

摩根士丹利国际银行（中国）有限公司

2013 年人力资源薪酬 信息披露

(一) 薪酬的定性信息，包括：

1. 薪酬管理委员会（小组）的构成和权限，商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工的基本信息。

摩根士丹利国际银行（中国）有限公司人力资源、提名与薪酬委员会（以下简称“委员会”）由摩根士丹利国际银行（中国）有限公司（以下简称“我行”）董事会任命以协助董事会履行其在我行独立董事与高级管理人员任命与薪酬方面的职责以及监督我行人力资源方面的其他事项。

委员会由董事会任命，由最少三名成员组成，其中包括我行董事长兼代理总经理和我行独立董事。目前委员会主席一职暂时空缺，待找到合适人选后将及时补缺。

我行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的人员基本信息如下：

序号	部门	岗位	说明
1	总行董事长兼代理总经理	总行董事长兼代理总经理	我行董事长兼代理总经理非我行员工，其薪酬不通过我行发放，故其薪酬信息未被包括在此披露数据中
2	总行副总经理/北京分行行长	总行副总经理/北京分行行长	银监会批复的我行高级管理人员
3	信息技术部	总行首席信息官	银监会批复的我行高级管理人员
4	风险管理部	总行首席风险官	银监会批复的我行高级管理人员
5	财务部	总行财务部负责人	银监会批复的我行高级管理人员
6	审计部	总行审计部负责人	银监会批复的我行高级管理人员
7	合规部	总行合规部负责人	
8	营运部	总行营运部负责人	
9	交易部	总行交易部负责人	

10	销售部	珠海销售部负责人	
11	资金部	总行资金部负责人	
12	人力资源部	总行人力资源部负责人	
13	行政部	总行行政部负责人	
14	风险管理部	总行信用风险管理负责人	
15	风险管理部	总行操作风险管理负责人	
16	营运部	北京分行营运部负责人	
17	销售部	北京分行销售部负责人	
18	财务部	北京分行财务部负责人	
19	合规部	北京分行合规部负责人	

2. 薪酬政策的特点、目标、适用范围、审议和修改情况，以及确保从事风险和合规管理工作员工的薪酬与其所监督的业务条线绩效相独立的措施和政策。

我行秉承摩根士丹利集团清晰和明确的“绩效薪酬”哲学，这一哲学渗透在我们的文化中，并激励着我们的员工。以下详述的固定薪酬与可变薪酬的组合与这一哲学相一致。此外,我们薪酬项目的战略性设计满足四个关键目标，并以此为基础建立起股东长期价值。

- 吸引并保留顶尖人才
- 根据可持续绩效表现支付薪酬
- 使高管薪酬与股东利益挂钩
- 减少过度冒险

为了支持这些目标，我行员工的年薪由两个关键要素构成（公司补充退休金及医疗福利待遇除外）：

- **固定薪酬**包括基本工资和在既定情况下补充的固定津贴，这些固定津贴将被定期审查
- **可变薪酬**的组成是具有一定风险性的，是基于公司一年的业绩与风险调整指标和个人业绩的对照考量

员工获得可变薪酬的资格是酌情的，并由一个多维过程来决定。这其中将考虑到个人、公司和业务部门业绩。

可变薪酬通常的发放模式是以现金奖励和长期激励奖金组合形式进行的。有相当大的一部分可变薪酬受制于可行权条件、市场条件，及被撤销的风险。

每年，摩根士丹利集团董事会的薪酬、管理发展和继任委员会都会批准一项计划，根据这项计划可变薪酬被分配为现金奖励和长期激励奖金。2012年，薪酬总额（例如：固定薪酬和可变薪酬）不少于一定金额时，且可变薪酬不少于一定金额的专业雇员，其可变薪酬百分之百以长期激励奖金的形式发放。2013年，公司保持与2012年一样的阈值和结构但是改变了递延薪酬比例，减少了长期激励奖金数额，增加了现金奖励数额。

我行对于市场内的薪酬变动保持高度敏感，以此确保优秀的、富有经验的员工能够最先被吸引加入我行，并能够留任。对于在我行履行独立监管职能部门的员工，如内审部与合规部员工，其薪酬调整是独立于其他部门的。我行董事会下设的审计委员会及合规委员会代表有权对其薪酬发表意见，而最终薪酬则由内审部和合规部高级管理人员根据每个员工的工作成绩、人才发展流程的各项结果、薪酬竞争力、市场情况和相关表现等确定。

