

Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR

Aufsichtsrechtliche Offenlegung der Vergütung der Morgan Stanley Europe Holding SE Group

Morgan Stanley Europe Holding SE Group | Zum 31. Dezember 2020

Die vorliegende Offenlegung der Vergütung (die „Offenlegung“) legt die Grundsätze betreffend die Vergütung bei der Morgan Stanley Europe Holding SE Group (die „MSEHSE Group“) dar. 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 IV („CRD IV“), der Eigenkapitalverordnung („CRR“), der gegenwärtig anwendbaren Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) (zum aktuellen Stand gibt sie lediglich die in der CRD IV vorgesehenen Anforderungen bezüglich der Vergütung wieder), dem Kreditwesengesetz (KWG) und damit zusammenhängenden Bestimmungen und Leitlinien (insgesamt die „deutschen Vergütungsregelungen“).

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung bei Morgan Stanley	3
2. Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt	4
a. Zusammensetzung und Auftrag des EROC, des Vergütungsausschusses der MSI Group, des Vergütungsausschusses der MSEHSE Group und des CMDS Committee	4
b. Rolle der maßgeblichen Stakeholder und externer Berater	5
3. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg	5
4. Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems	6
a. Risikoanpassung	7
b. Leistungsbewertung	8
5. Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung	8
6. Angaben zu den Leistungskriterien, anhand derer über den Anspruch auf die variable Vergütung entschieden wird	8
7. Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen	9
8. Zusammengefasste quantitative Informationen zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen	7
9. Zusammengefasste quantitative Informationen zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und allen anderen Mitarbeitern, aus denen Folgendes hervorgeht	10
a. Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr 2020, aufgeteilt in feste und variable Vergütung, sowie die Zahl der Begünstigten	10
b. Beträge und Formen der variablen Vergütung für 2020, unterteilt in Bargeld, Aktien und mit Aktien verknüpfte Instrumente sowie andere Arten	11

Translation from English to German

MSEHSE Group Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR

- | | | |
|-----------|---|----|
| c. | Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, unterteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile | 11 |
| d. | Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres 2020 gewährt, ausgezahlt oder durch Leistungsanpassungen gekürzt wurde | 11 |
| e. | Während des Geschäftsjahres 2020 gezahlte Neueinstellungsprämien und Anzahl der Begünstigten solcher Zahlungen | 12 |
| f. | Beträge der während des Geschäftsjahres 2020 gewährten Abfindungen, die Zahl der Begünstigten sowie der höchste derartige Betrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde | 12 |
| g. | Zahl der Personen, deren Vergütung EUR 1 Million oder mehr pro Geschäftsjahr beträgt, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von EUR 500.000 und zusammengefasst für Vergütungen in Höhe von EUR 2,5 Millionen oder mehr | 12 |

1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung bei Morgan Stanley

Die Gesellschaft verfolgt das Ziel eines verantwortungsvollen und effektiven Vergütungsprogramms, das der Aktionärs- und der Gesellschaftsstrategie entspricht, zur Motivation beiträgt, wettbewerbsfähig ist und die aktuellen Best Practices im Bereich Corporate Governance, das Risikomanagement und die Grundsätze des Aufsichtsrechts widerspiegelt.

Die Vergütungsprozesse der Gesellschaft orientieren sich an den zentralen Werten der Gesellschaft: *Put Clients First* (Stell den Kunden an die erste Stelle), *Lead with Exceptional Ideas* (Gehe mit außergewöhnlichen Ideen voran), *Do the Right Thing* (Tu das Richtige), *Give Back* (Gib etwas zurück) und *Commit to Diversity and Inclusion* (Verpflichte dich zu Vielfalt und Inklusion). Die Orientierung an den zentralen Werten der Gesellschaft bildet ein wesentliches Element des Leistungsbewertungsprozesses (siehe Ziffer 5b).

