendigung des Vertrages während der letzten beiden Jahre eine Pro-rata-temporis-Regelung gilt. Diese Regelung gilt auch für den Fall, dass ein Dritter, der im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit weniger als 10 % an MLP beteiligt war, eine Beteiligung von mindestens 50 % der Stimmrechte erwirbt und das Mitglied des Vorstands von seinem Recht zur Kündigung Gebrauch macht. Eine Abfindungsregelung bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung ist nicht vorgesehen. Eine Abfindung, die sich an der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres orientiert – wie dies der Corporate-Governance-Kodex vorsieht – und damit auch variable Vergütungsbestandteile enthält, ist nach Auffassung der Gesellschaft nicht geeignet, als Bemessungsgrundlage zu dienen, die sich auf zukünftige Vertragszeiten bezieht. Abfindungsregelungen bei einvernehmlicher Vertragsaufhebung können lediglich Richtschnur sein, von der die Parteien jederzeit abweichen können.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der MLP AG besteht keine Altersgrenze. Eine Bestellung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern soll sich ausschließlich an Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen orientieren. Daher werden wir im Geschäftsjahr 2009 – wie bereits im Jahr 2008 – von dieser Empfehlung abweichen.

Keine Altersgrenze für Vorstand und Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der MLP AG erhalten keine erfolgsorientierte Vergütung. Für solche Vergütungsbestandteile fehlen bislang überzeugende Konzepte. Daher werden wir auch im Geschäftsjahr 2009 – wie bereits im Jahr 2008 – von dieser Empfehlung abweichen.

Im Dezember 2008 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Entsprechenserklärung nach § 161 Aktiengesetz abgegeben und den Aktionären auf den Internetseiten der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht. Die Entsprechenserklärung vom 11. Dezember 2008 können Sie im Wortlaut unter [www.mlp-ag.de](http://www.mlp-ag.de) einsehen.

Entsprechenserklärung im Internet zugänglich

Mehr Informationen zum Thema Corporate Governance bei MLP finden Sie im Internet unter [www.mlp-ag.de](http://www.mlp-ag.de).

# Corporate-Responsibility-Bericht

## Grundsätze

Mehrwert für Stakeholder

Ziel der Corporate Responsibility (CR) bei MLP ist es, auch langfristig Mehrwert für die Menschen zu schaffen, die mit unserem Unternehmen in einer Beziehung stehen. Verantwortung bildet das Zentrum der Werte unserer Unternehmenskultur und geht einher mit Individualität, Unabhängigkeit, Vertrauen, Leistung sowie Innovation.

Die Übernahme von Verantwortung konkretisiert sich bei MLP auf fünf Handlungsfeldern. Wir setzen uns ein: für den Erfolg unserer Kunden und Investoren, für das Wohl unserer Beraterinnen und Berater bzw. unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Darüber hinaus engagieren wir uns für das Gemeinwesen. Das nachfolgende Kapitel zeigt, wie der MLP-Konzern im Geschäftsjahr 2008 Verantwortung übernommen hat.

## Kunden

Verantwortung für Kunden

Verantwortung für unsere Kunden heißt: MLP berät seine Kunden bedarfsgerecht und unabhängig von Produktanbietern. Dabei setzen wir auf Individualität, Vertrauen und Langfristigkeit. Beim Wettbewerb „Deutschlands kundenorientiertester Dienstleister 2008“ hat MLP erneut einen der vordersten Plätze unter den Finanzdienstleistern erreicht.

Die politischen Reformen und Reformvorhaben, die maßgeblich auf die Stärkung des Verbraucherschutzes zielen, begrüßen wir seit Jahren und gehen bereits heute an vielen Stellen deutlich darüber hinaus.

Mit der Überarbeitung der Datenschutzrichtlinie und der Veröffentlichung einer „Kundeninformation zum Datenschutz“ haben wir im abgelaufenen Geschäftsjahr die hohe Qualität im Datenschutz nochmals ausgebaut und die Transparenz gegenüber unseren Kunden erhöht. Zur weiteren Gewährleistung höchster Sicherheitsanforderungen beim Online-Banking (MLP Financepilot) haben wir indizierte und mobile TAN eingeführt.