3 . 薪酬政策如何与当前和未来的风险挂钩。

我行的薪酬政策遵循摩根士丹利集团全球指导。摩根士丹利集团全球首席风险官对所有激励薪酬计划进行了年度审查。过去四年间，每年首席风险官与摩根士丹利集团人力资源部和法律部代表一起审查，并对涉及所有业务部门和支持性部门的薪酬计划进行评估。

审查覆盖了摩根士丹利集团内部的所有激励计划，审查的范围包括激励奖金池资金，风险指标在决定激励奖金中的应用，规避过度冒险措施的应用（例如延期支付和追索扣回），以及管理和控制。基于上述审查，摩根士丹利集团全球首席风险官认为公司的薪酬方案没有以物质过度刺激员工，使其采取不必要的或者过度的冒险，并且这样的计划不会产生可能给公司带来重大不利影响的风险。

4 . 薪酬水平如何与银行绩效挂钩。

我行通过实现“吸引并留住顶尖人才、根据可持续绩效表现支付薪酬、使高管薪酬与股东利益挂钩以及减少过度冒险”等目标来将薪酬水平与银行绩效挂钩。

我行的薪资调整及奖金的发放需考虑更多的银行整体业务发展因素。我行高级管理人员的薪酬由我行管理层与各职能部门经理共同讨论，且根据摩根士丹利集团的要求及我行的业务现状等因素综合决定。高级管理人员的薪酬决定由我行人力资源、提名与薪酬委员会审阅。

对于每一位员工，在符合我行及摩根士丹利集团年度薪资办法大原则的基础上，银行绩效和员工个人绩效管理的结果都将会作为员工薪资调整、年终绩效奖金的主要参考依据。

5. 根据长期绩效调整薪酬水平的方法。

我行在“薪酬延期支付和追索扣回”方面的具体操作办法将参照每年由摩根士丹利集团董事会公布的“摩根士丹利集团薪酬延期支付和追索扣回制度”执行。

6. 可变薪酬使用的支付工具类别及使用原因。

我使用的可变薪酬的支付工具包括：

- **现金奖励** - 在下一年度（通常在2月份）由现金支付的年度绩效薪酬，不受股本、撤销、追回或市场条件的影响。
- **长期激励奖金** - 鼓励员工重视公司长期盈利。因为员工通常不能在授予后的三年内将奖金完全货币化。另外，这些奖励通常受到例如未能遵守公司合规、道德或风险管理标准，参与竞争活动，因纪律处分引起的合同终止，招揽客户或员工，和滥用专有信息等原因的撤销。

上述可变薪酬使用的支付工具是基于通过实现“吸引并留住顶尖人才、根据可持续绩效表现支付薪酬、使高管薪酬与股东利益挂钩以及减少过度冒险”等目标来将薪酬水平与银行绩效挂钩。

（二）薪酬的定量信息，包括：

1. 银行薪酬管理委员会（小组）成员薪酬及薪酬监督会议召开的次数。

我行委员会成员目前为2人（委员会主席一职目前空缺，待找到合适人选后将及时补缺。），其中一位成员为我行董事长兼代理总经理。由于其不是我行员工，故其薪酬不通过我行发放。委员会另外一位成员为我行独立董事，其在我行取得董事费，但其不因担任本委员会成员而获得额外费用。

委员会委员分别于 2013 年 12 月和 2014 年 1 月召开会议，讨论审阅与我行员工薪酬等相关的议题。

2. 获得绩效奖金和离职金的员工数和奖金总额¹。

我行在 2013 年获得绩效奖金和离职金的高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工数和奖金总额如下：

绩效奖金 (人民币)

高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工

人数	16
总计	2,607,342

离职金 (人民币)

高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工

人数	0
金额	0

3. 未支付和已支付的递延薪酬总额。

我行 2013 年支付的奖金中“递延薪酬”部分为零。

4. 根据固定薪酬和可变薪酬、未受限薪酬和递延薪酬、支付工具分类披露薪酬总额。

固定薪酬和可变薪酬 (人民币)

	高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工
固定薪酬	13,456,399
可变薪酬-现金奖励 (非递延薪酬)	2,607,342
可变薪酬-长期激励奖金 (递延薪酬) ²	0
总计	16,063,741

5. 针对递延薪酬、留存薪酬的显性调整和隐性调整信息。

我行在 2013 年递延薪酬和留存薪酬为零，故无递延薪酬、留存薪酬的显性和隐性调整信息。

¹ 薪酬的定量信息披露要求仅针对商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工。

² 委员会可能会根据业务情况酌情考虑就“如何为我行员工利益而在我行更好地运用摩根士丹利集团的“长期激励奖金计划”，例如加强“递延薪酬”工具的运用”探索可行性。