(上接 A58 版)

（一）总行常设机构

本行总行的常设机构包括：

| 序号 | 部门名称 | 主要职能 |
|---|---|---|
| 1 | 零售金融部 | 推进零售金融业务利润中心建设；负责私人银行管理体系建设，推动各项业务发展；负责贵金属、保险、基金业务、信用卡、ETC、保管箱等零售产品的开发、推广、营销指导与管理；负责做好丰收互联平台的线上批量获客推广工作；负责理财产品的需求调研、市场营销、业务辅导检查等；负责做好个人客户分层分类工作；负责中高端客户、对私客户的集聚；负责全行网点转型，做精门店金融；负责客户服务体系的建设、管理与相关指导培训；负责代理业务的拓展与管理；负责零售条线人员队伍的建设、管理、培训、检查和考核；负责交叉营销的管理和考核；负责线上线下渠道及自助设备的管理；牵头做好标准化网点的推进工作，以及标准化手册制定。 |
| 2 | 产业金融部 | 推进产业金融业务利润中心建设；负责全行存款管理；负责推进公司业务零售化；负责公司业务营销及配合新产品的开发、推广；指导与推进全行信贷结构调整工作；扩建全行企业信用库；承担对公贷款利率定价初审工作；负责对公长尾客户的管理；全行公司客户经理、业务主管的管理和辅导工作；负责全行的公司业务投行化工作，做好项目的开发、管理，建立外部市场与同业合作圈，实践公司业务投行化；负责全行国际结算、贸易融资、现金管理业务的推进；指导支行拓展贸易金融结算及融资业务、营销推广现金管理产品，着力为公司客户提供综合金融服务方案。 |
| 3 | 微贷事业部 | 负责微贷业务利润中心建设；负责微贷业务拓展，并抓好风险管理；吸收运用 IPC 公司微贷技术，打造微贷技术核心竞争力；做好微贷客户经理队伍的建设、管理和考核。 |
| 4 | 网络金融部 | 负责网络金融业务利润中心建设；负责互联网金融业务的拓展、合作、运营、风险管理等工作；负责汽车分期、联合贷款等业务的拓展、运营、风险管理工作。 |
| 5 | 金融市场事业部 | 负责金融市场业务利润中心建设；负责金融市场业务拓展，打造金融市场业务核心竞争力；负责统筹全行自营及理财、本币及外币资金的流动性管理和投融资运作；负责全行各类同业客户关系的维护；负责全行金融市场业务的创新；负责金融市场业务管理体系建设，并统筹管理各类业务风险；负责全行金融市场业务人员队伍的建设与管理。 |
| 6 | 信贷评审部 | 负责全行授信管理工作，负责支行所有授信审查审批工作。承担内控与风险管理委员会下设的授信审查委员会、投资决策委员会工作；牵头负责全资产管理平台建设与优化；负责全行征信管理工作；负责全行信贷档案管理工作。 |
| 7 | 风险管理部 | 负责全行全面风险管理工作，确保各项业务稳健运行。具体负责全行贷款用信管理和贷后检查管理，建立贷款风险监测、预警机制；负责大信贷平台系统管理维护、信贷资产分类、不良贷款处置化解和责任追究工作；统筹全面风险管理，建立全面风险管理体系，完善风险偏好、风险指标等风控政策；定期开展全面风险管理监测、预警和报告工作，提高风险识别和防控能力，不断提升我行全面风险管理水平。 |
| 8 | 法律合规部 | 负责全行合规体系建设工作，做好全行合规状况评估、合规意识培育、合规文化建设等工作；负责资产保全及法律事务工作；负责流程银行体系建设，建设垂直高效的管理流程系统。 |
| 9 | 资产负债管理部 | 负责全行资产负债管理，实施资产总量平衡、资产负债总量分析、资产负债结构管理、资产负债的效益性管理，拟定全行整体资产负债和业务收支、风险资产结构、内部资本配置安排等；负责全行综合计划管理，组织编制全行业务经营与发展综合计划并督促实施，指导、监控、协调各经营单位业务经营与发展，组织综合计划考评；组织制订财务战略与财务规划，负责财务制度制定和执行；负责全行财务核算规范，负责财务信息的编制、分析和披露；负责全行费用成本审批控制和财务预算管理；负责全行资金计划和流动性风险管理；负责全行存贷款利率定价管理、利率风险管理；负责做好人行准备金的缴存与管理等相关工作。 |
| 10 | 运营管理部 | 负责全行会计结算、现金管理、资金清算、事后监督工作，做好会计辅导检查监督工作，加强会计基础工作管理，提升相员技能，做好集中运营业务与管理工作，确保会计工作有序运行，实现安全无差错。 |