Das *Global Compensation, Management Development and Succession Committee* („CMDS Committee“) des *Board of Directors* von Morgan Stanley 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:

- **Gute Bezahlung für eine nachhaltige Leistung.**
 - Variable jährliche Vergütung sowie für bestimmte Mitglieder der oberen Führungsebene langfristige leistungsbezogene Vergütungen, die an die künftige Entwicklung im Hinblick auf strategische Ziele 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 einer Streichung oder Rückforderung und ist an das Kapital der Gesellschaft gebunden, wobei eine Haltepflicht besteht
 - Fortdauernder Austausch mit den Aktionären, um den Standpunkt der Aktionäre zu verstehen
- **Top-Talente gewinnen und binden.**
 - Wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau, um in einem Umfeld, das durch einen weltweiten intensiven Wettbewerb um Talente geprägt ist, die am besten qualifizierten Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden
 - Die leistungsbezogene Vergütung enthält Bestimmungen über Unverfallbarkeit und Rückforderung, durch die die Bindung der Mitarbeiter gestärkt wird und die Interessen der Gesellschaft geschützt werden
- **Reduzierung 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. Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt

2a. Zusammensetzung und Auftrag des EROC, des Vergütungsausschusses der MSI Group, des Vergütungsausschusses der MSEHSE Group und des CMDS Committee

Der Ausschuss für die Beaufsichtigung der Vergütung im EMEA-Raum (*EMEA Remuneration Oversight Committee*; „EROC“) übt die formelle Aufsicht über Angelegenheiten betreffend die Vergütung im EMEA-Raum aus, um sicherzustellen, dass die Vergütungspraxis im EMEA-Raum der maßgeblichen Gesetzeslage des Vereinigten Königreichs und der Europäischen Union entspricht und den branchenüblichen Standards folgt. Im Jahr 2020 kam der EROC sieben Mal zusammen, seine Mitglieder waren 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). Der EROC bestätigte die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen gegenüber dem *MSI Group Remuneration Committee* (Vergütungsausschuss der MSI Group; „MSI-Vergütungsausschuss“) und dem *MSEHSE Group Remuneration Committee* (Vergütungsausschuss der MSEHSE Group; „Vergütungsausschuss der MSEHSE Group“).

Der MSI-Vergütungsausschuss wurde durch das *Board of Directors* von MSI für die Beaufsichtigung der Gestaltung und Umsetzung der bei der MSI Group geltenden Vergütungsrichtlinien und -verfahren bestellt, dazu zählt auch die Beteiligung an der Erarbeitung der globalen Richtlinien, die der Beaufsichtigung durch das CMDS Committee unterliegt, sowie die Beaufsichtigung der Einhaltung geltender Vergütungsregelungen der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs durch die MSI Group. Zum 31. Dezember 2020 setzte sich der MSI-Vergütungsausschuss aus vier nicht an der Geschäftsführung beteiligten Geschäftsleitern (*non-executive directors*) zusammen: Mary Phibbs (Vorsitz), Jonathan Bloomer, Terri Duhon und Paul Taylor, er kam im Jahr 2020 fünf Mal zusammen.

Der Vergütungsausschuss der MSEHSE Group übt die Beaufsichtigung der Gestaltung und Umsetzung der bei der MSEHSE Group geltenden Vergütungsrichtlinien und -verfahren aus, dazu zählt auch die Mitwirkung an der Erarbeitung der lokalen Richtlinie durch den MSI-Vergütungsausschuss. Zum 31. Dezember 2020 setzte sich der Vergütungsausschuss der MSEHSE Group aus drei nicht an der Geschäftsführung beteiligten Geschäftsleitern (*non-executive directors*) zusammen: Clare Woodman, David Russell und Paul Wirth.

Zum 31. Dezember 2020 setzte sich das CMDS Committee aus fünf Geschäftsleitern, dazu zählte auch der unabhängige *Lead Director* des *Board of Directors* von Morgan Stanley (das „Board“), zusammen, die alle unabhängig sind entsprechend den Börsenstandards der New York Stock Exchange und den Anforderungen der Gesellschaft in Bezug auf die Unabhängigkeit. Die Mitglieder waren Dennis M. Nally (Vorsitz), Thomas H. Glocer, Stephen J. Luczo, Hutham S. Olayan und Rayford Wilkins Jr. Im Jahr 2020 kam das CMDS Committee zu acht Treffen zusammen. 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.

