

# **Morgan Stanley Europe SE Konzern**

**Säule 3 Offenlegungsbericht**

**31. Dezember 2025**

## Inhaltsverzeichnis

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 1. Überblick                         | 3  |
| .....                                |    |
| 2. Vergütung                         | 5  |
| .....                                |    |
| I. Anhang I: Referenzverzeichnis     | 21 |
| .....                                |    |
| II. Anhang II: Abkürzungsverzeichnis | 22 |
| .....                                |    |

## Zahlen

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder des MSESE-Konzerns und Mitglieder der Geschäftsleitung | 12 |
| .....   |    |
| Abbildung 2: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Risikoträger bis höchstens € 500.000                                       | 12 |
| .....   |    |
| Abbildung 3: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Risikoträger über €500.000   | 12 |
| .....   |    |

## Tabellen

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU Alle Mitarbeitende)  | 16 |
| Tabelle 2: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU REM1)  | 17 |
| Tabelle 3: Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (EU REM 2)       | 18 |
| Tabelle 4: Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3)   | 19 |
| Tabelle 5: Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4)   | 20 |
| Tabelle 6: Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (EU REM5) | 20 |

## 1. Überblick

Die Haupttätigkeit der Morgan Stanley Europe SE, Frankfurt am Main, Deutschland („MSESE“), zusammen mit ihrer Tochtergesellschaft Morgan Stanley Bank AG, Frankfurt am Main, Deutschland („MSBAG“) (der „MSESE-Konzern“), ist die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen an Kunden, darunter Unternehmen, Regierungen und Finanzinstitute, die vor allem im Europäischen Wirtschaftsraum (European Economic Area, „EEA“) ansässig sind. Am 23. September 2025 wurde die Verschmelzung der Morgan Stanley Europe Holding SE, Frankfurt am Main, Deutschland, auf die MSESE im Wege der Aufnahme in das Handelsregister eingetragen. MSESE ist die übernehmende und fortbestehende Gesellschaft. Diese Verschmelzung hatte keine wesentlichen Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit sowie auf die finanzielle oder regulatorische Lage der MSESE und ihrer Tochtergesellschaft MSBAG.

Am 14. März 2026 wurde der MSESE-Konzern von der Morgan Stanley Bank, N. A. („MSBNA“), Salt Lake City, Vereinigte Staaten von Amerika („USA“), übernommen. Der Kontrollwechsel wurde durch das Board of Governors des Federal Reserve Systems sowie das Office of the Comptroller of the Currency in den USA und durch die Europäische Zentralbank („EZB“) genehmigt. Morgan Stanley bleibt das oberste Mutterunternehmen des MSESE-Konzerns.

Zum 31. Dezember 2025 wird die Säule-3-Offenlegung auf der konsolidierten Ebene des MSESE-Konzerns erstellt.

Die Vergütungsanforderungen gemäß Artikel 450 der Kapitaladäquanzverordnung (Capital Requirements Regulation, „CRR“) und §16 der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“) werden in diesem Dokument offengelegt.

### Erklärung des Vorstandes

Die Vorstände des MSESE-Konzerns<sup>1</sup> bescheinigen, dass der Säule-3-Offenlegungsbericht des MSESE-Konzerns für das zum 31. Dezember 2025 endende Berichtsjahr im Einklang mit Teil 8 der CRR ist und gemäß den von den jeweiligen Gremien sowie auf Ebene des Vorstandes beschlossenen formellen Governance-Prozessen sowie internen Prozessen, Systemen und Kontrollverfahren erstellt wurde.

---

<sup>1</sup> Die Vorstände von MSESE und MSBAG bilden die „Vorstände des MSESE-Konzerns“. Verweise auf maskuline Personen gelten aus Gründen der Lesbarkeit im gesamten Offenlegungsbericht gleichermaßen für weibliche und diverse Personen.

## **Morgan-Stanley-Konzern**

Bis zum 14. März 2026 war MSESE eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Morgan Stanley International Limited („MSI“) mit Sitz in London, Vereinigtes Königreich („UK“). Im Einklang mit der globalen Strategie von Morgan Stanley zur Stärkung der Bankfähigkeiten wurde mit Wirkung zum 14. März 2026 die Morgan Stanley Bank, N. A. („MSBNA“) alleinige Anteilseignerin der MSESE.

Das oberste Mutterunternehmen des MSESE-Konzerns und des MSI-Konzerns ist Morgan Stanley mit Hauptsitz in Delaware, Vereinigte Staaten von Amerika (United States of America, „USA“). Gemeinsam mit seinen konsolidierten Tochtergesellschaften bildet Morgan Stanley den Morgan-Stanley-Konzern. Als Finanzdienstleistungsunternehmen, das gemäß dem Bank Holding Company Act von 1956 in aktueller Fassung als Finanzholdinggesellschaft zugelassen ist, steht Morgan Stanley unter der Aufsicht des Board of Governors des Federal Reserve Systems („FED“).

Die im vorliegenden Bericht offengelegten Informationen spiegeln weder die Situation des Morgan-Stanley-Konzerns insgesamt wider noch sind sie repräsentativ für die Aktivitäten des Morgan-Stanley-Konzerns in einer bestimmten Region. Investoren, Gläubiger sowie andere Interessengruppen, die sich über Finanzberichterstattung, regulatorische Kapital- und Liquiditätsquoten, Risikoposition und Grundsätze des Risikomanagements informieren wollen, werden auf die öffentlichen Bekanntmachungen des Morgan-Stanley-Konzerns verwiesen.

Der jeweils aktuelle Säule-3-Offenlegungsbericht des Morgan-Stanley-Konzerns kann hier eingesehen werden: <https://www.morganstanley.com/about-us-ir/pillar-us>.

Morgan Stanley ist an der New York Stock Exchange notiert. Gemäß den Anforderungen der US-Börsenaufsicht (Securities and Exchange Commission, „SEC“) ist Morgan Stanley zu öffentlichen Bekanntmachungen, darunter auch dem jährlichen 10-K-Bericht und vierteljährlichen 10-Q-Berichten, verpflichtet. Diese können unter <https://www.morganstanley.com/about-us-ir/sec-filings> eingesehen werden.

## **MSESE-Konzern**

MSESE ist das Mutterunternehmen in der Europäischen Union (European Union, „EU“) und von der Europäischen Zentralbank („EZB“) als Kreditinstitut zugelassen. Der MSESE-Konzern untersteht der gemeinsamen Aufsicht der EZB, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) und der Deutschen Bundesbank.

MSESE hält direkt 100 % der Anteile an MSBAG.

MSBAG ist gemäß Artikel 4 Absatz 1 Nummer 146 und 147 CRR als nicht großes Tochterunternehmen eingestuft und von der Verpflichtung zur Veröffentlichung von Säule-3-Offenlegungen befreit. MSBAG wurde eine Kapitalfreistellung gemäß Artikel 7 CRR und § 2a Absatz 3 Kreditwesengesetz („KWG“) gewährt, wodurch die Verpflichtung entfällt, die Offenlegungsanforderungen nach Teil 8 CRR auf Einzelinstitutsebene zu erfüllen.

Für MSESE und MSBAG wurden zudem Freistellungen für Tochterunternehmen gemäß Artikel 7 und 8 CRR erteilt. Infolgedessen werden die aufsichtsrechtlichen Eigenmittel- und Liquiditätsanforderungen ausschließlich auf Ebene des MSESE-Konzerns gesteuert und erfüllt.

## 2. Vergütung

### 2.1. Überblick

Dieser Bericht stellt die jährliche Offenlegung der Vergütungen des MSESE-Konzerns entsprechend den Anforderungen der CRR sowie der InstitutsVergV dar.

Es werden die Grundsätze der Vergütungsanforderungen (Artikel 450 CRR und §16 InstitutsVergV) innerhalb des MSESE-Konzerns dargelegt. Einige der in diesem Bericht beschriebenen Richtlinien, Praktiken und Verfahren gelten weltweit für den Morgan-Stanley-Konzern. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der CRD, der CRR, der InstitutsVergV, dem KWG und allen damit verbundenen Vorschriften und Richtlinien (zusammen das „deutsche Vergütungsrecht“) erstellt.

### 2.2. Zielsetzung und Strategie der Vergütung für den MSESE-Konzern

Der MSESE-Konzern hat den Anspruch, eine verantwortungsvolle und angemessene Vergütungsstruktur sicherzustellen, die dafür sorgt, dass die Leistung und das Handeln der Mitarbeitenden mit den Geschäfts- und Risikostrategien im Einklang stehen. Die Geschäftsstrategie des MSESE-Konzerns hat ein nachhaltiges Geschäftsmodell zum Ziel und ist in Anlehnung an die globale Geschäftsstrategie des Morgan-Stanley-Konzerns und unter Berücksichtigung der lokalen regulatorischen Erfordernissen ausgestaltet. Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen des MSESE-Konzerns ist daher auch an der übergreifenden Strategie des Morgan-Stanley-Konzerns und den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Die Vergütungsstruktur des Unternehmens ist so konzipiert, dass sie motivierend und wettbewerbsfähig ist, den derzeitigen Best-Practice-Ansätzen in der Unternehmensführung und im Risikomanagement Rechnung trägt und den anzuwendenden Regularien entspricht.