## Investoren

Verantwortung gegenüber Aktionären

Verantwortung gegenüber unseren Kapitalgebern bedeutet, aktives Wertmanagement zu betreiben und das unternehmerische Handeln auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes auszurichten. Unser Reporting sichert eine wertorientierte, transparente sowie zeitnahe Berichterstattung. Auch im Geschäftsjahr 2008 haben Vorstand und Aufsichtsrat die MLP-Corporate-Governance konzernweit und fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung gehört für MLP neben der selbstverständlichen Einhaltung aller relevanten Vorgaben auch ein qualifiziertes, nachhaltiges Risikomanagement sowie eine konzernweite Compliance-Organisation (siehe dazu den vorstehenden Teil „Unternehmensziele und Unternehmenssteuerung“, den Risiko- und Offenlegungsbericht sowie den Investor-Relations- und den Corporate-Governance-Bericht).

## Berater und Mitarbeiter

Das Wohl der MLP-Beraterinnen und -Berater sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unser bedeutsamstes Gut. Auf ihrem Engagement und ihrer Leistungskraft bauen der Erfolg und das größte Potenzial unseres Unternehmens auf.

Das Magazin „Handelsblatt Junge Karriere“ und das Marktforschungsunternehmen CRI haben MLP im Geschäftsjahr 2008 zum zweiten Mal als „Top-Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Wir sehen darin eine neutrale Bestätigung unserer Personalpolitik, die auf eine Leistungs- und Vertrauenskultur zielt. Individuelle Förderung, lebenslange Qualifikation sowie eine langfristige Bindung der Mitarbeiter bleiben hierbei maßgebliche Erfolgsfaktoren. Gegenüber dem Vorjahr haben wir die Zahl der durchschnittlich Beschäftigten in den fortzuführenden Geschäftsbereichen zum 31. Dezember 2008 um 9,2 % auf 1.986 erhöht.

MLP als „Top-Arbeitgeber“ ausgezeichnet

2008 hat MLP ein Beteiligungsprogramm für Berater und Mitarbeiter sowie ein mehrstufiges Nachwuchskräfteprogramm installiert. Eine zentrale Funktion im Konzern hat die MLP Corporate University, die zum Kreis der besten Unternehmensakademien in Europa zählt und über die sogenannte CLIP-Akkreditierung durch die European Foundation for Management Development verfügt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben hier konzernweit insgesamt circa 50.000 Aus- und Weiterbildungstage stattgefunden – eine weitere Steigerung gegenüber dem Vorjahr.

Darüber hinaus hat MLP sein Profil als familien- und kinderfreundliches Unternehmen nochmals geschärft. Wir betrachten betriebliche Altersversorgung als wichtigen Bestandteil unserer umfassenden Sozialleistungen und sensibilisieren Berater und Mitarbeiter für die persönliche Gesundheitsvorsorge (siehe dazu den Personal- und Sozialbericht).

## Partner

Corporate Responsibility bei MLP richtet sich auch an unsere Geschäftspartner. Um unseren Kunden bedarfsgerecht die richtigen Produkte zu vermitteln, führen wir einen sehr anspruchsvollen Produktauswahlprozess durch. Hierbei bewerten wir Produkte aus dem Portfolio führender Banken, Versicherungs- und Investmentgesellschaften und erarbeiten Vorschläge für Verbesserungen im Sinne unserer Kunden.

Darüber hinaus ist eine hohe Servicequalität der Produktpartner eine entscheidende Grundlage für die Zufriedenheit unserer Kunden. Deshalb haben wir 2008 zum dritten Mal den MLP Service Award an Produktpartner vergeben. Die Auszeichnung, die auf einer Befragung unter MLP-Beratern beruht, bezieht sich auf die Sparten Altersvorsorge, Krankenversicherung sowie Sachversicherung und beurteilt fünfzehn Kriterien wie fachliche Kompetenz, Erreichbarkeit oder die Einhaltung von Zusagen.