2b. Rolle der maßgeblichen Stakeholder und externer Berater

Das CMDS Committee verfügt über das Recht zur Benennung unabhängiger Vergütungsberater, Rechtsberater sowie Finanz- und anderer Berater, die es bei der Erfüllung seiner Pflichten und Aufgaben als notwendige Unterstützung erachtet. Das CMDS Committee beauftragte einen unabhängigen Vergütungsberater, Pay Governance, zur Unterstützung bei der Erfassung und Auswertung externer Marktdaten betreffend die Vergütung und Leistung von Führungskräften sowie zur Beratung über aufkommende Trends und Best Practices im Bereich der Vergütung von Führungskräften und der Gestaltung von Programmen für die leistungsbezogene Vergütung und die Mitarbeiterbeteiligung. Im Zuge dieser Tätigkeit nimmt Pay Governance regelmäßig an Treffen des CMDS Committee teil, auch an den Teilen der Treffen, bei denen das Management nicht anwesend ist, sowie an separaten Treffen mit dem Vorsitz des CMDS Committee. Pay Governance ist der unabhängige Berater des CMDS Committee und ist darüber hinaus nicht für die Gesellschaft oder ihre Führungskräfte in einer Weise tätig, durch die seine Unabhängigkeit gefährdet sein könnte. Die Gesellschaft hat bestätigt, dass keinerlei Interessenkonflikte in Zusammenhang mit der Tätigkeit von Pay Governance als Vergütungsberater für das CMDS Committee entstanden sind.

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 dazu beizutragen, dass diese Regelungen in Einklang mit der Sicherheit und Stabilität der Gesellschaft stehen und keine Ermutigung für das Eingehen übermäßiger Risiken schaffen und auch im Übrigen den anwendbaren diesbezüglichen aufsichtsrechtlichen Regelungen und Leitlinien entsprechen. Der Global CRO nimmt mindestens jährlich sowie anlassbezogen an Treffen des CMDS Committee teil, um die Risikoeigenschaften der Regelungen der Gesellschaft für leistungsbezogene Vergütung zu erörtern. Der Global CRO erstattete dem CMDS Committee einen Bericht über seine Feststellung, dass die Vergütungsprogramme der Gesellschaft für 2020 keine Anreize für die Mitarbeiter schaffen, unnötige oder übermäßige Risiken einzugehen, und dass die Programme keine Risiken kreieren, bei denen die hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie wesentliche nachteilige Auswirkungen für die Gesellschaft nach sich ziehen könnten.

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 und stellt sicher, dass angemessene Alternativen in die Richtlinien eingearbeitet werden, damit die vom CMDS Committee genehmigten Vergütungsstrukturen in den einzelnen Jurisdiktionen den vor Ort geltenden Gesetzen und Bestimmungen vollständig entsprechen.

3. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Gesellschaft hat eine ‚pay for performance‘ Philosophie, was durch die vier zentralen Zielsetzungen ihres Vergütungsprogramms (siehe Ziffer 1) verdeutlicht wird und in allen Geschäftsbereichen gilt.

Die Leistung wird in jeder Stufe des Prozesses 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 Verfahrens, in dem die Leistung der betreffenden Person, der Gesellschaft und des Geschäftssegments Berücksichtigung findet. Gemäß unserer ‚pay for performance‘ Philosophie ist vorgesehen, dass keine Auszahlung erfolgt, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist; jedes Jahr erhält ein Teil des infrage kommenden Personenkreises keine variable Vergütung. 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. Weitere Informationen über die Leistungsbewertung und Kriterien erhalten Sie in Ziffern 4b und 6.

Die Aushändigung eines Teils der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung in Form einer Eigenkapitalbeteiligung verknüpft die variable Vergütung über die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft mit der Entwicklung der Gesellschaft. Risikoergebnisse, die nachteilige Auswirkungen für die Gesellschaft nach sich ziehen, mindern den Wert des Eigenkapitals und der Mitarbeiter unterliegt einem solchen Rückgang des Werts während des Zurückbehaltungszeitraums. Neben einer Streichung und Rückforderung besteht ein formelles Governance-Verfahren für die Festlegung und Berücksichtigung der Ex-ante- und Ex-post-Anpassungen der individuellen variablen jährlichen leistungsbezogenen Vergütung.

4. Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems

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

- feste Vergütung, bestehend aus dem Grundgehalt und im Fall bestimmter Mitarbeiter einer aufgabenabhängigen Zulage (*Role Based Allowance*; „aufgabenabhängige Zulage“); sowie
- ermessensabhängige variable jährliche leistungsbezogene Vergütung, basierend auf einer Reihe von Faktoren, inklusive unter anderem der Leistung der Gesellschaft, der Geschäftseinheit und der betreffenden Person.

Aufgabenabhängige Zulagen gelten als feste Vergütung, da sie den Anforderungen der maßgeblichen Vergütungsregelungen entsprechen, monatlich über das Gehalt ausgezahlt werden und auf den Aufgaben und Zuständigkeiten einer Person basieren.

Das Verhältnis zwischen den festen und den variablen Komponenten der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters geht nicht über einen Wert von 1 : 2 hinaus bzw. 1 : 0,5 bei Personen in einer Kontrollfunktion (siehe Ziffer 5).

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 des Vorstands, erhalten einen größeren Teil ihrer Vergütung in Form anteilsbasierter Instrumente. Davon unabhängig ist gemäß unserer ‚pay for performance‘ Philosophie vorgesehen, dass keine Auszahlung erfolgt, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist; jedes Jahr erhält ein Teil des infrage kommenden Personenkreises keine variable Vergütung.

Entscheidungen über die Vergütung für Mitarbeiter in unseren 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 Managern vor, die daraufhin die Zuteilung unter den einzelnen Mitarbeitern vornehmen und dabei die Ergebnisse des Prozesses für die Bewertung der Leistung, wettbewerbsfähige Gehaltshöhen, Marktbedingungen und die relative Leistung berücksichtigen.

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 Genehmigungsverfahrens, in dessen Verlauf die Genehmigung des zuständigen *Senior Managers*, des *EMEA Head of Compensation* und in bestimmten Fällen des *Global Chief Human Resources Officer* (CHRO) erforderlich ist.

Abfindungszahlungen an bestimmte Mitarbeiter anlässlich des Ausscheidens aus der MSEHSE Group werden entsprechend dem bei der MSEHSE Group geltenden Rahmen für Abfindungen, der den maßgeblichen Vergütungsregelungen entspricht, einer Prüfung unterzogen.

4a. Risikoanpassung

Die Gesellschaft überwacht regelmäßig die Wirksamkeit ihrer Vergütungsstruktur und analysiert, ob sie ein ausgewogenes Eingehen von Risiken erreicht, sie nutzt zudem einen sorgfältigen Prozess für die Berücksichtigung der risikoangepassten Leistung, der Einhaltung von Risikobegrenzungen und des Markt- und Wettbewerbsumfelds, wenn sie den Pool für die jährliche leistungsbezogene Vergütung bemisst und zuteilt.

Im Verlauf des gesamten Jahres werden das Verhalten eines Mitarbeiters betreffende Angelegenheiten, die über das *Global Conduct Risk Program* (Verhaltensrisikoprogramm) der Gesellschaft eskaliert werden, einer Prüfung unterzogen, um zu ermitteln, ob sie eine Situation darstellen, die eine Rückforderung oder Streichung zuvor zugeteilter Vergütungen oder eine Abwärtsanpassung der Vergütung für das laufende Jahr erfordert.

