

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß CRR II

Aufsichtsrechtliche Offenlegung der Vergütung der Morgan Stanley Europe Holding SE Group

Morgan Stanley Europe Holding SE Group | Zum 31. Dezember 2021

Die vorliegende Offenlegung der Vergütung (die „Offenlegung“) legt die Grundsätze betreffend die Vergütung der Morgan Stanley Europe Holding SE und ihren Tochtergesellschaften dar (die „MSEHSE Gruppe“). Einige der in der Offenlegung beschriebenen Richtlinien, Praktiken und Verfahren gelten weltweit bei Morgan Stanley, ihren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (die „Gesellschaft“). Die Erstellung der Offenlegung erfolgte gemäß der Eigenkapitalrichtlinie („CRD V“), der Eigenkapitalverordnung („CRR II“), der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), dem Kreditwesengesetz (KWG) und damit zusammenhängenden Bestimmungen und Leitlinien (insgesamt die „deutschen Vergütungsregelungen“).

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung bei Morgan Stanley	2
2. Vergütungs-Governance	3
3. Identifizierung von Risikoträgern	5
4. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg	5
5. Vergütungsstruktur	5
6. Risikoanpassung	7
7. Individuelle Leistungsbewertung	8
8. Verfahren zur Bestimmung der Vergütung	9
9. Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen	10

1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung bei Morgan Stanley

Die Gesellschaft ist dem Ziel eines verantwortungsvollen und effektiven Vergütungsprogramms verpflichtet, das den Interessen der Aktionäre und der Strategie der Gesellschaft entspricht, motivierend und wettbewerbsfähig ist und die aktuellen Best Practices im Bereich Corporate Governance, des Risikomanagements und der Einhaltung der Grundsätze des Aufsichtsrechts widerspiegelt.

Die Vergütungsprozesse der Gesellschaft orientieren sich an den zentralen Werten der Gesellschaft: Do the Right Thing, Put Clients First, Lead with Exceptional Ideas, Commit to Diversity and Inclusion und Give Back. Die Orientierung an den zentralen Werten der Gesellschaft bildet ein wesentliches Element des Leistungsbewertungsprozesses.

Das Global Compensation, Management Development and Succession Committee („CMD5 Committee“) des Board of Directors von Morgan Stanley (das „Board“) nimmt eine kontinuierliche Bewertung der Vergütungsprogramme der Gesellschaft vor und betrachtet dabei das Gleichgewicht zwischen den nachfolgenden zentralen Zielsetzungen, die alle sowohl der Kultur und den Werten der Gesellschaft als auch den Interessen der Aktionäre dienen:

- **Bezahlung für nachhaltige Leistung**
 - Variable jährliche Vergütung sowie langfristige leistungsbezogene Vergütungen, die an die künftige Erfüllung strategischer Zielsetzungen gebunden sind
 - Berücksichtigung der für die Aktionäre erzielten Rendite und angemessene Vergütung zur Motivation der Mitarbeiter
- **Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre**
 - Ein wesentlicher Teil der leistungsbezogenen Vergütung wird zurückbehalten, steht unter dem Vorbehalt eines Verfalls oder einer Rückforderung und ist, versehen mit einer Halteverpflichtung, an das Kapital der Gesellschaft gebunden
 - Fortdauernder Austausch mit den Aktionären, um deren Standpunkte zu verstehen
- **Top-Talente gewinnen und binden**
 - Wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau, um die am besten qualifizierten Mitarbeiter in einem weltweiten intensiven Wettbewerbsumfeld um Talente zu gewinnen und zu binden
 - Die leistungsbezogene Vergütung enthält Unverfallbarkeits- und Rückforderungsbestimmungen, durch die die Bindung der Mitarbeiter gestärkt wird und die Interessen der Gesellschaft geschützt werden
- **Begrenzung des Eingehens übermäßig hoher Risiken**
 - Vergütungsregelungen schaffen keinen Anreiz für das Eingehen unnötiger oder übermäßiger Risiken, die wesentliche nachteilige Auswirkungen für die Gesellschaft nach sich ziehen könnten
 - Belastbare Governance durch die Prüfung und Genehmigung der Vergütungsprogramme auch aus einer Risikoperspektive

2. Vergütungs-Governance

Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses der MSEHSE Group („MSEHSE Vergütungsausschuss“)

Der MSEHSE Gruppe Vergütungsausschuss beaufsichtigt die Gestaltung und Umsetzung der in der MSEHSE Gruppe geltenden Vergütungsrichtlinien und -verfahren. Der Vergütungsausschuss der MSEHSE Gruppe überprüft die geltenden Vergütungsrichtlinien jährlich und überwacht die Einhaltung der geltenden Vergütungsregelungen der Europäischen Union und Deutschlands durch die MSEHSE Group. Im Jahr 2021 wurden die Richtlinien aktualisiert, um den Status der MSEHSE Gruppe als bedeutendes Institut widerzuspiegeln, und es wurde sichergestellt, dass die Richtlinien mit den deutschen Vergütungsregelungen in Einklang stehen. Zum 31. Dezember 2021 setzte sich der MSEHSE Gruppe Vergütungsausschuss aus drei Aufsichtsratsmitgliedern der MSEHSE Gruppe zusammen: Clare Woodman, David Russell und Raja Akram.

