

# 浙商银行股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善浙商银行股份有限公司（以下简称“本集团”“本行”）董事和高级管理人员薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《银行保险机构公司治理准则》《商业银行稳健薪酬监管指引》《关于建立完善银行保险机构绩效薪酬追索扣回机制的指导意见》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《浙商银行股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本办法。

第二条 本行董事、高级管理人员薪酬管理需遵循以下基本原则：

（一）依法合规原则。本行董事、高级管理人员薪酬政策应符合国家及有关部门颁布的法律法规、其他有关规范性文件及本行《公司章程》的规定，符合本行公司治理机制的要求；

（二）激励与约束相结合原则。本行董事、高级管理人员薪酬坚持激励和约束并举，薪酬分配支持本行发展战略和经营目标的实现，实现个人价值与银行价值、股东价值的统一；

（三）分类管理原则。本行董事、高级管理人员薪酬综合考虑董事、高级管理人员承担的责任、所需的专业知识以及投入时间等因素确定，实行以价值创造为导向的分类管理策略。

## **第二章 工资总额决定机制及管理**

**第三条** 本办法所称“工资总额”，是指在一个会计年度内直接支付给与本集团建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

**第四条** 本集团根据国家有关政策法规实行工资总额管理。根据本集团发展战略规划、经营目标、经济效益、薪酬政策等情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出率、职工工资水平同业对标等因素按年编制工资总额预算，对年度内工资总额列支进行监测，并按年度进行工资总额清算。

## **第三章 董事薪酬管理**

**第五条** 本办法所称“董事”，根据董事产生方式和工作性质的不同，分为：

（一）执行董事，是指在本行同时担任除董事职务外的其他职务的董事，不包括职工董事。

（二）职工董事，是指董事会成员中的职工代表。职工董事由本行职工通过职工代表大会或者其他形式民主选举产生。

（三）股东董事，是指董事会成员中的股东代表。股东董事由本行符合条件的股东提名，通过股东会选举产生。

（四）独立董事，是指在本行不担任除董事以外的其他职务，并与本行及本行股东、实际控制人不存在可能影响其对本行事务进行独立、客观判断关系的董事。

第六条 根据董事工作性质的不同，本行董事薪酬分为年薪制、津贴制。

第七条 本行执行董事实行年薪制，其薪酬由浙江省有关部门根据省管金融企业负责人薪酬管理相关办法核定并发放。

第八条 本行职工董事实行年薪制，其薪酬按照在本行担任的其他职务所适用的本行现行有效的相关薪酬制度、办法或方案核定并发放。

第九条 本行股东董事不从本行领取薪酬。

第十条 本行独立董事实行津贴制，主要包含年度基本津贴和委员会职务津贴：

（一）年度基本津贴指独立董事参与董事会工作的基本薪酬。年度基本津贴标准为每人30万元/年；

（二）委员会职务津贴指独立董事参与专门委员会工作的职务薪酬。委员会职务津贴标准如下：

1. 担任1个专委会委员无额外津贴，在此基础上每多担任一个专委会委员则增加2万元/年的津贴；

2. 每个专委会主任委员额外增加2万元/年的津贴；
3. 董事会风险与关联交易控制委员会委员额外增加2万元/年的津贴。

上述薪酬均为税前金额，由本行根据相关规定代扣代缴个人所得税。

除上述薪酬外，独立董事不得从本行及本行主要股东或有利害关系的机构和人员取得额外的、未予披露的其他利益。

**第十一条** 本行定期向独立董事发放年度基本津贴和委员会职务津贴。

独立董事在任期内辞任的，薪酬按其任期时间发放；独立董事任期届满继续履职的，薪酬按照上述标准，根据实际履职时间计算发放。

**第十二条** 全体董事因参加相关会议、调研等本行工作所产生的所有费用，由本行承担。

#### **第四章 高级管理人员薪酬管理**

**第十三条** 本办法所称“高级管理人员”，是指行长、副行长、董事会秘书、财务负责人、首席以及董事会确定的其他人员。

**第十四条** 高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

**第十五条** 高级管理人员的绩效年薪实行延期支付。行

长作为主要高级管理人员，按照《商业银行稳健薪酬监管指引》的要求，绩效年薪的 50%分 3 年平均延期发放。其他高级管理人员，按照财政部的有关要求，绩效年薪的 40%需分 3 年平均递延发放。

**第十六条** 高级管理人员的任期激励收入实行延期支付。任期激励收入在任期考核结束后的 3 年内按照 4: 3: 3 的比例逐年兑付。

**第十七条** 发生下列情形之一的，经党委会前置研究、董事会认定，可以追回向高级管理人员超额发放的所有绩效年薪和其他激励性报酬：

（一）发生财务报表重述等情形，导致绩效薪酬所依据的财务信息发生较大调整的；

（二）绩效考核结果存在弄虚作假的；

（三）违反薪酬管理程序擅自发放绩效薪酬或擅自增加薪酬激励项目的；

（四）其他违规或基于错误信息发放薪酬的。

**第十八条** 对于存在明显过失或未尽到审慎管理义务，导致职责范围内风险超常暴露的高级管理人员，经党委会前置研究、董事会认定，可以追索扣回其相应期限内的绩效年薪。

对于存在违法、违规、违纪等情形的高级管理人员，经党委会前置研究、董事会认定，应当根据情形轻重追索扣回其相应期限内的部分直至全部绩效年薪。追索扣回比例结合

高级管理人员所承担的责任、造成的损失以及产生的负面影响进行确定。

**第十九条** 发生下列情形之一的，经党委会前置研究、董事会认定，应当追索扣回负有主要责任的高级管理人员相应期限内的全部绩效年薪：

（一）重要监管指标严重不达标或偏离合理区间的；

（二）被国家金融监督管理总局及其派出机构或其他金融监管部门采取接管等风险处置措施的；

（三）发生重大风险事件，对金融市场秩序造成恶劣影响的；

（四）其他对本行的财产、声誉等造成重大损害的情形。

## **第五章 附则**

**第二十条** 董事会提名与薪酬委员会根据其职责权限负责本办法的实施。

各董事的薪酬按上述原则和规定核定并发放，不再另行提请股东会审议，发放后按有关规定和要求及时对外披露。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第二十一条** 本办法自股东会审议通过之日起实施。原《浙商银行股份有限公司董事薪酬管理方案》同时废止。