Der MSESE-Konzern bekennt sich klar zu einer Unternehmenskultur, die auf den Unternehmenswerten des Morgan-Stanley-Konzerns basiert: Do the Right Thing, Put Clients First, Lead with Exceptional Ideas, Commit to Diversity and Inclusion sowie Give Back. Die Ausrichtung an diesen Werten wird als ein wesentliches Element des Performance-Management-Prozesses betrachtet, welcher wiederum ein Kernbestandteil des Vergütungssystems des MSESE-Konzerns ist.

Das globale Compensation Management Development and Succession Committee („CMDS Committee“) des Board of Directors von Morgan Stanley bewertet fortlaufend die Vergütungsprogramme des Morgan-Stanley-Konzerns. Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen den nachfolgenden Grundprinzipien zu schaffen, von denen jedes die Unternehmenskultur und die Werte des Morgan-Stanley-Konzerns untermauert sowie auch die Interessen seiner Aktionäre wahrt:

- **Vergütung für nachhaltige Leistung**
  - Fixe Vergütung, die der Hierarchieebene und der Verantwortung der jeweiligen Rolle entspricht
  - Variable Vergütung zur gezielten Incentivierung, darunter an die zukünftige Erreichung bestimmter strategischer Zielsetzungen gekoppelte leistungsorientierte Anreize für bestimmte Führungskräfte
  - Berücksichtigung der für die Aktionäre erzielten Rendite und angemessene Vergütung zur Incentivierung der Mitarbeitenden
- **Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre**
  - Ein signifikanter Anteil der variablen Vergütung wird zurückbehalten und steht unter dem Vorbehalt einer Reduzierung oder einer Rückforderung. Dieser Teil der variablen Vergütung wird in Aktien des Morgan-Stanley-Konzerns gewährt, für die für einen bestimmten Zeitraum eine Haltepflicht besteht
  - Fortlaufender Austausch mit den Aktionären, um deren Sichtweisen zu verstehen
- **Keine Anreize für das Eingehen übermäßig hoher Risiken**
  - Die Leistung des Risikomanagements wird in Vergütungsentscheidungen berücksichtigt
  - Vergütungsregelungen schaffen keinen Anreiz für das Eingehen unnötiger oder übermäßiger Risiken, die sich in erheblicher Weise negativ auf den Morgan-Stanley-Konzern auswirken könnten
  - Belastbare Strukturen zur Überprüfung und Genehmigung der Vergütungsprogramme, auch aus Risikosicht

- **Attraktivität für und Bindung von Top-Talenten**

- Wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau, um die am besten qualifizierten Mitarbeitenden in einem intensiven Wettbewerbsumfeld zu gewinnen und zu binden
- Zusagen für die variable Vergütung unterliegen Erdienungs- und Rückforderungsbestimmungen, durch die die Bindung der Mitarbeitenden gestärkt wird und die Interessen des Morgan-Stanley-Konzerns geschützt werden

### 2.3. Vergütungsgovernance

#### **Vorstände des MSESE-Konzerns, Vergütungsausschüsse des MSESE-Konzerns, Aufsichtsrat des MSESE-Konzerns**

Die Vorstände des MSESE-Konzerns („MSESE-Vorstände“) prüfen und genehmigen die Empfehlungen zur Ausgestaltung und Umsetzung der für die Mitarbeitenden des MSESE-Konzerns anzuwendenden Vergütungsrichtlinien und -praktiken.

Die MSESE-Vorstände prüfen die Angemessenheit des Vergütungssystems für alle Mitarbeitenden, sowie dessen Umsetzung, insbesondere bei wesentlichen strategischen oder organisatorischen Veränderungen. Die Übereinstimmung der Vergütungsstrategie mit der Geschäftsstrategie des MSESE-Konzerns wird in Abstimmung mit den Vergütungsausschüssen des MSESE-Konzerns („MSESE-Vergütungsausschüssen“) geprüft.

Die Mitglieder des MSESE-Vergütungsausschusses wurden von den Aufsichtsräten des MSESE-Konzerns bestimmt, um bei der Beaufsichtigung von vergütungsbezogenen Angelegenheiten zu unterstützen. Insbesondere überwachen die MSESE-Vergütungsausschüsse die Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungssysteme für die jeweiligen Vorstände sowie die Einhaltung des geltenden deutschen Vergütungsrechts. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit informieren die MSESE-Vergütungsausschüsse über Neuigkeiten und Veränderungen im Aufsichtsrat oder spricht Empfehlungen an die Aufsichtsratsgremien zu folgenden Themen aus:

- die Vergütungsrichtlinie des MSESE-Konzerns, die ein Anhang zur Vergütungsrichtlinie des MSI-Konzerns ist und die spezifischen anzuwendenden regulatorischen Anforderungen an den MSESE-Konzern beinhaltet. Der Anhang zur Vergütungsrichtlinie (MSESE Group Management Board Remuneration Policy Annex) gilt nur für die Vorstandsmitglieder des MSESE-Konzerns;
- die Angemessenheit der Vergütungspraktiken des MSESE-Konzerns im Hinblick auf die geltenden lokalen aufsichtsrechtlichen Anforderungen;
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die relevanten Tochtergesellschaften des MSESE-Konzerns auf Basis der Leistungsbewertung im Vergleich mit strategisch relevanten Finanz- und Risikomanagementindikatoren; und
- die Vergütung für die MSESE-Konzern Vorstandsmitglieder und die Leiter der Kontrollfunktionen auf Basis der festgelegten Ziele auf den definierten Messebenen.

Am 31. Dezember 2025, bestanden die Vergütungsausschüsse des MSESE-Konzerns aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrates des MSESE-Konzerns: Frank Mattern, David Cannon und Massimiliano Ruggieri. Der Ausschuss trat 2025 achtmal zusammen.

Die Aufsichtsräte des MSESE-Konzerns verantworten die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder des MSESE-Konzerns und verabschieden auf dieser Basis die Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds des MSESE-Konzerns sowie jedes Leiters einer Kontrollfunktion. Ferner sind sie für die formale Genehmigung der Vorstandsvergütungsrichtlinie verantwortlich und überprüfen die Auswirkung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für den MSESE-Konzern in Bezug auf das Kapital, die Liquidität und andere relevante Kriterien. Die Aufsichtsräte der MSESE-Gruppe hielten 2025 sieben Sitzungen zu vergütungsbezogenen Themen ab.

Der MSESE-Konzern hat entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV einen Vergütungsbeauftragten sowie einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten ernannt. Zu den Aufgaben des Vergütungsbeauftragten zählen u.a. die ständige Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für Mitarbeitende, die nicht Mitglieder des Vorstands innerhalb des MSESE-Konzerns sind. Zu diesem Zweck überprüft der Vergütungsbeauftragte die Weiterentwicklung und fortlaufende Anwendung der Vergütungsrichtlinien und -

praktiken des MSESE-Konzerns, erfüllt unabhängige Überwachungsverpflichtungen und berät den Aufsichtsrat sowie die Vergütungsausschüsse des MSESE-Konzerns.

### **EROC und Vergütungsausschuss des MSI-Konzerns**

Das EMEA Remuneration Oversight Committee („EROC“) und der Vergütungsausschuss des MSI-Konzerns („MSI RemCo“) beaufsichtigen formal die Vergütungsangelegenheiten in der EMEA-Region, um sicherzustellen, dass die Vergütungspraktiken in der EMEA-Region den gesetzlichen Vorschriften in Deutschland und Großbritannien entsprechen und im Einklang mit Good-Practice-Standards stehen.

Dem EROC gehören der Head of EMEA, Latin America and Canada und der Chief Executive Officer des MSI-Konzerns (Vorsitz), der EMEA Head of Human Resources (stellvertretender Vorsitz), der EMEA Chief Operating Officer („COO“) und die EMEA Heads Risk, Regulatory Relations, Finance, Legal und Compliance an. Auch die EMEA Heads Internal Audit, Employment und Legal sowie der Vergütungsbeauftragte des MSESE-Konzerns als Vertreter des MSESE-Konzerns, der EMEA Head of HR Products sowie der EMEA Head of Compensation nehmen an Sitzungen des EROC teil. Das EROC trat im Berichtsjahr 2025 sechsmal zusammen und entschied zweimalig über Angelegenheiten mittels eines schriftlichen Umlaufbeschlusses.