Als Teil seiner Zuständigkeit überprüft das MSEHSE Gruppe Vergütungsausschuss die Vergütungsrichtlinie der MSEHSE Gruppe mindestens einmal jährlich. Die Vergütungsrichtlinie ist ein Anhang zur Vergütungsrichtlinie der Morgan Stanley International Limited Group („MSI Group“) und stellt die Einhaltung der für die MSEHSE Gruppe geltenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen sicher. Der Anhang der Vergütungsrichtlinie der MSEHSE Gruppe gilt für sämtliche Geschäftsbereiche sowie Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen der MSEHSE Group, darunter: die Morgan Stanley Europe SE und ihre Zweigniederlassungen, die Morgan Stanley Bank AG und Morgan Stanley France S.A.

Als Tochterunternehmen erfährt die MSEHSE Gruppe eine übergeordnete Kontrolle durch die MSI Group und die Muttergesellschaft. Zusammensetzungen und Mandate der entsprechenden Ausschüsse sind nachfolgend dargestellt.

Zusammensetzung und Mandat des EMEA Remuneration Oversight Committees („EROC“) und des Vergütungsausschusses der MSI Group („MSI Vergütungsausschuss“)

Das EROC beaufsichtigt formal die EMEA-Vergütungsthemen, um sicherzustellen, dass die Vergütungspraxis im EMEA-Raum der maßgeblichen Gesetzeslage der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs entspricht. Die Mitglieder des EROC sind der EMEA Chief Executive Officer (Vorsitz), der EMEA Head of Human Resources (stellvertretender Vorsitz), der EMEA Chief Finance Officer (EMEA CFO), der EMEA Chief Legal Officer (EMEA CLO), der EMEA Head of Compliance und der EMEA Chief Risk Officer (EMEA CRO). Im Jahr 2021 tagte das EROC sieben Mal und bestätigte die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen gegenüber dem MSI Vergütungsausschuss und dem MSEHSE Gruppe Vergütungsausschuss.

Der MSI Vergütungsausschuss wurde durch das Board of Directors der MSI zur Beaufsichtigung der Gestaltung und Umsetzung der in der MSI Group geltenden Vergütungsrichtlinien und -verfahren bestellt. Dazu zählt auch die Beteiligung an der Erarbeitung globaler Richtlinien, die der Beaufsichtigung durch das CMDS Committee unterliegen, sowie die Beaufsichtigung der Einhaltung geltender Vergütungsregelungen der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs durch die MSI Group. Zum 31. Dezember 2021 setzte sich der MSI Vergütungsausschuss aus vier nicht an der Geschäftsführung beteiligten Non-executive directors zusammen: Jonathan Bloomer (Vorsitz), Terri Duhon, Melanie Richards (beigetreten am 8. Juli 2021) und Paul Taylor, er kam im Jahr 2021 fünf Mal zusammen. Mary Phibbs ist am 8. Februar 2021 von ihrer Funktion als Vorsitzende des MSI Vergütungsausschusses zurückgetreten.

Zusammensetzung und Mandat des CMDS Committees

Zum 31. Dezember 2021 setzte sich das CMDS Committee aus vier Direktoren, dazu zählte auch der unabhängige *Lead Director* des *Boards*, zusammen, die alle entsprechend den Börsenstandards der New York Stock Exchange und den Unabhängigkeitsanforderungen der Gesellschaft, unabhängig sind. Die Mitglieder sind Dennis M. Nally (Vorsitz), Thomas H. Glocer, Stephen J. Luczo und Rayford Wilkins Jr.. Hutham S. Olayan ist am 20. Mai 2021 als Ausschussmitglied zurückgetreten. Im Jahr 2021 hielt das CMDS Committee acht Treffen ab. Das CMDS Committee übt seine Tätigkeit entsprechend einer vom Board beschlossenen und schriftlich festgehaltenen Geschäftsordnung aus, die auf der Webseite von Morgan Stanley unter <http://www.morganstanley.com/about-us-governance/comchart.htm> eingesehen werden kann.

