

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="185 483 786 775">Maple Securities (UK) Ltd („MSUK“) ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Maple Bank GmbH (die „Bank“). Die Bank sieht MSUK als wesentliche Tochtergesellschaft nach Art. 13(1) Unterabsatz 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 („CRR“) an, weswegen MSUK die Informationen nach Art. 450 CRR auf Einzelbasis offenlegt.</p> <p data-bbox="185 806 786 1536">Die Bank ist kein bedeutendes Institut nach § 17 der Instituts-Vergütungsverordnung („IVV“). Die erhöhten Anforderungen nach Abschnitt 3 der IVV sind daher nicht anwendbar, weswegen weder die Bank noch MSUK <i>Risk Taker</i> nach § 18(1) IVV identifizieren. Folglich erfolgt keine Aufschlüsselung nach Art. 450(1)(h) CRR. MSUK 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 1568 786 2011">Die Vergütungssysteme sowohl der Mitarbeiter als auch der Geschäftsleiter der MSUK richten sich nach der gruppenweit gültigen <i>Compensation Policy</i> der Maple-Gruppe. Strengere nationale Anforderungen werden gegebenenfalls berücksichtigt. Grundlegende Anpassungen der Vergütungssysteme sowie die Festsetzung variabler Vergütungsbestandteile für den CEO der MSUK erfordern die Zustimmung des <i>Board of Directors</i> der Konzernobergesellschaft Maple Financial Group Inc., Toronto, Kanada („MFGI“).</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 775">Maple Securities (UK) Ltd (“MSUK”) is a wholly-owned subsidiary of Maple Bank GmbH (the “Bank”). The Bank views MSUK as a significant subsidiary under Art. 13(1) subparagraph 2 of Regulation (EU) No. 575/2013 (“CRR”); consequently MSUK discloses the information under Art. 450 CRR on an individual basis.</p> <p data-bbox="805 806 1404 1536">The Bank is not a “significant” institution (<i>bedeutendes Institut</i>) under § 17 of the German <i>Instituts-Vergütungsverordnung</i> (“IVV”). Consequently, the additional requirements set out in Part 3 of the IVV do not apply, and neither the Bank nor MSUK 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 MSUK refrains from providing a break down under Art. 450(1)(i) CRR, based on a weighting 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 1568 1404 2011">The compensation systems for the employees and management board of MSUK are based on the group-wide compensation policy of the Maple group of companies. If stricter national requirements apply, they are taken into consideration. Fundamental adjustments to the compensation systems, as well as the determination of variable compensation elements for MSUK’s CEO require the approval of the board of directors of the ultimate parent company Maple Financial Group Inc., Toronto, Canada (“MFGI”).</p>

Die Vergütungssysteme der MSUK sind zur Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung in der Weise ausgestaltet, dass für Geschäftsleiter und Mitarbeiter Anreize 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 *Compensation Policy* der Maple-Gruppe wird einmal jährlich durch die Geschäftsleitung der Bank auf ihre Angemessenheit hin geprüft und gegebenenfalls angepasst. Der Aufsichtsrat der Bank wird mindestens einmal jährlich über die Vergütungssysteme der MSUK 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. MSUK braucht keinen Vergütungsbeauftragten zu bestellen und hat keinen Vergütungskontrollausschuss gebildet.

Die Vergütung der insgesamt 37 begünstigten Mitarbeiter und Geschäftsleiter der MSUK (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 MSUK ausgeübte Funktion sowie ein branchenweiter Drittvergleich. Fixe Vergütungsbestandteile stellen den Schwerpunkt der Gesamtvergütung bei der MSUK dar. Eine Abhängigkeit der Geschäftsleiter oder Mitarbeiter von variablen Vergütungskomponenten besteht daher nicht.

Maßgebliche Kriterien der variablen Vergütung sind insbesondere der Erfolg der MSUK

MSUK's compensation systems are structured to support a sustainable corporate development by preventing managing directors and employees from assuming disproportionately 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 compensation policy of the Maple group of companies is reviewed annually by the Bank's management board with a view to appropriateness, and it is adjusted accordingly to the extent necessary. The Bank's supervisory board will be updated on MSUK's 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. MSUK is not required to appoint a compensation officer and did not form a compensation review committee.

The compensation of the total of 37 benefited employees and managing directors of MSUK (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 arrears. Relevant criteria of the fixed compensation are the function held within MSUK and an industry-wide third party comparison. Fixed compensation elements constitute the focal point of MSUK'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

bzw. des Maple-Konzerns (für Mitarbeiter und Geschäftsleiter in administrativen Bereichen) bzw. die individuellen Beiträge des betreffenden Mitarbeiters oder Geschäftsleiters sowie der betreffenden Organisationseinheit zum Erfolg der MSUK 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 MSUK die völlige Ausnutzung der Option nach § 25a(5) Satz 5 KWG beschlossen haben.

Die variable Vergütung des CEO 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 dem CEO oder einem 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 betrug der Gesamtbetrag aller Vergütungen für die 9 Mitarbeiter und Geschäftsleiter in den profes-

MSUK 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 employee or managing director and of the respective business unit to the performance of MSUK 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 MSUK.

In addition, the variable compensation of the CEO 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 the CEO or 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 fiscal year 2013/2014, the total compensation of the 9 employees and managing directors in professional areas amounted to

<p>sionellen Bereichen €3,0 Millionen, wovon €1,6 Millionen auf fixe und €1,4 Millionen auf variable Vergütungsbestandteile für 9 Begünstigte entfielen. Der Gesamtbetrag aller Vergütungen für die 28 Mitarbeiter und Geschäftsleiter in den administrativen Bereichen betrug €3,3 Millionen, wovon €2,6 Millionen auf fixe und €0,7 Millionen auf variable Vergütungsbestandteile für 28 Begünstigte entfielen.</p>	<p>€3.0 million, of which €1.6 million are fixed and €1.4 million are variable compensation components for 9 beneficiaries. The total compensation of the 28 employees and managing directors in administrative areas amounted to €3.3 million, of which €2.6 million are fixed and €0.7 million are variable compensation components for 28 beneficiaries.</p>
---	---