MLP Service Award

MLP trägt Verantwortung für Gesellschaft

### Gesellschaft

MLP gehört zu den einhundert größten börsennotierten Kapitalgesellschaften in Deutschland. Als Teil der sozialen Marktwirtschaft tragen wir auch Verantwortung für unsere Gesellschaft als Ganzes – und setzen uns deshalb für soziale Projekte und die Zukunft unseres Gemeinwesens ein. Der Grund ist einfach: Hinter freiwilligem bürgerschaftlichem Engagement von Unternehmen, neudeutsch Corporate Social Responsibility (CSR), steht letztlich die Frage nach dem gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Seit Jahrzehnten verbindet MLP erfolgreiches Unternehmertum mit gemeinwohlorientiertem Engagement. Die nachfolgenden Seiten fassen die gesellschaftliche Verantwortung des MLP-Konzerns für das Geschäftsjahr 2008 zusammen. CSR bei MLP unterscheidet dabei fünf Förderschwerpunkte: Hochschulen, Sport, Kultur, Ökologie sowie Gesundheit und Soziales. Zu erwähnen sind darüber hinaus das vielfältige gesellschaftliche Engagement der MLP-Geschäftsstellen vor Ort, die Förderung des Stiftungswesens durch unsere Tochtergesellschaft Feri Finance AG sowie das breite Tätigkeitsspektrum der gemeinnützigen Stiftung des Unternehmensgründers Dr. h.c. Manfred Lautenschläger.

MLP fördert Hochschulen

### Hochschulen

Die Zukunft Deutschlands und Europas hängt maßgeblich von der Leistungsfähigkeit der Hochschulen ab. MLP sieht daher in der Hochschul- und Studierendenförderung einen der wichtigsten Schwerpunkte seines Engagements. Wir gehören zu den größten und zuverlässigsten Unternehmenspartnern der Hochschulen.

Im Geschäftsjahr 2008 haben wir unsere Kooperationen mit Hochschulen sowie mit Studienförderwerken weiter ausgebaut. Maßgeblich auch zur Stärkung des Bologna-Ziels einer verbesserten Berufsweltorientierung während der Hochschulausbildung unterhält MLP inzwischen mit rund 40 Hochschulen und Fakultäten sogenannte Public-Private-Partnerships und weitere Kooperationen im Bereich Career Services für den erfolgreichen Berufseinstieg.

Am 16. Oktober 2008 hat MLP zum vierten Mal eine Expertenkonferenz über aktuelle Herausforderungen der Hochschul- und Wissenschaftspolitik durchgeführt. Thema des MLP-Hochschultages in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften war die Internationalisierung von Forschung und Lehre. An der Konferenz nahmen hochrangige Vertreter aus der Hochschulwelt sowie der Europäischen Kommission, des Deutschen Bundestages und des Auswärtigen Amtes teil.

Die Förderung von über 90 Studierendenredaktionen im Rahmen der Initiative Pro Campus-Presse sowie die Jahrestagung des Bundesverbandes Hochschulkommunikation waren in 2008 weitere Projekte im Förderschwerpunkt Hochschule. Ebenso fortgesetzt haben wir unsere langjährige Unterstützung für den Stiftungslehrstuhl Hochschul- und Wissenschaftsmanagement an der Deutschen Verwaltungshochschule in Speyer. Auf dem

„Tag des Wissenschaftsmanagements“ in der MLP Corporate University referierten am 29. Oktober 2008 führende Experten u.a. über Hochschulführung und -marketing, unter ihnen auch der Präsident der Freien Universität Berlin und „Hochschulmanager des Jahres“, Professor Dr. Dieter Lenzen. Gemeinsam mit dem Stifterverband und der Deloitte-Stiftung hat MLP darüber hinaus eine wissenschaftliche Studie zum Thema „Quartäre Bildung“ im Sinne von Weiterbildung als Geschäftsfeld der Hochschulen ermöglicht und zu den Ergebnissen am 19. und 20. November 2008 in der Zentrale der MLP AG eine Expertenkonferenz unterstützt.

Auch im Geschäftsjahr 2008 zielte unsere bundesweite Initiative „Join the best“ auf die Stärkung der internationalen Mobilität von Studierenden. In einem Wettbewerb von mehr als 3.400 Interessierten erhielten 15 Talente nach mehreren Auswahlstufen hochwertige Auslandspraktika bei Global Playern wie beispielsweise Allianz Group, Bertelsmann, BASF, PricewaterhouseCoopers und SAP. Sie werden dabei von MLP in der Planung und Absicherung sowie mit einem Stipendium unterstützt.

MLP fördert Mobilität  
von Studierenden

### Sport

Sport und Bewegung fördern die Gesundheit – und zugleich den sozialen Zusammenhalt. MLP setzt sich deshalb für den Hochschul- und den Breitensport ein. Zudem fördern wir die „Sportregion Rhein-Neckar“.

Seit 2004 ist MLP Titelsponsor bei den Deutschen Hochschulsportmeisterschaften, im Geschäftsjahr 2008 in den Bereichen Basketball, Beach-Volleyball, Fußball und Golf. Mit unserem Sponsoring des USC Heidelberg halten wir weiterhin an der Unterstützung des Basketballs in Deutschland fest. Die Bundesligafahrer des MLP-Radteams engagieren sich für einen dopingfreien Profiradsport.

