

| Deutsch | Englisch |
|---|---|
| <p data-bbox="240 344 730 383">Offenlegung nach Artikel 450 CRR</p> <p data-bbox="288 414 683 452">(Stand: 30. September 2014)</p> <p data-bbox="185 483 786 1323">Nach § 16(1) der Instituts-Vergütungsverordnung („IVV“) richten sich die Offenlegungspflichten der Maple Bank GmbH (die „Bank“) ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“). Die Bank ist kein bedeutendes Institut nach § 17 IVV. Die erhöhten Anforderungen nach Abschnitt 3 der IVV sind daher nicht anwendbar, weswegen die Bank keine <i>Risk Taker</i> nach § 18(1) IVV identifiziert. Folglich erfolgt keine Aufschlüsselung nach Art. 450(1)(h) CRR. Die Bank sieht wegen datenschutzrechtlicher Bedenken von einer Aufschlüsselung nach Art. 450(1)(i) CRR ab; Grundlage dafür ist eine Rechtsgüterabwägung nach Art. 450(2) Unterabsatz 2 CRR, da selbst eine anonymisierte Offenlegung dieser Angaben Rückschlüsse auf die jeweiligen Personen erlauben würde. Eine Offenlegung nach Art. 450(1)(j) oder 450(2) Unterabsatz 1 CRR ist nicht erforderlich. Der Detaillierungsgrad dieser Offenlegung folgt den Vorgaben von Art. 450(2) Unterabsatz 2 CRR.</p> <p data-bbox="185 1397 786 1868">Die Geschäftsleitung der Bank ist für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme der Mitarbeiter verantwortlich. Für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme der Geschäftsleiter ist der Aufsichtsrat der Bank verantwortlich. Grundlegende Anpassungen der Vergütungssysteme sowie die Festsetzung variabler Vergütungsbestandteile für die Geschäftsleiter und mancher Mitarbeiter mit Leitungsfunktion erfordern die Zustimmung des <i>Board of Directors</i> der Konzernobergesellschaft Maple Financial Group Inc., Toronto, Kanada („MFGI“).</p> <p data-bbox="185 1906 786 2045">Die Vergütungssysteme der Bank sind zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung in der Weise ausgestaltet, dass für Geschäftsleiter und Mitarbeiter An-</p> | <p data-bbox="869 344 1343 383">Disclosure under Article 450 CRR</p> <p data-bbox="917 414 1295 452">(as of September 30, 2014)</p> <p data-bbox="805 483 1404 1357">Under § 16(1) of the German <i>Instituts-Vergütungsverordnung</i> (“IVV”) Maple Bank GmbH’s (the “Bank”) disclosure obligations are based solely on Article 450 of Regulation (EU) No. 575/2013 (“CRR”). The Bank is not a “significant” institution (<i>bedeutendes Institut</i>) under § 17 of the IVV. Consequently, the additional requirements set out in Part 3 of the IVV do not apply, and the Bank does not identify any risk takers under § 18(1) IVV. Therefore, no break down under Art. 450(1)(h) CRR is provided. Due to data protection concerns the Bank refrains from providing a break down under Art. 450(1)(i) CRR, based on a weighing of legally protected interests under Art. 450(2) subparagraph 2 CRR, since even an anonymized disclosure of such data may facilitate an inference to the respective persons. No disclosure under Art. 450(1)(j) or 450(2) subparagraph 1 CRR is required. The level of detail of this disclosure is determined by the requirements of Art. 450(2) subparagraph 2 CRR.</p> <p data-bbox="805 1397 1404 1868">The Bank’s management board is responsible for the adequacy of the employees’ compensation systems. The Bank’s supervisory board is responsible for the adequacy of the managing directors’ compensation systems. Fundamental adjustments to the compensation systems, as well as the determination of variable compensation elements for members of the management board and some employees with management functions require the approval of the board of directors of the ultimate parent company Maple Financial Group Inc., Toronto, Canada (“MFGI”).</p> <p data-bbox="805 1906 1404 2045">The Bank’s compensation systems are structured to support a sustainable corporate development by preventing managing directors and employees from assuming disproportion-</p> |

reize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden und die Vergütung der Mitarbeiter von Kontrolleinheiten ihrer Überwachungsfunktion nicht zuwiderläuft. Insbesondere hängen variable Vergütungen für Mitarbeiter in Kontrollbereichen nicht direkt von den Ergebnissen der von ihnen kontrollierten Bereiche ab.