Das MSI RemCo, welches vom Board of Directors des MSI-Konzerns bestellt wird, überwacht die Ausgestaltung und Umsetzung der für den MSI-Konzern geltenden Vergütungsrichtlinien und -praktiken. Hierbei trägt das MSI RemCo auch zur Weiterentwicklung globaler Richtlinien bei, die wiederum der Überwachung durch das CMDS Committee unterliegt. Zudem stellt das MSI RemCo sicher, dass der MSI-Konzern geltendes europäisches und britisches Vergütungsrecht einhält. Zum 31. Dezember 2025 bestand das MSI RemCo aus fünf Mitgliedern: David Cannon (Vorsitz), Terri Duhon, Jane Pearce, Melanie Richards und Paul Taylor. Das MSI RemCo trat im Berichtsjahr 2025 viermal zusammen und entschied zweimalig über Angelegenheiten mittels eines schriftlichen Umlaufbeschlusses.

### **Das CMDS Committee**

Das CMDS Committee überprüft regelmäßig (i) die Performance des Morgan-Stanley-Konzerns im Hinblick auf die Umsetzung strategischer Ziele und bewertet die Leistungen der Führungskräfte unter Berücksichtigung dieser Performance; (ii) die Vergütungsstrategie für Führungskräfte, einschließlich des Wettbewerbsumfelds sowie der Gestaltung und Struktur der Vergütungsprogramme des Morgan-Stanley-Konzerns, um sicherzustellen, dass sie den mit der Vergütung verfolgten Zielsetzungen des Morgan-Stanley-Konzerns entsprechen und diese unterstützen; und (iii) Markttrends und gesetzliche und aufsichtsrechtliche Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Vergütung in den USA und weltweit haben. Hierfür treffen sich die Vorsitzenden des MSI RemCo und der Vorsitzende der Vergütungsausschüsse von MSESE mindestens einmal jährlich mit dem Vorsitz des CMDS Committee, um die nationalen regulatorischen Prioritäten und die globalen Vergütungsprozesse zu diskutieren.

Zum 31. Dezember 2025 bestand das CMDS Committee aus vier Direktoren, darunter auch der unabhängige Lead Director des Boards, die alle entsprechend den Börsenstandards der New York Stock Exchange und den Unabhängigkeitsanforderungen des Morgan-Stanley-Konzerns, unabhängig sind. Die Mitglieder sind Dennis M. Nally (Vorsitz), Thomas H. Glocer, Erika H. James und Rayford Wilkins Jr. Im Berichtsjahr 2025 trat das CMDS Committee siebenmal zusammen. Das CMDS Committee verfährt nach einer schriftlichen Geschäftsordnung, die vom Board verabschiedet wurde und auf Morgan Stanleys Webseite abgerufen werden kann: <https://www.morganstanley.com/about-us-governance/comchart>.

### **Rolle externer Beratung und anderer Interessengruppen**

Die Vergütungsausschüsse des MSESE-Konzerns, MSI RemCo und das CMDS Committee sind befugt, soweit sie dies für erforderlich erachten, unabhängige Vergütungs-, Rechts-, Finanz- oder sonstige Beratung zu beauftragen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten zu unterstützen. 2025 hat der MSESE-Konzern externe Rechtsberatung eingeholt, die den MSESE-Konzern bei der Umsetzung der Anforderungen aus der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz unterstützte.

Zusammen mit dem Global CRO übt das CMDS Committee die Aufsicht über die Praktiken und Regelungen des Morgan-Stanley-Konzerns für variable Vergütung aus, um zu gewährleisten, dass diese Praktiken und Regelungen (i) der Verantwortung des Morgan-Stanley-Konzerns für ein ausgewogenes Verhältnis von Risiken und finanziellen Ergebnissen gerecht werden, ohne Anreize für das Eingehen übermäßiger finanzieller oder nichtfinanzieller Risiken zu setzen; (ii) der Sicherheit und Solidarität des Morgan-Stanley-Konzerns dienen; und (iii) mit den anwendbaren

aufsichtsrechtlichen Regelungen und Leitlinien im Einklang stehen. Der Global CRO nimmt bei Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich an den Sitzungen des CMDS Committee teil, um die Risikokomponenten der Vergütungspraxis und der Vergütungskomponenten für die variable Vergütung des Morgan-Stanley-Konzerns zu diskutieren. Dem Morgan-Stanley-Konzern zufolge bieten die bestehenden Vergütungsprogramme den Mitarbeitenden keinen Anreiz dafür, unnötige oder übermäßige Risiken einzugehen, und diese Programme rufen keine Risiken hervor, die aller Wahrscheinlichkeit nach negative Auswirkungen auf den Morgan-Stanley-Konzern haben würden. Die Vergütungspraktiken und Regelungen des Morgan-Stanley-Konzerns wurden durch den aktuellen Global CRO einer Überprüfung unterzogen. Die Ergebnisse dieser Überprüfung sowie der Risikobewertungsprozess wurden im Anschluss zusammen mit dem CMDS Committee diskutiert. Das CMDS Committee stimmte sowohl dem Bewertungsvorgehen als auch dem Ergebnis zu.

Die tägliche Einhaltung der Pflichten des MSESE-Konzerns nach dem deutschen Vergütungsrecht wurde an den für den EMEA-Raum zuständigen Personalbereich delegiert. Der Personalbereich des MSESE-Konzerns überprüft regelmäßig die vergütungsbezogenen regulatorischen Pflichten des Konzerns in den EMEA-Ländern, in denen der Konzern tätig ist. Auch stellt der Personalbereich des MSESE-Konzerns sicher, dass die angemessenen Unterschiede in den Richtlinien, die sich auf vom CMDS Committee genehmigte Vergütungsstrukturen beziehen, den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen in den Ländern entsprechen, für die er zuständig ist. Soweit erforderlich sind auch die Kontrollfunktionen des MSESE-Konzerns in die Gestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme und -strukturen eingebunden.

#### 2.4. Ermittlung von Risikoträgern

Der MSESE-Konzern hat ein formelles Regelwerk zur Identifizierung von Mitarbeitenden erarbeitet, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des MSESE-Konzerns hat („Risikoträger“). Das Rahmenwerk zur Identifizierung der Risikoträger des MSESE-Konzerns erfüllt die qualitativen und quantitativen Kriterien nach Artikel 5 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Europäischen Kommission. Gemäß dem deutschen Vergütungsrecht wird das Rahmenwerk jährlich durch Personalbereich des MSESE-Konzerns in Abstimmung mit den Kontrollfunktionen und dem Vergütungsbeauftragten überprüft und aktualisiert. Das Ergebnis dieser Überprüfung steht unter dem Vorbehalt der Prüfung durch das EROC und dem Beschluss durch die entsprechenden Vorstandsorgane des MSESE-Konzerns und der Aufsichtsratsorgane des MSESE-Konzerns, die die Empfehlung der Vergütungsausschüsse des MSESE-Konzerns berücksichtigen.

Gemäß der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Kommission unterliegen die Risikoträger den deutschen Vergütungsregelungen.

#### 2.5. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Neben der Global Compensation Policy und der Global Incentive Compensation Discretion Policy des Morgan-Stanley-Konzerns und der MSI Group Remuneration Policy werden die Vergütungsstandards und -parameter, die im MSESE-Konzern Anwendung finden, in den Anhängen für den MSESE-Konzern definiert.

#### Anreize für richtiges Verhalten

Die folgenden wesentlichen Bestandteile der Vergütungspolitik des MSESE-Konzerns gewährleisten, dass der MSESE-Konzern seinen Mitarbeitenden keine Anreize bietet, unnötige oder übermäßige Risiken einzugehen. Gleichzeitig schaffen diese Komponenten ein Bindeglied zwischen der Vergütung von Mitarbeitenden einerseits und den langfristigen Interessen des MSESE-Konzerns andererseits:

- angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung;
- angemessenes Verhältnis zwischen kurz- und langfristigen Anreizen;
- obligatorische Zurückbehaltung der Vergütung in aktienbasierten Anreizprogrammen (oder Zurückbehaltung von Barmitteln, falls dies lokal aufgrund von aufsichtsrechtlichen Bestimmungen oder aus geschäftlichen Gründen erforderlich ist);
- risikobegrenzende Mechanismen für gewährte variable Vergütung, wie z.B. Reduzierungs-/Verfalls- oder Rückforderungsklauseln;
- robuste einzuhaltende Governance-Prozesse bei Vergütungsentscheidungen.

Die (teilweise oder vollumfängliche) Gewährung der zurückbehaltenen variablen Vergütung in Form von aktienbasierten Vergütungskomponenten verknüpft die variable Vergütung über den Aktienkurs mit der Performance des Morgan-Stanley-Konzerns. Erweisen sich eingegangene Risiken als negativ für den Morgan-Stanley-Konzern, so sinkt dadurch der Wert des aktienbasierten Vergütungsbestandteils. Die Mitarbeitenden partizipieren an dieser Wertminderung während des Zurückbehaltungszeitraums.