Die Streichung oder Rückforderung zuvor zugeteilter Vergütung wird einer Prüfung durch das *Employee Discipline Oversight Committee* (Ausschuss für die Aufsicht über disziplinarische Maßnahmen gegen Mitarbeiter) (ein Ausschuss der oberen Führungsebene, der sich gegenwärtig aus dem Chief Financial Officer der Gesellschaft, dem Chief Legal Officer, Global CRO, 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 ein formalisiertes EMEA-Verfahren für die Überprüfung eines Malus, das ein Element der EROC-Governance-Regelungen bildet. Teil des Verfahrens ist die Bewertung seitens des EROC von Situationen, die eine Anpassung der variablen Vergütung des laufenden Jahres und/oder eine Streichung und/oder Rückforderung rechtfertigen können unter Bezugnahme auf spezielle Kriterien, die in den maßgeblichen Dokumenten über die Gewährung leistungsbezogener Vergütung und den anwendbaren Richtlinien festgelegt sind. Ggf. erhalten der Vergütungsausschuss der MSEHSE Group und der Vergütungsausschuss der MSI Group aktualisierte Informationen über das Verfahren für die Prüfung eines Malus.

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-Panel, 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 einheitlich vorgenommen wird. Anpassungen

von Vergütungsleistungen werden zudem auf globaler Ebene geprüft, um eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.

4b. Leistungsbewertung

Die Leistungsbewertung für die zum Jahresende erfolgende Vergütung für die einzelnen Mitarbeiter ist Gegenstand eines mehrdimensionalen Verfahrens, in dessen Rahmen neben anderen Faktoren die individuelle und globale Leistung sowie die Leistung des Geschäftssegments berücksichtigt werden. Dabei werden sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Leistungsmaßstäbe berücksichtigt. 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 Risikoeffekte 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, indem 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. Seit 2020 wurde im Einklang mit dem neuen Grundwert der Gesellschaft, sich für Vielfalt und Inklusion (*Commit to diversity and inclusion*) einzusetzen, ein neues Kriterium zur Leistungsbewertung (Vielfalt und Inklusion) hinzugefügt, um sicherzustellen, 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 darstellt, insbesondere die Bereiche Risikomanagement, Verhalten und Kontrolle. Diese Daten werden in das Vergütungssystem der Gesellschaft einbezogen, um sicherzustellen, dass diese Faktoren im Rahmen der Entscheidungen über die Vergütung berücksichtigt werden.

5. Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung

Die Richtlinie der Gesellschaft für das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung ermöglicht Flexibilität und erkennt gleichzeitig an, dass die Schaffung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen fester sowie kurz- und langfristiger variabler leistungsbezogener Vergütung 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. Darüber hinaus gilt für alle in Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeiter ein Verhältnis von 1 : 0,5 zwischen der festen und der variablen Vergütung.

6. Angaben zu den Leistungskriterien, anhand derer über den Anspruch auf die variable Vergütung entschieden wird

Die in Ziffer 4b oben erwähnte *Global Incentive Compensation Discretion Policy* enthält zudem Leitlinien, um die Berücksichtigung relevanter Faktoren im Rahmen der Entscheidungen über die jährliche leistungsbezogene Vergütung sicherzustellen, inklusive tatsächlicher und potenzieller Risiken für die Gesellschaft, die der Mitarbeiter kontrollieren oder beeinflussen kann. Die Richtlinie

sieht insbesondere vor, dass sämtliche mit der Vergütung betraute Manager berücksichtigen müssen, ob ein Mitarbeiter im Laufe des Leistungsjahres ein angemessenes Risikomanagement durchgeführt hat und die Vorgehensweise der Mitarbeiter, die an ihn berichten, für die Risikokontrolle 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, die potenziell besonderer Beachtung hinsichtlich etwaiger Streichungen und Rückforderungen bedürfen, eskaliert haben.

Bei der Bestimmung des Betrags der ermessensabhängigen leistungsbezogenen Vergütung für einen infrage kommenden Mitarbeiter darf ein mit der Vergütung betrauter Manager 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 Entlohnung getroffenen Entscheidungen mit der Philosophie der Lohngleichheit („*Equal Pay*“) der Gesellschaft im Einklang stehen, sodass mit der Vergütung betraute Manager dafür verantwortlich sind, wohldurchdachte, umsichtige und vertretbare Entscheidungen über die Vergütung zu treffen, indem nur legitime und geschäftsbezogene Faktoren berücksichtigt werden. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem (1) die absolute und relative Leistung des Mitarbeiters in seiner individuellen und ggf. seiner Aufsichtsfunktion; (2) das Verhalten des Mitarbeiters und die Beachtung der zentralen Werte sowie der anderen Richtlinien und Verfahren der Gesellschaft; (3) über das Verfahren der Gesellschaft zur Leistungsbewertung eingeholtes Feedback über die Leistungen, darin eingeschlossen Informationen von in Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeitern; (4) im Laufe des Leistungsjahres gegen den Mitarbeiter verhängte disziplinarische Maßnahmen; (5) jegliche Umstände während des Leistungsjahres, die zu einer Rückforderung der dem Mitarbeiter zuvor zugeteilten leistungsbezogenen Vergütung führen können; und (6) die Markt- und die Wettbewerbsbedingungen.