Das CMDS Committee überprüft regelmäßig (i) die Entwicklung der Gesellschaft in Hinblick auf die Erfüllung strategischer Zielsetzungen und bewertet die Leistung der Führungskräfte unter Berücksichtigung dieser Entwicklung; (ii) die Strategie für die Vergütung der Führungskräfte, darin eingeschlossen das Wettbewerbsumfeld sowie die Gestaltung und Struktur der Vergütungsprogramme der Gesellschaft, um sicherzustellen, dass sie den mit der Vergütung verfolgten Zielsetzungen der Gesellschaft entsprechen und diesen dienlich sind; und (iii) Markttrends und Entwicklungen der Gesetzgebung und des Aufsichtsrechts, die Auswirkungen auf die Vergütung in den USA und weltweit haben.

Rolle von maßgeblichen externen Beratern und anderen Stakeholdern

Der Vergütungsausschuss der MSEHSE Group, der Vergütungsausschuss der MSI Group und das CDMS Committee können, soweit dies als erforderlich erachtet wird, unabhängige Vergütungsberater, Rechtsberater oder andere Berater beauftragen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten zu unterstützen.

Die laufende Einhaltung der Verpflichtungen der deutschen Vergütungsregelungen durch die Gesellschaft wird den Kontrollfunktionen der Gesellschaft übertragen, insbesondere betreffend die Vergütung die für den EMEA-Raum zuständige Personalabteilung (*EMEA Human Resources Department*; „EMEA HR“). EMEA HR überprüft regelmäßig die aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen der Gesellschaft in Bezug auf die Vergütung in den einzelnen Jurisdiktionen, in denen sie tätig ist, und stellt sicher, dass die angemessenen Differenzierungen in den Richtlinien, die sich auf vom CMDS Committee genehmigte Vergütungsstrukturen beziehen, den vor Ort geltenden Gesetzen und Bestimmungen vollständig entsprechen.

Darüber hinaus übt das CMDS Committee gemeinsam mit dem Global Chief Risk Officer („Global CRO“) die Aufsicht über die Regelungen der Gesellschaft für leistungsbezogene Vergütung aus, um sicherzustellen, dass diese Regelungen in Einklang mit der Sicherheit und Stabilität der Gesellschaft stehen und keine Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken schaffen und auch im Übrigen den anwendbaren aufsichtsrechtlichen Regelungen und Leitlinien entsprechen. Der Global CRO nimmt anlassbezogen und mindestens einmal jährlich an Treffen des CMDS Committee teil, um die Risikokomponenten in den leistungsbezogenen Vergütungsregelungen der Gesellschaft zu erörtern. Der Global CRO bestätigte in diesem Zusammenhang, dass die Vergütungsprogramme der Gesellschaft für 2021 keine Anreize für die Mitarbeiter schaffen, übermäßige Risiken einzugehen, und dass die Programme keine Risiken kreieren, die wesentliche nachteilige Auswirkungen für die Gesellschaft nach sich ziehen könnten.

3. Identifizierung von Risikoträgern

Die MSEHSE Gruppe hat ein formelles Rahmenwerk zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Group auswirkt, etabliert. Das Rahmenwerk zur Identifizierung der Risikoträger der MSEHSE Gruppe („MRT“) entspricht den in den Artikeln 5 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Europäischen Kommission dargestellten qualitativen und quantitativen Kriterien. Das Rahmenwerk wird jährlich gemäß den deutschen Vergütungsregelungen überprüft und das Ergebnis der Überprüfung unterliegt der Genehmigung der Vorstandsgremien der MSEHSE Group, der MSEHSE Gruppe Vergütungsausschuss und der Aufsichtsratsgremien der MSEHSE Group.

Nach Maßgabe von Artikel 6 Abs. 3 und Artikel 6 Abs. 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 unterliegen MRTs den deutschen Vergütungsregelungen.

4. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Gesellschaft verfolgt eine „Pay for Performance“-Philosophie, was durch die vier zentralen Zielsetzungen ihrer Vergütungsprogramme (siehe Ziffer 1) verdeutlicht wird und in allen Geschäftsbereichen gilt.

Die Leistung wird in jedem Prozessschritt der Ermittlung der variablen Vergütung berücksichtigt, beginnend mit der Ex-ante-Anpassung und der Festlegung der variablen Vergütung bis zur Auszahlung sowie ggf. der Ex-post-Anpassung der Vergütung.