Der Morgan-Stanley-Konzern überprüft regelmäßig seine Richtlinien und Praktiken, einschließlich jener, die für bestimmte Unternehmen wie den MSESE-Konzern gelten, und arbeitet daran, den Zusammenhang zwischen positivem Risikoverhalten und Vergütungsentscheidungen weiter zu verbessern.

### **Festlegung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung**

Der Morgan-Stanley-Konzern verfolgt eine leistungsabhängige Vergütungspolitik („Pay for Performance“), die in den vier Kernzielen seiner Vergütungsprogramme (siehe Abschnitt 18.2) zum Ausdruck kommt und in allen Geschäftsbereichen gilt.

Die endgültige Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zum Jahresende erfolgt im Rahmen eines mehrdimensionalen Prozesses, der sowohl die Performance des Morgan-Stanley-Konzerns, als auch die der jeweiligen Geschäftseinheit und des Mitarbeitenden berücksichtigt. Dies geschieht auf Basis sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Leistungsparameter. Dabei werden Aspekte wie die Einhaltung von Risikolimiten, Kontrollen hinsichtlich des Verhaltens, Markt- und Wettbewerbsfaktoren sowie regulatorische, geschäftliche und standortspezifische Faktoren geprüft.

Die Vorstandsgremien des MSESE-Konzerns prüfen den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die MSESE-Mitarbeitenden auf Basis von Finanz- und Risikoindikatoren, um eine ausreichende Risikotragfähigkeit sowie eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung zu gewährleisten. Falls erforderlich werden Anpassungen zur Sicherung einer fundierten Kapitalbasis empfohlen. Auf Empfehlung der MSESE-Vergütungsausschüsse führen die Aufsichtsratsgremien von MSESE die gleiche Prüfung für den finalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung einschließlich der Beträge für die Vorstandsmitglieder von MSESE durch. Dabei wird Folgendes berücksichtigt:

- angemessene Kapitalausstattung, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ergebnissituation des MSESE-Konzerns sowie
- Fähigkeit der entsprechenden Tochtergesellschaften sowie des gesamten MSESE-Konzerns:
  - a) eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung; und
  - b) die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß §10i KWG dauerhaft vorzuhalten oder wiederherzustellen.

### **2.6. Individuelle Leistungsbewertung**

Dank des Performance-Management-Prozesses werden für Mitarbeitende eindeutige Ziele definiert und für sie ist dadurch klar ersichtlich, was von ihnen erwartet wird. Hierdurch wird ein Anreiz geschaffen, dass Mitarbeitende ihr Bestes geben. Ihre individuelle Leistung wird dabei jährlich bewertet.

Für jeden Mitarbeitenden des MSESE-Konzerns gibt es einen eigenen Performance Hub, der verschiedene Dimensionen der Leistungsbewertung enthält, soweit diese vorhanden sind. Dieser Hub umfasst die folgenden Bereiche:

- **Selbsteinschätzung:** Hier werden die Ziele des Mitarbeitenden sowie eine jährliche Selbsteinschätzung der eigenen Leistung eingetragen;
- **Feedback:** Unter diesem Punkt ist Raum für Feedback, beispielsweise von Kolleginnen und Kollegen sowie, sofern anwendbar, von direkt unterstellten Mitarbeitenden; und
- **Risiko- & Verhaltensindikatoren:** Hier werden etwaige risikobezogene Vorfälle, in die der Mitarbeitende involviert war, sowie Angaben über das Risiko-/Kontrollumfeld erfasst; dazu zählen auch Feststellungen aus dem Control Function Review sowie disziplinarische Vorgänge, sofern anwendbar.

Darüber hinaus wird die Leistung der Mitarbeitenden am Ende eines Jahres auch durch ihre Vorgesetzten bewertet. Dabei werden neben der Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden auch 360-Grad- und 365-Grad-

Feedback, die Beobachtungen der Führungskraft sowie weiteres Feedback aus dem entsprechenden Jahr berücksichtigt.

Der Morgan Stanley Konzern verfügt über einen transparenten Beurteilungsprozess, der eine klare Verknüpfung zwischen Leistungserwartung und -bewertung sicherstellt. Darüber hinaus hat der Morgan-Stanley-Konzern im Einklang mit einem globalen Rahmenwerk bestimmte Mitarbeitende als Covered Employees („CE“) eingestuft. Diese Mitarbeitenden haben aufgrund ihrer Rolle, ihrer Gruppenzugehörigkeit und/oder ihrer Verantwortung im Unternehmen das Potenzial, das Unternehmen einem erheblichen Risiko auszusetzen. In Abhängigkeit von der jeweiligen Hierarchieebene (es gibt für CE drei Levels, die sich am Risikoprofil der Rolle oder der Gruppe orientieren) und Umfang der wesentlichen Risiken unterliegen diese Mitarbeitenden weiteren Leistungsmanagements- und Vergütungsanforderungen. Dazu zählen:

- verpflichtende Auswahl von Beurteilenden aus Risiko- und Kontrollbereichen;
- Risiko-Dashboards auf Ebene der Organisationseinheit zur Sammlung von Risiko- und Kontrollindikatoren; und
- Begründung von Vergütungsentscheidungen durch den Manager, der die Vergütungsentscheidung trifft.

## 2.7. Verfahren zur Bestimmung der individuellen Vergütung

Der MSESE-Konzern wendet die Global Incentive Compensation Discretion Policy (Richtlinie zur Ausübung von Ermessensentscheidungen in Zusammenhang mit leistungsbezogener Vergütung) des Morgan-Stanley-Konzerns an. Diese Richtlinie enthält Vorgaben, an die sich Führungskräfte bei Ermessensentscheidungen zur jährlichen Festlegung der Vergütung halten müssen. Ferner sind Gesichtspunkte zur Bewertung des Risikomanagements und der Risikoauswirkungen festgelegt. Insbesondere verpflichtet die Richtlinie alle Führungskräfte mit Mitarbeitendenverantwortung, zu berücksichtigen, ob die Mitglieder ihres Teams ein angemessenes Risikomanagement angewandt haben und ob sie die Vorgehensweise für die Risikokontrolle seitens jener Mitarbeitenden, die während des Leistungsjahres an sie berichteten, wirksam gesteuert und beaufsichtigt haben. Für die Führungskräfte finden jährlich Schulungsmaßnahmen statt. Die Führungskräfte müssen die Einhaltung der geltenden Anforderungen bestätigen.

Bei der Ermittlung der Höhe der ermessensabhängigen leistungsbezogenen Vergütung für hierfür berechnete Mitarbeitende werden durch den für die Vergütungsentscheidung zuständigen Manager lediglich legitime, geschäftsbezogene und den rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen des MSESE-Konzerns sowie dessen Richtlinien und Geschäftspraktiken entsprechende Faktoren berücksichtigt. Mit diesem Ermessensspielraum geht auch eine Verpflichtung einher, Vergütungsentscheidungen zu treffen, die mit der Morgan-Stanley-Philosophie „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im Einklang stehen. Das heißt: Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, dass diese Vergütungsentscheidungen wohlgedacht, umsichtig und vertretbar sind. Hierzu zählen insbesondere:

- die absolute und relative Leistung des Mitarbeitenden in der individuellen und ggf. führenden Funktion;
- das Verhalten des Mitarbeitenden, die Beachtung der Unternehmenswerte des Morgan-Stanley-Konzerns sowie die Beachtung anderer Richtlinien und Verfahrensvorgaben;
- Einholung von Feedback zur Leistung im Rahmen des durchgeführten Performance-Management-Prozesses des Morgan-Stanley-Konzerns einschließlich des Feedbacks von in Risikomanagement und Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeitenden;
- etwaige, im Laufe des Leistungsjahres gegenüber dem Mitarbeitenden verhängte Disziplinarmaßnahmen;
- während des Leistungsjahres eingetretene Ereignisse, die zu einem Verfall und/oder zur Rückforderung zuvor gewährter variabler Vergütung führen könnten; sowie
- Markt- und die Wettbewerbsbedingungen.

Da die jährliche variable Vergütung auf einer Ermessensentscheidung beruht, in die verschiedene leistungsabhängige Faktoren einfließen, kann es jedes Jahr vorkommen, dass berechnete Mitarbeitende keine variable Vergütung erhalten.

