浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司

2022年度薪酬管理情况报告

各位董事：

根据《商业银行稳健薪酬监管指引》银监发[2010]14号要求，董事会应每年全面、及时、客观、详实地披露薪酬管理信息，并列为年度报告披露的重要部分。薪酬信息应经董事会审议后报备银行业监督管理部门备案。根据以上要求，现将我行2022年薪酬管理工作情况报告如下：

一、薪酬管理工作情况

我行薪酬管理委员会由董事长担任组长、成员由吴丹、叶少康、吕柏仁组成，下设办公室为综合管理部。薪酬管理委员会负责组织召开薪酬管理会议，审议并通过全行员工定岗定薪工作事项，负责开展全行员工年度考核、评优、薪酬调整工作，负责拟定《高级管理人员薪酬管理办法》、《薪酬管理报告》等报董事会审议。薪酬管理扩大会议由薪酬管理委员会组长发起召开，各一级部门负责人参加，负责讨论职能部门绩效考核办法、业务团队绩效考核方案，修订《薪酬管理办法》并报董事会审议。

二、薪酬管理制度制定情况

2022年，我行修订了《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司2022年度非经营单位绩效考核办法》、《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司企业年金管理办法》、《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司新客户经理管理办法（暂行）》、《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司关于明确退休员工福利标准的通知》等相关制度。

三、薪酬管理情况

2022年末，本行在编员工人数123人，较2021年末增加18人，其中高级管理人员及中层管理人员17人，普通员工106人。全年列支工资性支出2664.65万元，与全年工资性支出预算2928万元基本一致，其中职工工资1863.14万元，包含基础薪酬652万元，基础薪酬占比35%，符合《商业银行稳健薪酬监管指引》要求；非职工工资性支出801.51万元，主要由员工伙食费、住房公积金、工作服、社保、工会经费、职工教育经费等组成。

董事会、高级管理层和对银行风险有重要影响岗位上的员工的具体薪酬情况如下：2022年度，本行董事、监事和高级管理人员薪酬合计174.54万元，对银行风险有重要影响岗位上的员工（风险合规部负责人、各经营单位负责人）薪酬合计275.71万元。

四、经济、风险和社会责任指标完成情况

2022年，本行进一步推进“党建+”工作深度整合，坚持“围绕业务抓党建，抓好党建促发展”的思路，先后与漓渚花溪村、钱清江墅村、安昌盛陵村、齐贤八字桥村等多个村委签订党建共建协议，成立共建工作联系小组，形成“大联盟、大融合、大党建、大提升”的良好格局，为当地村民提供就近金融服务。通过“闪电贷”、“共富贷”等联合快贷产品，全力推进普惠金融，助力乡村振兴。

截至2022年末，本行的资产规模达202084.28万元，负债规模170628.22万元；实现净利润（剔除中央财政补贴）1332.22万元，审计后未分配利润为6091.32万元；五级分类不良贷款余额为2371.17万元，五级不良率1.39%，贷款损失准备7034.38万元，拨备覆盖率296.66%。

五、薪酬政策

为充分发挥薪酬考核在本行公司治理和风险管控中的导向作用，本行不断优化薪酬管理机制，科学制订业务发展指标、资产质量指标、内部管理指标等，并层层签订目标责任状，将全行的发展目标落实到每位干部员工身上。本行强化薪酬绩效贡献导向，加大激励力度，以效率和质量为原则，激发员工活力，提高本行竞争力。本行关键岗位人员要求计提员工风险金，通过计提风险基金与风险释放周期合理调配，确保薪酬政策与风险控制相挂钩。

六、薪酬延期支付情况

根据《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司薪酬延期支付管理办法（试行）》、《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司员工风险责任保证金管理办法》规定，我行于2018年起执行延期支付，遵循行领导按40%、中层管理人员不少于25%，信贷审查岗及客户经理岗不少于20%，催收岗、信贷内勤岗、会计主管岗不少于10%执行延期支付。

截至2022年末，我行全员风险金余额721.41万元，其中高管风险金107.49万元；薪酬延期支付金额79.59万元，其中高管延期支付4.85万元。

七、其他需要说明的事项

无。

以上议案，请予以审议。

二〇二三年四月二十八日