Die Leistungsbewertung für die Vergütung zum Jahresende erfolgt im Rahmen eines mehrdimensionalen Prozesses, in dem die Leistung der betreffenden Person, der Gesellschaft und des Geschäftssegments Berücksichtigung finden. Dazu zählen unter anderem: der Gewinn vor Steuern, die Kundenerträge, die Effizienzquote, die Unternehmenskultur und Vielfalt in unserer Belegschaft.

Gemäß der „Pay for Performance“ Philosophie der Gesellschaft ist vorgesehen, dass keine Auszahlung erfolgt, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist; dies führt dazu, dass jedes Jahr ein Teil der berechtigten Mitarbeiter keine variable Vergütung erhält. Durch die Governance-Regelungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Leistung und der Entscheidungsprozesse für die Vergütung ist sichergestellt, dass getroffene Entscheidungen das Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren sind, darin eingeschlossen Leistung, Risiko und Verhalten.

Die Gewährung der gesamten oder eines Teils der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung in Form einer aktienbasierten Vergütungskomponente knüpft die variable Vergütung über die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft an die Entwicklung der Gesellschaft. Risikoereignisse, die nachteilige Auswirkungen für die Gesellschaft nach sich ziehen, mindern den Aktienwert und der Mitarbeiter unterliegt einer Wertminderung während des Zurückbehaltungszeitraums. Zusätzlich besteht ein formelles Governance-Verfahren für die Festlegung und Berücksichtigung der Ex-ante- und Ex post Anpassungen der variablen Vergütung.

5. Vergütungsstruktur

Die Vergütungsphilosophie der Gesellschaft basiert auf dem Konzept der jährlichen Gesamtbezüge (oder Gesamtvergütung) und entsprechend setzt sich die Vergütung für die Mehrheit der Mitarbeiter aus zwei wesentlichen Elementen zusammen:

- der festen Vergütung, bestehend aus dem Grundgehalt und im Fall bestimmter Mitarbeiter einer aufgabenbezogenen Zulage (Role Based Allowance; „aufgabenbezogene Zulage“),

die auf Grundlage der individuellen Rollen und Verantwortlichkeiten bestimmt und monatlich über die Gehaltsabrechnung ausgezahlt werden; sowie

- der variablen Vergütung, basierend auf einer Reihe von Faktoren, unter anderem, aber nicht ausschließlich, der Leistung der Gesellschaft, der Geschäftseinheit und der individuellen Leistung.

Die Struktur einer jährlichen leistungsbezogenen Vergütung für MRT entspricht den deutschen Vergütungsregelungen und kann eine unmittelbar gezahlte monetäre Vergütung, die Gewährung von Aktien und eine Mischung aus zurückbehaltener Barvergütung und/oder aktienbasierten Leistungsprämien beinhalten. Die folgende Struktur gilt für die entsprechenden MRT:

- Mindestens 40 % bis 60 % der variablen Vergütung werden wie folgt zurückbehalten:
 - Bei Mitgliedern des Vorstands oder der nächsten Führungsebene beträgt der Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre und die Erdienung erfolgt anteilig.
 - Bei allen anderen MRT beträgt der Zurückbehaltungszeitraum mindestens vier Jahre und die Erdienung erfolgt anteilig.
- Die Zuteilung zurückbehaltener variabler Vergütung erfolgt grundsätzlich in Aktien;
- Die Zuteilung nicht zurückbehaltener variabler Vergütungsbestandteile erfolgt zu 50 % als unmittelbar gezahlte Barvergütung und zu 50 % aktienbasiert
- Aktienbasierte Bestandteile können 12 Monate nach Gewährung veräußert werden
- Zurückbehaltene aktienbasierte Vergütungsbestandteile unterliegen einer 12 monatigen Veräußerungssperre nach Unverfallbarkeit
- Vorbehaltlich lokaler Rechtsvorschriften unterliegt die variable Vergütung dem Verfall und der Rückforderung

Die Gesellschaft geht davon aus, dass die Gewährung zurückbehaltener leistungsbezogener Vergütung ein wesentliches Element der variablen Vergütung der Mitarbeiter bildet und diese so zu gestalten ist, dass sie die langfristigen Interessen der Gesellschaft schützt und den Interessen der Aktionäre entspricht. Einige Mitarbeiter, darunter Mitglieder der Vorstände der MSEHSE Group, erhalten einen größeren Teil ihrer Vergütung in Form aktienbasierter Instrumente.

Die Auszahlung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt lediglich in außergewöhnlichen Umständen in Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter und ist auf das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit begrenzt. Die Leistung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt unter dem Vorbehalt des Genehmigungsprozesses, in dessen Verlauf die Genehmigung des zuständigen Senior Managers, des EMEA Head of Compensation, des EMEA Head of HR und in bestimmten Fällen des Global Chief Human Resources Officer (CHRO) erforderlich ist.