Die Zuteilung variabler Vergütung an Mitarbeitende des MSESE-Konzerns ist ein ermessensabhängiger Prozess. Die Entscheidung erfolgt in jedem Einzelfall unter Einbindung einer Führungskraft des MSESE-Konzerns und auf

Basis des oben beschriebenen Performance-Management-Prozesses. Der Grundsatz des MSESE-Konzerns „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bedeutet auch, dass keine variable Vergütung gezahlt wird, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist. Tatsächlich ist es jedes Jahr möglich, dass ein Teil der berechtigten Mitarbeitenden keine variable Vergütung erhält.

Vergütungsentscheidungen für Mitglieder der MSESE- Vorstandsgremien werden von den MSESE-Vergütungsausschüssen auf Angemessenheit geprüft und gegebenenfalls hinterfragt, bevor sie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Für die Entscheidungsfindung werden die Leistung des MSESE-Konzerns, die Scorecards der Organisationseinheit und das Performance Dashboard des jeweiligen Vorstandsmitglieds herangezogen und dabei Leistungsbewertungen über mehrere Jahre einbezogen sowie weitere standort- und marktspezifische Faktoren berücksichtigt.

### **Kontrollfunktionen**

Damit die Unabhängigkeit der Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen gewährleistet ist, werden Vergütungsentscheidungen für Mitarbeitende in diesen Funktionen durch das Management der jeweiligen Kontrollfunktion getroffen. Mitarbeitende, die in ertragsgenerierenden Funktionen tätig sind, haben hierauf keinen Einfluss. Zusätzlich werden externe Marktdaten herangezogen, um zu beurteilen, ob die Vergütungsniveaus für Mitarbeitende in wesentlichen Kontrollfunktionen dem Marktniveau entsprechen und ob der MSESE-Konzern erfahrene Mitarbeitende gewinnen und halten kann.

Vergütungsentscheidungen für die Leiter der Kontrollfunktionen des MSESE-Konzerns werden von den MSESE-Vergütungsausschüssen geprüft und von den Aufsichtsratsgremien des MSESE-Konzerns genehmigt.

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Das Vergütungssystem des Morgan-Stanley-Konzerns und die dazugehörigen Richtlinien und Praktiken unterstützen eine gerechte Vergütung aller Mitarbeitenden. Innerhalb des Morgan-Stanley-Konzerns besteht ein System aus Kontroll- und Ausgleichsmechanismen, das eine faire und gleichberechtigte Vergütung gewährleisten soll. Dazu zählt auch eine regelmäßig durchgeführte detaillierte Analyse der Mitarbeitendenvergütung unter Hinzuziehung externer Beratung. Die vom Morgan-Stanley-Konzern im Jahr 2025 weltweit durchgeführte Überprüfung zum Thema Lohngleichheit ergab keinen Anlass zu Bedenken innerhalb des MSESE-Konzerns.

## **2.8. Vergütungsstruktur**

Die Vergütungspolitik des Morgan-Stanley-Konzerns beruht auf dem Prinzip der Jahresgesamtvergütung. Dementsprechend setzt sich die Vergütung für die Mehrheit der Mitarbeitenden aus zwei wesentlichen Elementen zusammen:

- der fixen Vergütung, bestehend aus dem Grundgehalt und - für einige Mitarbeitende - auch aus einer Funktionszulage (Role Based Allowance, „RBA“), die auf Basis der individuellen Rolle und Verantwortlichkeit festgelegt und monatlich über die Gehaltsabrechnung ausbezahlt wird; und
- der variablen Vergütung, deren Höhe von verschiedenen Faktoren abhängt, unter anderem vom Geschäftserfolg des MSESE-Konzerns, der jeweiligen Geschäftseinheit sowie der individuellen Leistung.

Die Struktur der variablen Vergütung für Risikoträger entspricht dem deutschen Vergütungsrecht. Diese unterscheidet sich abhängig von der Risikoträgerkategorie und der Höhe der gewährten variablen Vergütung. Die variable Vergütung wird in unterschiedlichen Komponenten gewährt: als unmittelbare Barzahlung, als Zuteilung von Aktien, als zurückbehaltene Aktienvergütung oder - wenn rechtliche oder geschäftliche Gründe dies am jeweiligen Standort erfordern - als zurückbehaltene Barvergütung.

Die nicht zurückbehaltene variable Vergütung von Risikoträgern wird zu 50% in bar geleistet und zu 50% in Form von Aktien gewährt. Zurückbehaltene variable Vergütung wird generell in Form von Aktien gewährt. Sofern nach nationalem Recht zulässig, können variable Vergütungsbestandteile bis zu sieben Jahre nach Gewährung reduziert oder zurückgefordert werden.

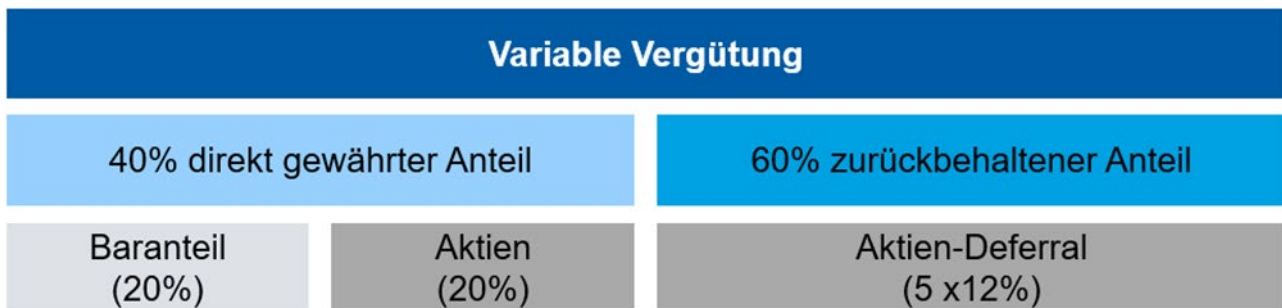
Gemäß InstitutsVergV hat der MSESE-Konzern die Möglichkeit, die deutschen Vergütungsvorschriften auf Risikoträger nicht vollumfänglich anzuwenden, sofern deren Vergütung höchstens ein Drittel ihrer jährlichen Gesamtvergütung ausmacht und € 50.000 (beziehungsweise den entsprechenden Betrag in lokaler Währung) nicht überschreitet. Diese Risikoträger unterliegen jedoch weiterhin den Zurückstellungsregelungen des Morgan-

Stanley-Konzerns für die allgemeine Belegschaft sowie den Reduzierungs- und Rückforderungsregelungen für Risikoträger.

### Vorstandsmitglieder des MSESE-Konzerns und sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung

Für Vorstandsmitglieder von MSESE und sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung im Sinne des Rahmenwerks zur Risikoträger Identifizierung umfasst die variable Vergütung die folgenden Komponenten:

#### Abbildung 1: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder des MSESE-Konzerns und Mitglieder der Geschäftsleitung



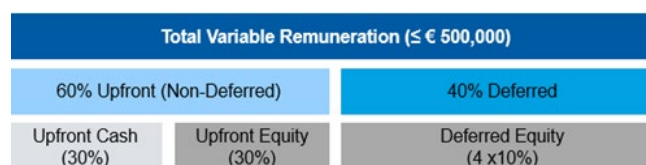
- 20% der variablen Vergütung werden sofort in bar ausgezahlt („Baranteil“).
- 20% der variablen Vergütung werden in Aktien gewährt („Aktien“) und nach sechs Monaten ins Depot übertragen; sie können jedoch erst zwölf Monate nach Gewährung verkauft werden.
- 60% der variablen Vergütung werden in Aktien gewährt, die über einen Zeitraum von fünf Jahren zurückbehalten („Aktien-Deferral“) und in gleichen Jahresraten freigegeben werden.

Jede Tranche zurückbehaltener Aktien unterliegt einer um weitere zwölf Monate verlängerten Verkaufssperfrist.

### Andere Risikoträger

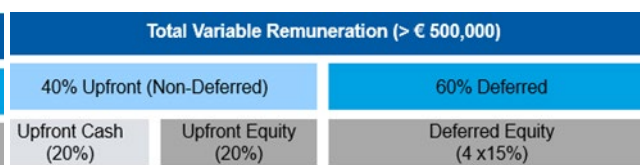
Bei allen anderen Risikoträgern umfasst die variable Vergütung – abhängig davon, ob der Wert der gewährten variablen Vergütung unter oder über € 500.000 liegt – die folgenden Komponenten:

#### Abbildung 2: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Risikoträger bis höchstens € 500.000



- 30 % der variablen Vergütung werden in bar ausgezahlt („Baranteil“).
- 30 % der variablen Vergütung werden in Aktien gewährt („Aktien“) und nach sechs Monaten ins Depot übertragen; sie können jedoch erst zwölf Monate nach Gewährung verkauft werden.
- 40 % der variablen Vergütung werden in gesperrten Aktien gewährt, die über einen Zeitraum von vier Jahren zurückbehalten („Aktien-Deferral“) und in gleichen Jahresraten aufgeteilt werden.