Breitensportliches Highlight war auch im Jahr 2008 der MLP Marathon Mannheim. Das Laufereignis ist bundesweit auch deshalb als einzigartig bekannt, weil das Ziel am Mannheimer Rosengarten erst nach dem Einbruch der Dunkelheit erreicht wird. An der größten Laufveranstaltung in Nordbaden am 24. Mai 2008 nahmen rund 8.000 Läufer und 130.000 Besucher teil.

MLP Marathon  
Mannheim

### Kultur

Als Prime Partner des internationalen Musikfestivals „Heidelberger Frühling“ beteiligen wir uns am innovativen Finanzierungskonzept eines der erfolgreichsten jüngeren deutschen Festivals und fördern damit klassische und zeitgenössische Musik mit international renommierten Künstlern. Im Bereich Kulturförderung haben wir 2008 darüber hinaus die seit 2006 bestehende Patenschaft mit dem Kurpfälzischen Kammerorchester fortgeführt, das jährlich rund 80 Konzerte gibt.

MLP fördert umwelt-  
freundliches Verhalten

### Ökologie

Auch wenn MLP als Finanz- und Vermögensberater nur sehr begrenzt Einfluss auf die Umwelt ausübt, sind wir in den relevanten Bereichen auf ein umweltfreundliches Verhalten bedacht.

Die Gebäude der MLP AG in Wiesloch werden seit ihrer Errichtung ausschließlich über den Nahwärmeverbund des Biomasse-Heizwerks Wiesloch mit Wärme aus regenerativer Energie versorgt. Die umweltfreundliche Wärmeerzeugung erfolgt durch die Verbrennung naturbelassener Hölzer aus land- und forstwirtschaftlichen Pflegemaßnahmen in der Region. Durch diesen Einsatz nachwachsender Rohstoffe ist eine nachhaltige, CO<sub>2</sub>-neutrale Energieerzeugung mit einer Kohlendioxid-Einsparung von mehr als 620 Tonnen pro Jahr gegenüber einer konventionellen Ölheizung möglich.

Auch im Geschäftsjahr 2008 haben unter anderem das MLP Facility Management und der Konzerneinkauf ihre Maßnahmen zur Energieeffizienz und Energieoptimierung sowie zum umweltschonenden Ressourceneinsatz weiter verstärkt. Zu nennen sind beispielsweise eine frequenzgesteuerte Pumpentechnik in der Heizanlage, die Leittechnik zur Zentralsteuerung der Heizungs-, Lüftungs-, Sanitär- und Elektro-Anlagen sowie bei den Klimaanlage eine Verbrauchsoptimierung über freie Kühlung und Nutzung der natürlichen Nachtauskühlung zur Absenkung der Raumtemperaturen im Sommer.

### Gesundheit und Soziales

Weiterentwicklung des  
Gesundheitssystems

Wir setzen uns für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung des deutschen Gesundheitssystems ein. Auch im Geschäftsjahr 2008 hat der MLP-Gesundheitsreport, bei dem das Institut für Demoskopie Allensbach rund 2.300 Bürger und Ärzte befragt hat, Stärken und Schwächen der medizinischen Versorgung in Deutschland aufgezeigt. Angehende Mediziner unterstützte MLP auch 2008 mit dem Stipendienprogramm „Medi-Chance“.

Sozialer Zusammenhalt als Förderziel steht ebenfalls im Rahmen der Spendentätigkeit der MLP Finanzdienstleistungen AG im Vordergrund. Beispiele reichen von der Unterstützung der gemeinnützigen „Bürgerstiftung Wiesloch“ bis zur Förderung der Telefonseelsorge in Stuttgart, der „Stiftung Kinderland“ oder des „Kinderhospizes Sterntaler“. Darüber hinaus hat sich MLP aktiv beim ersten Freiwilligentag in der Metropolregion Rhein-Neckar zugunsten von über 300 Einzelprojekten engagiert, der am 20. September 2008 mit insgesamt 6.700 Helferinnen und Helfern unter dem Motto „Wir schaffen was“ stattfand.

Am 7. Februar 2008 wurde die Berliner Stiftung „Gute Tat“ mit dem jährlichen Feri-Stiftungspreis 2008 ausgezeichnet, den die Feri Finance AG seit 2005 vergibt.