Abfindungszahlungen an Mitarbeiter anlässlich des Ausscheidens aus der MSEHSE Gruppe werden auf Basis des für die MSEHSE Gruppe geltenden Rahmenwerks für Abfindungen, das den maßgeblichen Vergütungsregelungen entspricht, überprüft.

Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung

Die Richtlinie der Gesellschaft für das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung ermöglicht Flexibilität und berücksichtigt gleichzeitig, dass eine angemessene Balance zwischen festen und variablen Vergütungselementen erforderlich ist. Ein Verhältnis von 1 : 2 zwischen der festen und der variablen Vergütung, das für alle Mitarbeiter der Morgan Stanley Europe SE und ihrer Niederlassungen gilt, wurde am 7. Dezember 2018 von den Aktionären der MSESE beschlossen, ebenso das Verhältnis von 1 : 2 zwischen der festen Vergütung und der variablen Vergütung bei der MSBAG, das am 18. Dezember 2013 von den Aktionären der MSBAG beschlossen wurde. Das beschlossene Verhältnis ist das maximal zulässige Verhältnis gemäß der CRD V. Außerdem gilt für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen ein Verhältnis von 1 : 0,5 zwischen fester Vergütung und variabler Vergütung.

Zurückbehaltene Vergütung

Mitarbeiter, deren Vergütung einen bestimmten Schwellenwert erreicht, erhalten einen Teil ihrer jährlichen variablen Vergütung in Form einer zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung.

Das CMDS Committee überprüft jährlich sowohl den Gesamtbetrag der variablen Vergütung als auch die Gestaltung und Struktur des jährlichen Vergütungsprogramms, einschließlich der Teilnahmeberechtigung, der Form der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Zuteilungen, die Formeln zur Ermittlung des Zurückbehalts, die Unverfallbarkeit und Zahlungszeitpunkte und die Verfalls- und Rückforderungsbestimmungen.

Die Form der zurückbehaltenen Zuteilung leistungsbezogener Vergütung (d. h. Aktien, Barzahlungen oder eine Kombination von beiden) wird auf Grundlage einer Vielzahl von Faktoren festgelegt, darunter die Aktienanzahl, die für eine Gewährung im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme der Gesellschaft zur Verfügung stehen, und für MRT die Sicherstellung der Einhaltung einzuhaltender Vergütungsregelungen einschließlich der deutschen Vergütungsregelungen. Die Struktur der variablen Vergütung von MRT ist oben dargestellt.

Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass ihre Vergütungsentscheidungen für das Jahr 2021 ihre Ausrichtung auf langfristige Rentabilität und ihr Engagement für nachhaltigen Shareholder Value mit angemessenen Belohnungen zur Bindung und Motivation von Top-Talenten über Konjunkturzyklen hinweg nachweisen.

6. Risikoanpassung

Die Gesellschaft überwacht regelmäßig die Leistungsfähigkeit ihrer Vergütungsstruktur und wendet einen sorgfältigen Prozess zur Berücksichtigung von risikoangepasster Leistung, der Einhaltung von Risikolimits und des Markt- und Wettbewerbsumfelds an, wenn sie den Pool für die jährliche leistungsbezogene Vergütung festlegt und zuteilt.

Im Verlauf des gesamten Jahres werden das Mitarbeiterverhalten betreffende Vorfälle, die über das Global Conduct Risk Program der Gesellschaft eskaliert werden, einer Prüfung unterzogen, um situativ festzustellen, ob eine Rückforderung oder der Verfall zuvor zugeteilter Vergütungen oder eine Reduzierung der Vergütung für das laufende Jahr erforderlich sein könnten.

Sämtliche Formen variabler Vergütung für MRT beinhalten Regelungen, die die Rückforderung ausgezahlter oder zugeteilter Vergütungsbestandteile oder Barvergütung ermöglichen. Der Verfall oder die Rückforderung zuvor zugeteilter Vergütungsbestandteile wird einer Prüfung durch das Employee Discipline Oversight Committee (ein Ausschuss der oberen Führungsebene, der sich gegenwärtig aus dem Chief Operating Officer der Gesellschaft, dem Chief Legal Officer, Global CRO, Global CHRO, Chief Audit Officer und Chief Compliance Officer zusammensetzt) unterzogen und dem CMDS Committee vierteljährlich in Form eines Berichts übermittelt. Dieses Verfahren wird ergänzt durch einen formalisierten Malus-Überprüfungsprozess in der EMEA-Region, der durch das EROC überwacht wird. Teil des Verfahrens ist die Bewertung seitens des EROC von Situationen, die eine Anpassung der variablen Vergütung des laufenden Jahres und/oder einen Verfall und/oder eine Rückforderung rechtfertigen können, mit Bezug auf spezielle Kriterien, die in den relevanten Regelwerken zur Gewährung leistungsbezogener Vergütung und den anwendbaren Richtlinien festgelegt sind. Falls zweckdienlich, erhalten die betreffenden Gremien und Ausschüsse der MSEHSE Gruppe aktualisierte Informationen über den Malus-Überprüfungsprozess.