#### Abbildung 3: Zusammensetzung der variablen Vergütung für Risikoträger über € 500.000



- 20 % der variablen Vergütung werden in bar ausgezahlt („Baranteil“).
- 20 % der variablen Vergütung werden in Aktien gewährt („Aktien“) und nach sechs Monaten ins Depot übertragen; sie können jedoch erst zwölf Monate nach Gewährung verkauft werden.
- 60 % der variablen Vergütung werden in gesperrten Aktien gewährt, die über einen Zeitraum von vier Jahren zurückbehalten („Aktien-Deferral“) und in gleichen Jahresraten aufgeteilt werden.

Jede Tranche zurückbehaltener Aktien unterliegt einer Haltefrist von einem Jahr.

Eine garantierte variable Vergütung ist nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung eines neuen Mitarbeitenden und selbst in diesen Fällen nur für das erste Jahr nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses möglich. Sie dürfen nur gewährt werden, wenn die entsprechende rechtliche Einheit über eine gesunde, starke Kapitalbasis verfügt. Die Gewährung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt unter dem Vorbehalt der Genehmigung des zuständigen Vorstandsmitgliedes innerhalb des MSESE-Konzerns, des EMEA Head of Compensation und gegebenenfalls des EMEA Head of HR sowie des Co-Chief Human Resources Officer („Co-CHRO“) des Morgan-Stanley-Konzerns.

Im Jahr 2025 wurden keine variablen Vergütungen, die zum Zweck der Bindung der Mitarbeitenden an den MSESE-Konzern gewährt werden (Halteprämien), gezahlt.

Abfindungen an bestimmte Mitarbeitende bei Ausscheiden aus dem MSESE-Konzern erfolgen nur nach Maßgabe der Abfindungsrichtlinie und sollen keine Belohnung für negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten sein. Das entspricht dem maßgeblichen deutschen Vergütungsrecht und den EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik.

### **Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung**

Die Richtlinie des MSESE-Konzerns im Hinblick auf das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung verfügt über einen gewissen Spielraum und stellt gleichzeitig ein angemessenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungselementen sicher. Am 12. Dezember 2018 billigten die MSESE-Gesellschafter ein Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung von 1 : 2 für alle Mitarbeitenden von MSESE und ihren Niederlassungen. Bereits am 18. Dezember 2013 hatten die MSBAG-Gesellschafter das gleiche Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung für alle Mitarbeitenden von MSBAG gebilligt. Dies ist gemäß der CRD sowie § 25a Abs. 5 KWG das maximal zulässige Verhältnis. Für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen des MSESE-Konzerns gilt ein Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung von 1 : 0,5.

### **Zurückbehaltene Vergütung**

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

Jedes Jahr überprüft das CMDS Committee sowohl den Gesamtbetrag der variablen Vergütung als auch die Ausgestaltung und Struktur des jährlichen Vergütungsprogramms einschließlich der Teilnahme an der zurückbehaltenen variablen Vergütung, der Form der zurückbehaltenen variablen Komponenten, der Formeln zur Ermittlung des Zurückhalts von variablen Komponenten, der Erdienung und der Zahlungszeitpunkte sowie der auf zurückbehaltene Vergütung anwendbaren Verfalls- und Rückforderungsbestimmungen.

Die Ausgestaltung der Gewährung der zurückbehaltenen Vergütung (in Form von Aktien, Barzahlungen oder einer Kombination aus beidem) wird durch eine Vielzahl von Parametern bestimmt, wie zum Beispiel von der Zahl der Aktien, die für eine Gewährung im Rahmen der Mitarbeitendenbeteiligungsprogramme des Morgan-Stanley-Konzerns zur Verfügung stehen. Dabei sind die einschlägigen Vorschriften des deutschen Vergütungsrechts zu beachten.

Zur Anwendung von Ex-ante- und Ex-post Anpassungen der variablen Vergütung besteht ein formeller Governance-Prozess. Nach Auffassung des Morgan-Stanley-Konzerns belegen die Vergütungsentscheidungen für das Jahr 2025 die Ausrichtung an langfristiger Profitabilität und einem nachhaltigen Shareholder Value, während der Konzern gleichzeitig angemessene Vergütungen zahlt, um in allen Konjunkturphasen Spitzenkräfte zu motivieren und an das Unternehmen zu binden.

## 2.9. Risikoanpassung

Der Morgan-Stanley-Konzern und der MSESE-Konzern überwachen fortlaufend die Wirksamkeit ihrer Vergütungsstrukturen. Bei der Festlegung und Verteilung des jährlichen Gesamtbetrags der variablen Vergütung werden insbesondere die risikoadjustierte Performance, die Einhaltung von Risikolimiten sowie das Markt- und Wettbewerbsumfeld berücksichtigt.

Im Jahresverlauf werden Vorfälle von negativem Mitarbeitendenverhalten, die im Rahmen des Global-Conduct-Risk-Programms des Morgan-Stanley-Konzerns eskaliert wurden, daraufhin überprüft, ob in diesen Fällen eine Rückforderung bzw. der Verfall gewährter variabler Vergütungen oder eine Reduzierung der variablen Vergütung für das laufende Jahr gerechtfertigt wäre. Für alle variablen Vergütungsbestandteile von Risikoträgern gelten Rückforderungsregelungen im Hinblick auf ausgezahlte oder zugeteilte Vergütungskomponenten. Der Verfall oder die Rückforderung bereits gewährter Vergütungsbestandteile wird vom Employee Discipline Oversight Committee geprüft. Diesem Ausschuss gehören Führungskräfte des oberen Managements des Morgan-Stanley-Konzerns an; aktuell sind dies: Chief Financial Officer, Chief Legal Officer, Chief Risk Officer, Global Chief Human Resources Officers, Chief Audit Officer und Head of Non-Financial Risk des Morgan-Stanley-Konzerns. Dem CMDS Committee wird vierteljährlich Bericht erstattet. Abgerundet wird dieser Prozess durch eine formalisierte EMEA-Malusprüfung und einen Vergütungsanpassungsprozess; beides wird durch das EROC überwacht. Dabei beurteilt das EROC Situationen, die eine Reduzierung der variablen Vergütung für das laufende Jahr und/oder einen Verfall bzw. eine Rückforderung bereits gewährter variabler Vergütungen rechtfertigen können. Das EROC nimmt diese Beurteilung anhand spezifischer Kriterien vor, die in den relevanten Regelwerken zur Gewährung variabler Vergütung und den einschlägigen Richtlinien festgelegt sind. Falls notwendig, erhalten die betreffenden Vorstände, Aufsichtsräte und Ausschüsse des MSESE-Konzerns aktualisierte Informationen zur EMEA-Malusprüfung.

Neben den oben beschriebenen Governance-Prozessen werden auch die von Führungskräften im Rahmen des diesbezüglichen Entscheidungsprozesses vorgeschlagenen verhaltensabhängigen Anpassungen der variablen Vergütung für das laufende Jahr von einem MSESE-Konzerngremium geprüft. Dieses Gremium besteht aus Vertretungen der oberen Führungsebene der Bereiche Risk, Legal, Compliance und HR. Damit ist sichergestellt, dass sowohl der Geschäftsbereich als auch die betreffenden unabhängigen Funktionen in die Prüfung einbezogen werden und etwaige Vergütungsanpassungen innerhalb des gesamten MSESE-Konzerns einheitlich erfolgen. Zu diesem Zweck werden Vergütungsanpassungen zudem auf globaler Ebene überprüft.

Desweiteren besteht eine EMEA-weit gültige Cancellation and Clawback Policy für den MSESE-Konzern, die auf alle Risikoträger in der EMEA-Region Anwendung findet. Für folgende Sachverhalte findet die Richtlinie für Mitarbeitende des MSESE-Konzerns unter anderem Anwendung:

- Es liegen ernst zu nehmende Hinweise auf ein grobes Fehlverhalten vor. Grobes Fehlverhalten liegt vor, wenn der Morgan-Stanley-Konzern, die entsprechende regulierte Tochtergesellschaft und/oder die betreffende Geschäftseinheit ausreichende Hinweise hat, die eine fristlose Entlassung des betreffenden Mitarbeitenden rechtfertigen würden.
- Die entsprechend regulierte Tochtergesellschaft und/oder die Geschäftseinheit, in der der Risikoträger tätig ist (oder für die dieser teilweise oder vollständig seine Pflichten ausübt), erlebt ein wesentliches Versagen des Risikomanagements.
- Der Morgan-Stanley-Konzern und/oder die regulierte Tochtergesellschaft und/oder die entsprechende Geschäftseinheit erfährt einen deutlichen Rückgang des finanziellen Ergebnisses (nur Reduzierung).
- Der Risikoträger hat durch sein Verhalten unmittelbar und/oder wesentlich dazu beigetragen, dass eine oder mehrere aufsichtsrechtliche Sanktionen verhängt wurden.
- Es hat ein schwerwiegender Verstoß gegen externe oder interne Regeln stattgefunden, auf die sich der Code of Conduct des MSESE-Konzerns (Verhaltenskodex) im Hinblick auf Eignung und Verhalten bezieht.