Die Vergütungssysteme der Bank werden einmal jährlich durch den Aufsichtsrat (für die Geschäftsleiter) und durch die Geschäftsleitung (für die Mitarbeiter) auf ihre Angemessenheit hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Aufsichtsrat der Bank wird mindestens einmal jährlich über die Vergütungssysteme informiert und kann sich somit ein eigenes Urteil über Ausgestaltung und Angemessenheit bilden. Die Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden über die für sie maßgeblichen Vergütungssysteme und Vergütungsparameter in Kenntnis gesetzt. Die Bank braucht keinen Vergütungsbeauftragten zu bestellen und keinen Vergütungskontrollausschuss zu bilden.

Die Vergütung der insgesamt 123 begünstigten Mitarbeiter und Geschäftsleiter der Bank (unterteilt in professionelle und administrative Bereiche) setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die fixe Vergütung wird monatlich, die sofort oder im Anschluss an eine Zurückbehaltungsperiode fällige Barkomponente der variablen Vergütung wird jährlich nachträglich gezahlt. Maßgebliche Kriterien der fixen Vergütung sind die innerhalb der Bank ausgeübte Funktion sowie ein branchenweiter Drittvergleich. Fixe Vergütungsbestandteile stellen den Schwerpunkt der Gesamtvergütung bei der Bank dar. Eine Abhängigkeit der Geschäftsleiter oder Mitarbeiter von variablen Vergütungskomponenten besteht daher nicht.

Maßgebliche Kriterien der variablen Vergütung sind insbesondere der Erfolg der Bank bzw. des Maple-Konzerns (für Mitarbeiter und Geschäftsleiter in administrativen Bereichen) bzw. die individuellen Beiträge des betreffenden Mitarbeiters oder Geschäftsleiters

atly high risks, and the compensation of employees in control units does not run contrary to their monitoring function. In particular, the variable compensation of employees in control units does not directly depend on the results of areas that are monitored by them.

The Bank's compensation systems are reviewed annually by the supervisory board (for managing directors) and by the management board (for employees) with a view to appropriateness, and they are adjusted accordingly to the extent necessary. The Bank's supervisory board will be updated on the compensation systems at least annually and may thus form its own judgment as to structure and adequacy. The management board and employees will be informed of the compensation systems and compensation parameters relevant to them. The Bank is not required to appoint a compensation officer or to form a compensation review committee.

The compensation of the total of 123 benefited employees and managing directors of the Bank (subdivided into professional and administrative areas) is comprised of fixed and variable compensation elements. The fixed compensation is paid monthly, and the cash component of the variable compensation that is immediately due or due following a deferral period is paid annually in arrear. Relevant criteria of the fixed compensation are the function held within the Bank and an industry-wide third party comparison. Fixed compensation elements constitute the focal point of the Bank's total compensation. Consequently, there is no dependence on variable compensation elements on the part of managing directors or employees.

Relevant criteria of the variable compensation are in particular the performance of the Bank or of Maple group, respectively (for employees and managing directors in administrative areas), or, as the case may be, the individual contribution of the relevant em-

sowie der betreffenden Organisationseinheit zum Erfolg der Bank bzw. des Maple-Konzerns (für Mitarbeiter und Geschäftsleiter in professionellen Bereichen). Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass bezüglich einzelner Geschäftsjahre die variable Vergütung ganz wegfällt oder dass evtl. zurückbehaltene Teile variabler Vergütungen einen völligen Wertverlust erleiden.