Neben den vorstehend genannten Governance-Verfahren werden verhaltensbezogene Anpassungen der variablen Vergütung für das laufende Jahr, die seitens eines Managers im Rahmen des Entscheidungsprozesses über die Vergütung vorgeschlagen werden, von einem EMEA-Gremium, bestehend aus Vertretern der oberen Führungsebene der Rechts-, der Compliance- und der HR-Funktionen, geprüft. Damit ist sichergestellt, dass sowohl das Business als auch die relevanten unabhängigen Funktionen in die Prüfung einbezogen werden und dass die

Anpassung von Vergütungsleistungen innerhalb der MSI Group, einschließlich der MSEHSE Group, einheitlich vorgenommen wird. Anpassungen von Vergütungsleistungen werden zudem auf globaler Ebene geprüft, um eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.

Im Jahr 2020 wurde das EMEA Conduct and Culture Committee aufgesetzt, um Trends hinsichtlich Kultur- und Verhaltensrisiken zu überwachen und angemessene Abhilfemaßnahmen (wie z. B. gezielte Kulturtrainings) umzusetzen. Den gemeinsamen Vorsitz des Ausschusses haben der EMEA CEO sowie der EMEA Head of Compliance inne, zu den Mitgliedern zählen die EMEA Business Unit Heads aus den Bereichen Fixed Income, Investment Banking und Global Capital Markets, der EMEA CRO, der EMEA CFO, der EMEA Head of HR sowie der EMEA Head of Internal Audit.

Neben den vorstehend genannten Maßnahmen und Verfahren gibt es für die MSI Group zudem eine EMEA-weite Cancellation and Clawback Policy, die auf alle MRT innerhalb des EMEA-Raums Anwendung findet. Zu den Sachverhalten, die die Anwendung der Richtlinie auf die MSEHSE Gruppe auslösen, zählen unter anderem:

- ein deutlicher Rückgang des finanziellen Ergebnisses der MSEHSE Group, des Unternehmens oder der Geschäftseinheit, in der der MRT tätig ist,
- ein erhebliches Versagen im Risikomanagement der MSEHSE Group, des Unternehmens oder der Geschäftseinheit, in der der MRT tätig ist,
- wesentliche nachteilige Veränderungen des ökonomischen oder regulatorischen Eigenkapitals der MSEHSE Group, des Unternehmens oder der Geschäftseinheit.

Zu einer Streichung kann es kommen, wenn seitens des MRT ein Fehlverhalten oder ein wesentlicher Fehler vorliegt. Dazu können unter anderem zählen:

- eine schwerwiegende Pflichtverletzung des MRT und/oder schwerwiegende Leistungsdefizite des MRT,
- negative Erfolgsbeiträge, bei denen der MRT im Rahmen des Leistungsmanagementprozesses gesetzte Ziele nicht erreicht;
- Fälle, in denen ein negativer Erfolgsbeitrag zu einer schriftlichen Abmahnung oder zum Eintreten eines Grundes zur Kündigung des Dienstverhältnisses gemäß § 626 BGB geführt hat.

7. Individuelle Leistungsbewertung

Die Gesellschaft hat eine Global Incentive Compensation Discretion Policy (Richtlinie für die Ausübung von Ermessensentscheidungen in Zusammenhang mit leistungsbezogener Vergütung) eingeführt, in der die Standards festgelegt werden, die Manager bei Ermessensentscheidungen im Zuge der jährlichen Festlegung der Vergütung und bei Überlegungen zur Bewertung des Risikomanagements und der Risikoauswirkungen anwenden. In der Richtlinie ist insbesondere vorgesehen, dass alle Manager berücksichtigen müssen, ob die Mitglieder ihres Teams ein angemessenes Risikomanagement angewandt haben und ob sie die Vorgehensweise für die Risikokontrolle seitens jener Mitarbeiter, die während des Leistungsjahres an sie berichteten, wirksam gesteuert und beaufsichtigt haben. Die Manager erhalten jährlich eine Fortbildung über diese Anforderungen und müssen die Einhaltung der geltenden Anforderungen bestätigen. Daneben sind das Verhalten, die Kultur und die zentralen Werte im Zuge des am Jahresende durchgeführten Verfahrens für die Leistungsbewertung zu berücksichtigen, wobei geprüft wird, ob der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis in Einklang mit der Kultur und den zentralen Werten der Gesellschaft (siehe Ziffer 1) nachgekommen ist. Der „Commit to Diversity and Inclusion“ lautende zentrale Wert der Gesellschaft stellt sicher, dass bei Vergütungsentscheidungen ein Schwerpunkt auf Vielfalt und Inklusion liegt. Im Verlauf des am