Eine Reduzierung der variablen Vergütung kann erfolgen, falls ein Risikoträger sich ein Fehlverhalten oder einen wesentlichen Fehler zuschulden kommen lässt. Das ist beispielsweise der Fall:

- bei einer schweren Pflichtverletzung und/oder schwerwiegenden Leistungsdefiziten des Risikoträgers;
- bei negativen Erfolgsbeiträgen, wenn der Risikoträger nicht die im Rahmen des Performance-Management-Prozesses festgelegten Ziele erreicht; und

- bei einem negativen Erfolgsbeitrag, der zu einer schriftlichen Abmahnung oder dem Eintritt eines Grundes geführt hat, der die Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 626 BGB rechtfertigen würde.

Der MSESE-Konzern berücksichtigt außerdem die Nähe des Risikoträgers zum Versagen des Risikomanagements sowie die individuelle Verantwortung des Risikoträgers. Jede variable Vergütung unterliegt Rückzahlungs-, Rückforderungs- und Einbehaltungsregelungen gemäß der EMEA-weit gültigen Cancellation and Clawback Policy in ihrer jeweiligen Fassung sowie den etwaigen anwendbaren Clawback-, Rückzahlungs-, Einbehaltungs- oder Rückforderungsanforderungen, die nach den geltenden Gesetzen, Vorschriften und regulatorischen Bestimmungen anzuwenden sind.

#### **2.10. Verbot individueller Absicherungsgeschäfte**

Individuelle Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen, die die Risikoadjustierung der variablen Vergütung ganz oder teilweise aufheben würden, sind nicht zulässig.

Die Mitarbeitenden werden diesbezüglich geschult und müssen einmal jährlich bestätigen, solche Praktiken zu unterlassen. Der Morgan-Stanley-Konzern überwacht die Einhaltung durch die Verpflichtung der Mitarbeitenden, private Depotkonten offenzulegen. Außerdem sind für Transaktionen mit Aktien des Morgan-Stanley-Konzerns gewisse Handelsbeschränkungen und Genehmigungsverfahren einzuhalten.

## 2.11. Zusammengefasste quantitative Angaben zur Vergütung

Die folgende Tabelle enthält zusammengefasste quantitative Informationen zur Vergütung, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereich gemäß § 16 InstitutsVergV und Art. 450 Abs. 1g CRR. Die ausgezahlte Gesamtvergütung des MSESE-Konzerns belief sich auf € 321 Mio. im Jahr 2025.<sup>2</sup>

**Tabelle 1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU Alle Mitarbeitende)**

|   | Verwaltungs- oder<br>Aufsichtsorgan | Geschäftsleitung | Institutional<br>Securities Group | Infrastruktur &<br>Technologie | Kontrollfunktionen | Unternehmens-<br>funktionen |
|---|-------------------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| Anzahl der Mitarbeitenden                       | 7                                   | 8                | 636                               | 212                            | 102                | 174                         |
| Gesamtbetrag der fixen Vergütung                | 0                                   | 6                | 133                               | 19                             | 11                 | 18                          |
| Gesamtbetrag der variablen Vergütung            | -                                   | 4                | 121                               | 4                              | 2                  | 3                           |
| Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung | -                                   | 8                | 438                               | 176                            | 91                 | 142                         |

Die folgenden Tabellen enthalten zusammengefasste quantitative Informationen über die Vergütung von Risikoträgern des MSESE-Konzern, die im Laufe des Jahres 2025 bei dem MSESE-Konzern beschäftigt oder an diesen entsandt waren und dem deutschen Vergütungsrecht unterliegen. Die Zahlen sind aufgegliedert nach Geschäftsleitung und Beschäftigten, deren Handeln sich gemäß Art. 450 Abs. 1h CRR in wesentlicher Weise auf das Risikoprofil des MSESE-Konzerns auswirkt. Neben den Anforderungen aus Art. 450 CRR sind in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 die regulatorischen Anforderungen für die Offenlegung gemäß Anhang XXXIII der Durchführungsverordnung festgelegt. Die entsprechenden Tabellen sind nachfolgend dargestellt:

<sup>2</sup> Die aggregierten Vergütungsdaten sind ebenfalls im IFRS-Konzernabschluss des MSESE-Konzerns veröffentlicht. Inhärente Unterschiede in jeweiligen Anforderungen und Berechnungsmethoden schließen jedoch einen direkten Vergleich aus, der durch Abweichungen in Behandlungen von zurückbehaltenen Vergütungen, Abschreibungen, Abfindungen, Benefits und Steuern bedingt ist.

Tabelle 2: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (EU REM1)

|                         |  | a                                       | b                                      | c   | d   |              |
|-------------------------|--|---|--|---|---|--------------|
|                         |  | Leitungsorgan<br>Aufsichts-<br>funktion | Leitungsorgan<br>Leitungs-<br>funktion | Sonstige<br>Mitglieder der<br>Geschäfts-<br>leitung | Sonstige<br>identifizierte<br>Mitarbeiter |              |
| (Alle Beträge in €Mio.) | Referenzzeile  |   |  |   |   |              |
| Feste Vergütung         | Anzahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>1</sup>  | 1                                       | 7                                      | 23  | 91  |              |
|                         | Feste Vergütung insgesamt  | 2                                       | 0.4                                    | 5.6   | 20.6                                      | 46.9         |
|                         | Davon: monetäre Vergütung  | 3                                       | 0.4                                    | 5.6   | 20.6                                      | 46.9         |
|                         | (Gilt nicht in der EU)   | 4                                       |  |   |   |              |
|                         | Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | EU-4a                                   | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder<br>gleichwertige nicht liquiditätswirksame<br>Instrumente | 5                                       | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: andere Instrumente  | EU-5x                                   | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | (Gilt nicht in der EU)   | 6                                       |  |   |   |              |
| Variable Vergütung      | Davon: sonstige Positionen   | 7                                       | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | (Gilt nicht in der EU)   | 8                                       |  |   |   |              |
|                         | Anzahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>1</sup>  | 9                                       | -                                      | 8   | 22  | 81           |
|                         | Variable Vergütung insgesamt   | 10                                      | -                                      | 3.9   | 27  | 53.3         |
|                         | Davon: monetäre Vergütung  | 11                                      | -                                      | 0.8   | 5.4                                       | 11.7         |
|                         | Davon: zurückbehalten  | 12                                      | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | EU-13a                                  | -                                      | 3.1   | 21.6                                      | 41.6         |
|                         | Davon: zurückbehalten  | EU-14a                                  | -                                      | 2.3   | 16.2                                      | 30.5         |
| Variable Vergütung      | Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder<br>gleichwertige nicht liquiditätswirksame<br>Instrumente | EU-13b                                  | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: zurückbehalten  | EU-14b                                  | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: andere Instrumente  | EU-14x                                  | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: zurückbehalten  | EU-14y                                  | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: sonstige Positionen   | 15                                      | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | Davon: zurückbehalten  | 16                                      | -                                      | -   | -   | -            |
|                         | <b>Vergütung insgesamt (2 + 10)</b>  | <b>17</b>                               | <b>0.4</b>                             | <b>9.5</b>  | <b>47.6</b>                               | <b>100.2</b> |

1. Anzahl der begünstigten identifizierten Mitarbeiter nach Vollzeitäquivalent gemäß der EBA-Leitlinien

**Tabelle 3: Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (EU REM 2)**

|   |              | a                                  | b                                 | c  | d   |
|---|--------------|------------------------------------|-----------------------------------|--|---|
|   | Referenzzeit | Leitungsorgan<br>Aufsichtsfunktion | Leitungsorgan<br>Leitungsfunktion | Sonstige<br>Mitglieder<br>der<br>Geschäfts-<br>leitung | Sonstige<br>identifizierte<br>Mitarbeiter |
| <b>(Alle Beträge in €Mio.)</b>  |              |                                    |                                   |  |   |
| <b>Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag</b>  |              |                                    |                                   |  |   |
| Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>1</sup>   | 1            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag  | 2            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird | 3            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| <b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>                                      |              |                                    |                                   |  |   |
| In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>1</sup>           | 4            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag  | 5            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| <b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>   |              |                                    |                                   |  |   |
| Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>1</sup>  | 6            | -                                  | -                                 | -  | 3   |
| Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen – Gesamtbetrag   | 7            | -                                  | -                                 | -  | 0.7                                       |
| Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt  | 8            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| Davon: zurückbehalten   | 9            | -                                  | -                                 | -  | -   |
| Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden                     | 10           | -                                  | -                                 | -  | -   |
| Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde   | 11           | -                                  | -                                 | -  | 0.5                                       |

