**××××银行股份有限公司**

员工薪酬延期支付管理办法

**第一章 总则**

第一条 根据银监会《商业银行稳健薪酬监管指引》（银监发〔2010〕14号）、《××××省农村信用社行业薪酬管理办法》（××××）精神，结合××××银行股份有限公司（以下简称“本行”）实际，制定本办法。

第二条 为加强薪酬延期支付工作的领导，本行成立薪酬延期支付管理领导小组。组长由总行行长担任，副组长由总行副行长担任，成员由人力资源部、计划财务部、运营管理部、信贷管理部、合规管理部、风险管理部、审计部负责人担任。

**第二章 实施对象**

第三条 实行薪酬延期支付管理的岗位：

（一）总行领导：董事长、行长、监事长、副行长；

（二）董事会：董事会秘书、办公室主任、办事员；

（三）监事会：办公室主任、办事员；

（四）业务管理、支持保障部门及团队：总经理（主任）、副总经理、风险经理、团队负责人、运营主管、办事员；

（五）业务经营部门及团队：总经理、副总经理、团队负责人、客户经理、产品经理、办事员等；

（六）支行、分理处：支行行长、分理处负责人、柜员等；

（七）其他需要实行薪酬延期支付的人员。

**第三章 延期支付比例**

第四条 根据岗位风险状况，确定一定的薪酬延期支付比例，具体标准为：

（一）董事长、行长绩效工资不少于 50％用于延期支付；

（二）监事长、总行副行长, 支行行长, 从事公司业务、小微业务、三农业务、金融市场业务、资产保全、授信评审、信贷管理、支行运营主管及清算、科技信息等人员，其绩效工资不少于 40％用于延期支付；

（三）从事风险管理、合规管理、计划财务、运营管理（运营管理部门、事后监督、授权、对账、放款等团队）、电子银行等人员，其绩效工资不少于 20％用于延期支付；

（四）从事董事会、监事会、经营层办公室、人力资源、审计、发展规划、运营管理（清分、会出辅导、自助银行管理）、安全保卫等人员，柜员、产品经理等，其绩效工资不少于 10％用于延期支付；

（五）其他岗位的薪酬延期支付比例由总行视其风险程度确定，但不得低于其绩效工资的 10％。

**第四章 延期支付的管理**

第五条 延期支付提取和支付的方式

延期支付实行按月提取、全年统筹的方式，当出现当月员工实得薪酬低于 3000 元的情形时，则可暂缓提取，待满足提取条件时再行补提，年终对全年应提取额进行补差。延期支付期限与风险持续期相一致，支付期限为三年，实行等分原则，不得前重后轻。

第六条 延期支付使用规则

延期支付主要用于员工因责任事故、经济案件、违约或其他过失需赔偿或罚没款项等的支出。在延期支付期限内，对于产生风险损失赔偿、不良资产责任赔偿，或其他应由员工承担的经济损失，应优先从延期支付中支付，本行有权确定从当期薪酬与延期支付薪酬中支付比例。在延期支付期限内，对于发生符合本行有关员工问责处罚事项，经规定程序确定需扣发绩效薪酬的，符合延期支付扣减情况的，先从延期支付账户中扣减，再扣减当月薪酬（留足最低生活保障金），当月不足扣减的从下月薪酬中扣减，直到满足为止。

第七条 延期支付的 3 年期限内，相关领导班子成员和员工职责内风险损失超常暴露，本行有权将相应期限内已发放的薪酬全部追回，并止付所有未止付部分。绩效薪酬延期追索、扣回规定同样适用于离职人员。

第八条 延期支付的管理

本行延期支付实行统一管理。人力资源部负责薪酬延期支付办法的制定，计划财务部负责建立全行薪酬延期支付账户；审计部负责延期支付期满后风险责任的认定，牵头相关部门进行问责调查和责任认定。

第九条 因公工作调动、退休等人员，在延期支付期满后支付相应薪酬；离职人员延期支付薪酬按《××××银行股份制员工离职管理办法实施细则》执行。

第十条 本行审计部须定期对延期支付薪酬的缴存、调整、扣减、退回等管理情况进行专项审计。

**第五章 附则**

第十一条 本办法由××××银行股份有限公司人力资源部负责解释和修订，如与国家或监管部门有关规定不一致的，按国家和监管部门规定执行。

第十二条 本制度自发文之日起施行。