Jahresende durchgeführten Leistungs- und Vergütungsprozesses erhalten die Manager eine Übersicht über die Leistung des Mitarbeiters (Employee Performance Dashboard), das eine Zusammenfassung von Leistungsdaten einschließlich der Bereiche Risikomanagement, Verhalten und Kontrolle darstellt.

8. Verfahren zur Bestimmung der Vergütung

Bei der Bestimmung des Betrags der ermessensabhängigen leistungsbezogenen Vergütung für hierfür berechnete Mitarbeiter darf der Vorgesetzte, der über die Vergütung entscheidet, lediglich legitime, geschäftsbezogene und den rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen der Gesellschaft sowie deren Richtlinien und Praxis entsprechende Faktoren berücksichtigen. Zu dieser Ermessensentscheidung gehört auch die Verantwortung, dass die für die Vergütung getroffenen Entscheidungen mit der Philosophie des „Equal Pay“ der Gesellschaft im Einklang stehen, was bedeutet, dass Vorgesetzte dafür verantwortlich sind, wohlüberlegte, umsichtige und vertretbare Vergütungsentscheidungen zu treffen, die auf legitimen und geschäftsbezogenen Faktoren beruhen. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem

- die absolute und relative Leistung des Mitarbeiters in seiner individuellen und ggf. seiner Vorgesetztenfunktion;
- das Verhalten des Mitarbeiters und die Beachtung der zentralen Werte sowie der anderen Richtlinien und Verfahren der Gesellschaft;
- Feedback über die Leistungen im Wege des von der Gesellschaft durchgeführten Leistungsbewertungsprozesses einschließlich der Informationen von in Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeitern;
- im Laufe des Leistungsjahres gegen den Mitarbeiter verhängte disziplinarische Maßnahmen;
- jegliche Umstände während des Leistungsjahres, die zu einem Verfall und/oder Rückforderung der dem Mitarbeiter zuvor zugeteilten leistungsbezogenen Vergütung führen können; und
- die Markt- und die Wettbewerbsbedingungen.

Entscheidungen über die Vergütung für Mitarbeiter in unabhängigen Kontrollfunktionen werden durch die obere Führungsebene der betreffenden Abteilung getroffen, vollständig unabhängig von den Geschäftsbereichen. Die obere Führungsebene der jeweiligen Kontrollfunktion nimmt eine Zuteilung der variablen Vergütung unter den Leitern vor, die daraufhin die Zuteilung für die einzelnen Mitarbeiter vornehmen und dabei die Ergebnisse des Leistungsbewertungsprozesses, wettbewerbsfähige Gehaltsgrößenordnungen, Marktbedingungen und das relative Leistungsbild berücksichtigen.

Die Global Incentive Compensation Discretion Policy enthält zudem Vorgaben, um die Berücksichtigung relevanter Faktoren im Rahmen der Entscheidungen über die jährliche leistungsbezogene Vergütung sicherzustellen, einschließlich tatsächlicher und potenzieller Risiken für die Gesellschaft, die der Mitarbeiter kontrollieren oder beeinflussen kann. Die Richtlinie sieht insbesondere vor, dass sämtliche mit der Vergütungsentscheidung befassten Vorgesetzten berücksichtigen müssen, ob ein Mitarbeiter im Laufe des Leistungsjahres ein angemessenes Risikomanagement durchgeführt hat und die Riskokontrollpraktiken der Mitarbeiter, die an ihn berichten, angemessen und wirksam gesteuert und überwacht hat. Die mit der Vergütung betrauten Manager müssen bestätigen, dass sie die Anforderungen der Richtlinien der Gesellschaft erfüllt haben und dass sie Situationen eskaliert haben, die gegebenenfalls hinsichtlich etwaiger Verfall- und Rückforderungssituationen Beachtung erfordern.

9. Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen

Die folgenden Tabellen enthalten eine Zusammenfassung quantitativer Informationen zu den individuellen Vergütungen der Personen, die im Jahr 2021 bei der MSEHSE Group beschäftigt waren:

Gesamtanzahl Mitarbeiter	862
Gesamtvergütung (in EUR)	235.424.447
Davon: feste Vergütung (in EUR)	124.790.266
Davon: variable Vergütung (in EUR)	110.634.182

EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			Leitungs- organ Aufsichts- funktion	Leitungsorgan Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
			a	b	c	d
feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	1	4	7	15	62
	Feste Vergütung insgesamt	2	267.000	5.689.995	11.506.371	21.960.639
	Davon: Barvergütung	3	267.000	5.689.995	11.506.371	21.960.639
	(Gilt nicht in der EU)	4				
	Davon: Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	EU-4a	0	0	0	0
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	5	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	EU-5x	0	0	0	0
	(Gilt nicht in der EU)	6				
	Davon: sonstige Positionen	7	0	0	0	0
	(Gilt nicht in der EU)	8				
variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	0	7	13	57
	Variable Vergütung insgesamt	10	0	4.417.720	14.709.852	27.588.363
	Davon: Barvergütung	11	0	883.544	2.941.970	6.506.067

	Davon: zurückbehalten	12	0	0	0	0
	Davon: Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	EU- 13a	0	3.534.176	11.767.882	21.082.296
	Davon: zurückbehalten	EU- 14a	0	2.650.632	8.825.911	14.917.763
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	EU- 13b	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	EU- 14b	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	EU- 14x	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	EU- 14y	0	0	0	0
	Davon: sonstige Positionen	15	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	16	0	0	0	0
Vergütung insgesamt (2 + 10)		17	267.000	10.107.715	26.216.224	49.549.002

EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt (identifizierte Mitarbeiter)

		Leitungsorgan – Aufsichts- funktion	Leitungsorgan – Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
		a	b	c	d
Garantierte variable Vergütung					
Garantierte variable Vergütung - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	1	0	0	0	4
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	2	0	0	0	3.642.964
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezählte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	3	0	0	0	1.398.102
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte	4	0	0	0	0

Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter					
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	5	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	6	0	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	7	0	0	0	0
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	8	0	0	0	0
Davon: zurückbehalten	9	0	0	0	0
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	10	0	0	0	0
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	11	0	0	0	0

EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Barvergütung	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	3	0	0	0	0	0	0	0	0
aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	5	0	0	0	0	0	0	0	0

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Sonstige Formen	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	7	10.679.208	4.513.711	6.165.496	0	0	1.543.110	4.513.711	1.607.362
Barvergütung	8	1.511.163	1.177.836	333.327	0	0	0	1.177.836	0
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	9	9.168.045	3.335.875	5.832.170	0	0	1.543.110	3.335.875	1.607.362
Aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	11	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Formen	12	0	0	0	0	0	0	0	0

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	13	42.356.228	13.232.710	29.123.518	0	0	5.045.850	13.232.710	7.699.430
Barvergütung	14	13.675.503	3.440.876	10.234.627	0	0	0	3.440.876	0
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	15	28.680.725	9.791.834	18.888.891	0	0	5.045.850	9.791.834	7.699.430
aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	17	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Formen	18	0	0	0	0	0	0	0	0

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Sonstige identifizierte Mitarbeiter	19	36.583.799	14.486.097	22.097.702	0	0	5.564.856	14.486.097	7.082.852
Barvergütung	20	4.932.894	3.867.505	1.065.388	0	0	0	3.867.505	0
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	21	31.650.905	10.618.592	21.032.313	0	0	5.564.856	10.618.592	7.082.852
aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	22	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Instrumente	23	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Formen	24	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag	25	89.619.235	32.232.518	57.386.717	0	0	12.153.817	32.232.518	16.389.643

EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

EUR		Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1.000.000 bis unter 1.500.000	1	9
1.500.000 bis unter 2.000.000	2	14
2.000.000 bis unter 2.500.000	3	1
2.500.000 bis unter 7.000.000	4	7

EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	1										92
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	2	8	7	15							
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	3				15	0	0	0	0	0	

Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	4				41	0	0	7	14	0	
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	5	267.000	10.107.715	10.374.715	71.030.297	0	0	1.870.904	2.864.025	0	
Davon: variable Vergütung	6	0	4.417.720	4.417.720	40.956.662	0	0	644.316	697.238	0	
Davon: feste Vergütung	7	267.000	5.689.995	5.956.995	30.073.635	0	0	1.226.588	2.166.787		

Das vorliegende Dokument bildet die jährliche Offenlegung der Vergütung der Morgan Stanley Europe Holding SE Group entsprechend den Anforderungen der Eigenkapitalverordnung (CRR).