1. Anzahl der identifizierten und begünstigten Mitarbeiter in Vollzeitätigkeit gemäß der EBA-Richtlinien

Tabelle 4: Zurückbehaltene Vergütung (EU REM3)

|   |               | a  | b                                   | c  | d  | e   | f  | EU - g   | EU - h   |
|---|---------------|--|-------------------------------------|--|--|---|--|--|--|
| Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung (Alle Beträge in €Mio.)                        | Referenzzeile | Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen | Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen | Davon: in nachfolgenden Geschäfts-jahren zu beziehen | Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück-behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden | Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück-behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden | Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäfts-jahres (wie Wert-änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind) | Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurück-behaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden | Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen |
| <b>Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion<sup>1</sup></b>                                      | <b>1</b>      | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Monetäre Vergütung  | 2             | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | 3             | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente | 4             | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Instrumente  | 5             | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Formen   | 6             | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| <b>Leitungsorgan - Leitungsfunktion</b>   | <b>7</b>      | <b>13.0</b>  | <b>3.1</b>                          | <b>9.9</b>   | -  | -   | <b>2.8</b>   | <b>3.1</b>   | <b>3.4</b>   |
| Monetäre Vergütung  | 8             | 0.1  | 0.1                                 | -  | -  | -   | -  | 0.1  | -  |
| Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | 9             | 12.9   | 3.0                                 | 9.9  | -  | -   | 2.8  | 3.0  | 3.4  |
| An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente | 10            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Instrumente  | 11            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Formen   | 12            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| <b>Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>   | <b>13</b>     | <b>90.5</b>  | <b>27.4</b>                         | <b>63.1</b>  | -  | -   | <b>17.6</b>  | <b>27.4</b>  | <b>17.1</b>  |
| Monetäre Vergütung  | 14            | 6.3  | 6.3                                 | -  | -  | -   | -  | 6.3  | -  |
| Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | 15            | 84.2   | 21.1                                | 63.1   | -  | -   | 17.6   | 21.1   | 17.1   |
| An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente | 16            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Instrumente  | 17            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Formen   | 18            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| <b>Sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>  | <b>19</b>     | <b>110.9</b>   | <b>29.2</b>                         | <b>81.7</b>  | -  | -   | <b>23.2</b>  | <b>29.3</b>  | <b>29.4</b>  |
| Monetäre Vergütung  | 20            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Anteile oder gleichwertige Beteiligungen  | 21            | 110.9  | 29.2                                | 81.7   | -  | -   | 23.2   | 29.3   | 29.4   |
| An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente | 22            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Instrumente  | 23            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| Sonstige Formen   | 24            | -  | -                                   | -  | -  | -   | -  | -  | -  |
| <b>Gesamtbetrag</b>   | <b>25</b>     | <b>214.4</b>   | <b>59.7</b>                         | <b>154.6</b>   | -  | -   | <b>43.6</b>  | <b>59.8</b>  | <b>49.9</b>  |

1. Die Leitungsorgane mit Aufsichtsfunktion erhalten keine variable Vergütung, weshalb in EU REM3 keine Werte anzugeben sind.

**Tabelle 5: Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4)**

| (Alle Beträge in EUR)         | Referenzzeit | Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von |
|-------------------------------|--------------|--|
| 1.000.000 bis unter 1.500.000 | 1            | 24   |
| 1.500.000 bis unter 2.000.000 | 2            | 18   |
| 2.000.000 bis unter 2.500.000 | 3            | 4  |
| 2.500.000 bis unter 3.000.000 | 4            | 1  |
| 3.000.000 bis unter 3.500.000 | 5            | 7  |
| 3.500.000 und mehr            | 6            | 7  |

**Tabelle 6: Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (EU REM5)**

| (Alle Beträge in €Mio.)   | Row referenz | Vergütung Leitungsorgan           |                                  |                              | Geschäftsfelder    |                |                     |                        |  | Alle Sonstigen | Gesamtsumme |
|---|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------|----------------|---------------------|------------------------|--|----------------|-------------|
|   |              | Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion | Leitungsorgan – Leitungsfunktion | Gesamtsumme Leitungsfunktion | Investment Banking | Retail Banking | Vermögensverwaltung | Unternehmensfunktionen | Unabhängige interne Kontrollfunktionen |                |             |
| <b>Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter<sup>1</sup></b> | <b>1</b>     |                                   |                                  |                              |                    |                |                     |                        |  |                | <b>129</b>  |
| Davon: Mitglieder des Leitungsorgans                            | 2            | 7                                 | 8                                | 15                           |                    |                |                     |                        |  |                |             |
| Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung                 | 3            |                                   |                                  |                              | 20                 | -              | -                   | 2                      | 1                                      | -              |             |
| Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter                      | 4            |                                   |                                  |                              | 76                 | -              | -                   | 5                      | 10                                     | -              |             |
| <b>Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter</b>          | <b>5</b>     | <b>0.4</b>                        | <b>9.5</b>                       | <b>9.9</b>                   | <b>142.4</b>       | <b>-</b>       | <b>-</b>            | <b>2.5</b>             | <b>2.9</b>                             | <b>-</b>       |             |
| Davon: variable Vergütung                                       | 6            | -                                 | 3.9                              | 3.9                          | 79.2               | -              | -                   | 0.6                    | 0.5                                    | -              |             |
| Davon: feste Vergütung  | 7            | 0.4                               | 5.6                              | 6.0                          | 63.2               | -              | -                   | 1.9                    | 2.4                                    | -              |             |

1. Anzahl der begünstigten identifizierten Mitarbeiter nach Vollzeitäquivalent gemäß EBA-Leitlinien

## I. Anhang I: Referenzverzeichnis

| CRR Referenz   | Tabellenüberschrift                                  | Tabellencode   | Anwendbar<br>? Ja / Nein | Begründung für die<br>Nichtanwendbarkeit | Großes<br>Tochterunterneh-<br>men -<br>Anforderungen<br>gemäß Artikel 13<br>CRR<br>Ja / Nein |
|--|--|--|--------------------------|--|--|
| <b>1. Overview</b>   |  |  |                          |  |  |
| § 26a Absatz (1) Satz 1 KWG  | Grundsätze einer ordnungsgemäßen<br>Geschäftsführung | § 26a Absatz (1) Satz 1<br>KWG   | Ja                       |  | N/A  |
| <b>2. Remuneration</b>   |  |  |                          |  |  |
| Absatz 16 InstitutsVergV   | Quantitative Offenlegungsanforderungen               | Für das Geschäftsjahr<br>gewährte Vergütung (EU<br>Alle Mitarbeitende) | Ja                       |  | Nein   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (a)<br>bis (f), (j) und (k), und Artikel<br>450 Absatz (2) CRR | Qualitative Offenlegungsanforderungen                | EU REMA  | Ja                       |  | Ja   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (h) (i)<br>und (h) (ii) CRR                                    | Quantitative Offenlegungsanforderungen               | EU REM1  | Ja                       |  | Nein   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (h)<br>(v) bis (h) (vii) CRR                                   |  | EU REM2  | Ja                       |  | Nein   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (h)<br>(iii) und (h) (iv) CRR                                  |  | EU REM3  | Ja                       |  | Nein   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (i)<br>CRR   |  | EU REM4  | Ja                       |  | Nein   |
| Artikel 450 Absatz (1) lit. (g)<br>CRR   |  | EU REM5  | Ja                       |  | Nein   |

## II. Anhang II: Abkürzungsverzeichnis

| <b>Term</b>    | <b>Definition</b>   |
|----------------|---|
| CHRO           | Chief Human Resources Officer                                 |
| CMDS Committee | Compensation, Management Development and Succession Committee |
| COO            | Chief Operating Officer                                       |
| CRO            | Chief Risk Officer  |
| CRR            | Capital Requirements Regulation                               |
| EBA            | European Banking Authority                                    |
| ERO            | EMEA Remuneration Oversight Committee                         |
| EU             | European Union  |
| IFRS           | International Financial Reporting Standards                   |
| KWG            | Kreditwesengesetz   |
| Mio.           | Millionen   |
| MSBAG          | Morgan Stanley Bank AG  |
| MSBNA          | Morgan Stanley Bank National Association                      |
| MSESE          | Morgan Stanley Europe SE                                      |
| MSI            | Morgan Stanley International Limited                          |
| MSI Group      | ("MSI") which, together with its consolidated subsidiaries    |
| RBA            | Role Based Allowance  |
| RemCo          | Remuneration Committees                                       |
| UK             | United Kingdom  |
| USA/US         | United States of America                                      |