Gemäß der *Global Incentive Compensation Discretion Policy* muss eine Person, damit sie für eine jährliche leistungsbezogene Vergütung infrage kommt, zu dem Zeitpunkt, an dem die Mitteilung über die jährliche leistungsbezogene Vergütung innerhalb der Gesellschaft an den infrage kommenden Personenkreis erfolgt, weiterhin in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen und Aufgaben für die Gesellschaft erfüllen, und sie darf weder eine Kündigung ausgesprochen haben noch darf ihr gekündigt worden sein.

7. Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

Mitarbeiter, die einen bestimmten Schwellenwert für das Anrecht auf Vergütung erreichen, erhalten einen Teil ihrer variablen jährlichen leistungsbezogenen Vergütung in Form einer zurückbehaltenen Zuteilung der leistungsbezogenen Vergütung.

Das CMDS Committee führt jährlich eine Prüfung des Pools für die jährliche leistungsbezogene Vergütung sowie der Gestaltung und Struktur des Programms der jährlichen Vergütung durch, darin eingeschlossen der Erwerb der Berechtigung, die Form der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Zuteilungen, die Formeln für den Zurückbehalt, die Unverfallbarkeit, der Zeitplan für Zahlungen und die Bestimmungen betreffend einer Streichung bzw. Rückforderung. Die Gewähr einer ermessensabhängigen jährlichen variablen leistungsbezogenen Vergütung an infrage kommende Mitarbeiter kann nach einer umfassenden Prüfung und Analyse der Entwicklung der Gesellschaft und der Geschäftseinheit sowie der individuellen Leistung erfolgen.

Die Form der zurückbehaltenen Zuteilung leistungsbezogener Vergütung (d. h. Anteile, Barmittel oder eine Kombination) wird auf Grundlage einer Vielzahl von Faktoren festgelegt, darin

eingeschlossen die Anzahl der Anteile, die für eine Gewährung im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme der Gesellschaft zur Verfügung stehen, und die Einhaltung geltender Vergütungsregelungen, darin eingeschlossen die deutschen Vergütungsregelungen. Erfolgt die Ausgabe eines Teils der leistungsbezogenen Vergütung in Form von Anteilen, so führt dies über die Entwicklung des Aktienkurses zu einer Verknüpfung der variablen Vergütung mit der Entwicklung der Gesellschaft.

Auch im Jahr 2020 hat die Gesellschaft für zurückbehaltene leistungsbezogene Vergütungen Stornierungsbestimmungen vorgesehen, die für ein breites Spektrum von Mitarbeiterverhalten gelten.

Die Gesellschaft ist der Ansicht, dass ihre Vergütungsentscheidungen für das Jahr 2020 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 zeigen.

8. Zusammengefasste quantitative Informationen zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen

Die folgende Tabelle enthält eine Zusammenfassung quantitativer Informationen zu den Vergütungen einzelner Personen, die im Jahr 2020 bei der MSEHSE Group beschäftigt waren:

	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP ¹
Gesamtvergütung (in Millionen Euro)	77,4	31,4

¹Zu dieser Gruppe zählt Company functions, Investment Management, Operations und Technology.

