

浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司

2023 年度薪酬管理情况报告

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 2023 年薪酬管理工作情况报告如下：

一、薪酬管理工作情况

我行战略发展与提名薪酬委员会由茆国宏担任组长、成员由叶少康、高安良组成，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

2023 年，我行制定《浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司保护期员工管理办法（暂行）》等相关制度。

三、薪酬管理情况

2023 年末，本行在编员工人数 160 人，较 2022 年末增加 37

人，其中高级管理人员及中层管理人员 19 人，普通员工 141 人。全年列支人力费用支出 3692.66 万元，其中职工工资 2669.29 万元，包含基础薪酬 777.53 万元，基础薪酬占比 29.13%，符合《商业银行稳健薪酬监管指引》要求；非职工工资性支出 1023.37 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：2023 年度，本行董事、监事和高级管理人员薪酬合计 229.79 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 343.20 万元。

四、经济、风险和社会责任指标完成情况

2023 年，本行坚持党建引领，实行“三融三促”，打开党建新思路。将党建与营销管理相融合，促进业务良性较快发展，开门红获 A 组贷款日均净增第二、存款日均净增第三的好成绩；将党建与团队建设相融合，促进员工素养持续快速提升，设立张业成工作室、童雅萍培训基地、新员工孵化基地等，树立标杆，激发热情；将党建根据地建设与相融合，做深做透村居化。以“党建+社区振兴”为红色引擎，与长乐村等形成“共建、共赢”党建新格局。

截至 2023 年末，本行的资产规模达 298553.60 万元，负债规模 265797.76 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 6706.68 万元；五级分类不良贷款余

额为 2364.82 万元，五级不良率 1.05%，贷款损失准备 7786.79 万元，拨备覆盖率 329.28%。

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》、《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，我行延期支付行领导按主发起行相关要求执行，中层管理人员每年不少于 40%，客户经理岗每年不少于 40%，信贷审查岗每年不少于 30%，信贷档案管理岗、不良催收岗、信贷内勤岗、会计主管岗每年不少于 10%执行。

截至 2023 年末，我行全员风险金余额 761.3 万元，其中高管风险金 114.49 万元；薪酬延期支付金额 93.62 万元，其中高管延期支付 7.02 万元。

七、其他需要说明的事项

无。

浙江柯桥联合村镇银行股份有限公司

2024年4月9日