Das maximale Verhältnis der variablen zur fixen Vergütung überschreitet nicht die in § 25a(5) des Kreditwesengesetzes („KWG“) vorgesehenen Obergrenzen, wobei die Anteilseigner der Bank bezüglich der Geschäftsleiter und mancher Mitarbeiter in professionellen Bereichen der Bank die völlige Ausnutzung der Option nach § 25a(5) Satz 5 KWG beschlossen haben.

Die variable Vergütung der Geschäftsleiter sowie mancher Mitarbeiter (in professionellen Bereichen) enthält zudem eine zurückbehaltene Komponente, deren Wertentwicklung an diejenige der (nicht börsennotierten) Aktien der Konzernobergesellschaft MFGI geknüpft ist, indem der zurückzubehaltende Teil der geldbetragsmäßig zugeteilten variablen Vergütung in „Phantomaktien“ umgerechnet wird. Ein Drittel dieser Phantomaktien werden ein Jahr lang, ein weiteres Drittel wird zwei Jahre lang und das dritte Drittel wird drei Jahre lang zurückbehalten. Nach Ablauf des betreffenden Zurückbehaltungszeitraums wird die dann fällige Zahl von Phantomaktien in einen Geldbetrag zurückgerechnet und zur Auszahlung fällig. Sollten einem Geschäftsleiter oder Mitarbeiter hinsichtlich einzelner Geschäftsjahre negative Geldbeträge als variable Vergütung zugeteilt werden, wird dadurch ein vorhandenes Guthaben von Phantomaktien entsprechend (im Extremfall bis auf null) reduziert.

Für das Geschäftsjahr 2013/2014 der Bank betrug der Gesamtbetrag aller Vergütungen für die 28 Mitarbeiter und Geschäftsleiter in den professionellen Bereichen €12,8 Millionen, wovon €4,9 Millionen auf fixe und €7,9 Millionen auf variable Vergütungsbestandteile für 22 Begünstigte entfielen. Der Gesamt-

payee or managing director and of the respective business unit to the performance of the Bank or of Maple group (for employees and managing directors in professional areas). In principle, it is possible that the variable compensation in respect of certain fiscal years amounts to zero or that the value of deferred variable compensation elements is reduced to zero.

The maximum ratio between variable and fixed compensation elements does not exceed the thresholds set out in § 25a(5) of the German Banking Act (*Kreditwesengesetz* “KWG”), whereas the Bank’s shareholders have resolved to fully utilize the option under § 25a(5) sentence 5 KWG in respect of the managing directors and some employees in professional areas of the Bank.

In addition, the variable compensation of the managing directors and some employees (in professional areas) includes a deferred compensation element, which is tied to the fluctuations in value of the (unlisted) shares of the ultimate parent company MFGI by converting the deferred part of the allocated variable compensation from a monetary amount into “phantom stock”. One third of such phantom stock shall be deferred by one year, a second third shall be deferred by two years and the remaining third shall be deferred by three years. After expiration of the relevant deferral period, the number of phantom stock then due will be converted back into a monetary amount and become due for disbursement. Should negative monetary amounts be allocated as variable compensation to managing directors and employees in respect of certain fiscal years, then any existing credit of phantom stock will be reduced accordingly (in an extreme case to zero).

For the Bank’s fiscal year 2013/2014, the total compensation of the 28 employees and managing directors in professional areas amounted to €12.8 million, of which €4.9 million are fixed and €7.9 million are variable compensation components for 22 beneficiaries. The total compensation of the 95

betrag aller Vergütungen für die 95 Mitarbeiter und Geschäftsleiter in den administrativen Bereichen betrug €10,5 Millionen, wovon €7,2 Millionen auf fixe und €3,3 Millionen auf variable Vergütungsbestandteile für 91 Begünstigte entfielen.

employees and managing directors in administrative areas amounted to €10.5 million, of which €7.2 million are fixed and €3.3 million are variable compensation components for 91 beneficiaries.