9. Zusammengefasste quantitative Informationen zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und allen anderen Mitarbeitern, aus denen Folgendes hervorgeht:

9a. Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr 2020, aufgeteilt in feste und variable Vergütung, sowie die Zahl der Begünstigten

	MANAGEMENT- UND AUFSICHTSFUNK- TIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Anzahl der Begünstigten (Code Staff)	10	220	276
Feste Vergütung (in Millionen Euro)	6,0	37,0	23,8
Variable Vergütung (in Millionen Euro)¹	3,8	32,5	5,7

¹In der für das Leistungsjahr 2020 zugeteilten variablen Vergütung waren zurückbehaltene leistungsbezogene Aktienkomponenten, einschließlich *Restricted Stock Units*, sowie zurückbehaltene leistungsbezogene Barkomponenten enthalten.

Translation from English to German

MSEHSE Group Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR

9b. *Beträge und Formen der variablen Vergütung für 2020, unterteilt in Bargeld, Aktien und mit Aktien verknüpfte Instrumente sowie andere Arten*

	MANAGEMENT- UND AUF SICHTSFUNK TIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Bargeld (in Millionen Euro)	0,9	19,7	4,6
Zurückbehaltenes Bargeld (in Millionen Euro)	-	-	0,1
Zurückbehaltene Aktien (in Millionen Euro)	2,9	12,9	0,9

9c. *Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, unterteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile*

	MANAGEMENT- UND AUF SICHTSFUNK TIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Zum Jahresende 2020 erdient¹ (in Millionen Euro)	-	2,6	0,5
Zum Jahresende 2020 nicht erdient² (in Millionen Euro)	5,7	18,2	1,4

¹ Erdiente während des oder vor dem Leistungsjahr 2020 zugeteilte zurückbehaltene anteils- und barmittelbasierte leistungsbezogene Vergütung.

² Nicht erdiente während des oder vor dem Leistungsjahr 2020 zugeteilte zurückbehaltene anteils- und barmittelbasierte leistungsbezogene Vergütung, die zum 31. Dezember 2020 nicht erdient war.

9d. *Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres 2020 gewährt, ausgezahlt oder durch Leistungsanpassungen gekürzt wurden*

	MANAGEMENT- UND AUF SICHTSFUNK TIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Gewährt (in Millionen Euro)	2,9	12,9	1,1
Ausgezahlt aus Vorjahren¹ (in Millionen Euro)	3,4	10,5	1,1
Gekürzt aus Vorjahren (in Millionen Euro)	-	0,5	0,0

¹Zurückbehaltene anteils- und barmittelbasierte leistungsbezogene Vergütung, ausgezahlt 2020.

Translation from English to German

MSEHSE Group Offenlegung der Vergütungspolitik gemäß Artikel 450 CRR

9e. Während des Geschäftsjahres 2020 gezahlte Neueinstellungsprämien¹ und Anzahl der Begünstigten solcher Zahlungen

	MANAGEMENT- UND AUF SICHTS- FUNKTIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Anzahl der Begünstigten	-	1	-
Gesamtbetrag (in Millionen Euro)	-	0,3	-

¹Zugesicherte variable Prämie für neueingestellte Mitarbeiter, begrenzt auf das erste Jahr ihrer Tätigkeit.

9f. Beträge der während des Geschäftsjahres 2020 gewährten Abfindungen, die Zahl der Begünstigten sowie der höchste derartige Betrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde

	MANAGEMENT- UND AUF SICHTS- FUNKTIONEN	INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP	NON-INSTITUTIONAL SECURITIES GROUP
Abfindungszahlungen, geleistet im Jahr 2020 (in Millionen Euro)	-	1,2	-
Anzahl der Begünstigten	-	3	-
Höchster an eine Einzelperson gezahlter Betrag (in Millionen Euro)	-	0,7	-

9g. Zahl der Personen, deren Vergütung EUR 1 Million oder mehr pro Geschäftsjahr beträgt, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von EUR 500.000 und zusammengefasst für Vergütungen in Höhe von EUR 2,5 Millionen oder mehr

VERGÜTUNG (in Millionen Euro)	ANZAHL DER PERSONEN
Über EUR 1 Mio. bis EUR 1,5 Mio.	8
Über EUR 1,5 Mio. bis EUR 2 Mio.	2
Über EUR 2 Mio. bis EUR 2,5 Mio.	3
Über EUR 2,5 Mio.	3

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