| 11 | 总行办公室 | 承担总行决策层的秘书工作，做好信息宣传工作；承担外部与总行的联络工作，负责总行与各部门、支行之间的协调工作；负责全行重点工作，重点项目、重点规划等的督察工作；承担全行品牌建设，推动企业文化建设，不断提升我行的综合管理能力。 |
| 12 | 行政保障部 | 负责全行的网点基本建设及维修、镜湖瑞丰银行大楼建设，食堂、物业等后勤服务保障，物品采购，瑞丰大厦管理，总行机关财务费用审批、工资的管理等。 |
| 13 | 人力资源部 | 负责员工的招聘工作；承担全行人才的选拔、培养；牵头干部员工的绩效管理、薪酬管理；负责开展员工关怀活动，不断提升员工满意度和敬业度。 |
| 14 | 金融科技部 | 负责金融科技的研究和引入，负责全行的数字化建设规划工作；负责全行的科技安全管理工作；负责计算机相关制度的制定、落实与督促工作；负责 IT 项目的管理、开发工作；负责数据管理、数据挖掘和数据应用工作；负责管理类系统及业务类系统的维护工作；负责电子类设备的管理及运行维护工作；负责计算机系统的日常运行管理工作，承担全行计算机的技术支持工作，不断提升我行科技支撑水平。 |
| 15 | 审计部 | 负责总行各职能部门及支行的审计稽核，实施全行财务收支、信贷管理、内部控制、操作合规、经济效益、经济责任等审计工作，不断提升内部审计工作水平。 |
| 16 | 安全保卫部 | 负责全行安全生产责任落实、监督和考核工作；负责全行机构网点、营业场所、自助银行（含 ATM）、总行金库等重要部位的日常安全、消防检查；负责员工安全教育和防范技能培训；负责做好全行机构网点安防设施的标准化建设及日常维护管理工作。 |
| 17 | 纪检办公室 | 负责全行纪检监察工作；负责全行行风建设、党风廉政建设和反腐败等工作；负责员工行为管理和违法违纪案件查处工作。 |
| 18 | 瑞丰商学院 | 秉承“尚学、知行、创变”校训，整合行内外资源，逐步建设成集知识传播中心、技能培训中心、领导力发展中心、文化传播中心、创新孵化中心为一体的战略性教育培训基地，对内着力关键人才培训培养，对外加快推进半社会化办学，形成“融合、商效、多元、开放”的办学机制，服务瑞丰转型发展需要。 |
| 19 | 瑞丰研究院 | 作为为全行战略决策提供理论和实践支撑的部门，主要承担宏观经济、金融政策、行业动态及我行发展战略研究，负责编制全行中长期发展战略规划，负责组织研究、设计和推动经营管理体制机制改革，牵头运用一系列战略管理工具推动战略规划实施落地。 |
| 20 | 普惠金融部 | 负责个人贷款业务开发、推广、营销指导与管理；负责社区经理、金融服务员的建设、管理、培训、检查和考核；负责推进支行模式发展工作；负责个人贷款利率定价、营销指导与管理。 |

高级管理层下设各专项委员会主要职能详见本招股意向书“第七节风险管理与内部控制二、组织管理体系（二）高级管理层及其下设委员会”。

（二）本行各分支机构情况

截至 2020 年 12 月 31 日，,本行共拥有 105 家分支机构，88 家分布于绍兴市柯桥区，15 家分布于绍兴市越城区，2 家分布于义乌市，另外本行在浙江省嵊州市发起设立了村镇银行。

本行主要分支机构的基本情况如下：

| 序号 | 机构名称 | 单位地址 |
|---|---|---|
| 1 | 总行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道笛扬路 1363 号 |
| 2 | 总行营业部 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道笛扬路 1363 号 |
| 3 | 义乌支行 | 浙江省义乌市工人北路 509 号 |
| 4 | 越州支行 | 浙江省绍兴市越城区环城北路 33 号 |
| 5 | 新区支行 | 浙江省绍兴市越城区中兴北路 549 号 |
| 6 | 新城支行 | 浙江省绍兴市越城区人民东路 193 号 |
| 7 | 城南支行 | 浙江省绍兴市越城区城南街道江家漾公寓西区中兴南路 720–728 号 |
| 8 | 柯桥支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道恒美大厦 0101–0102、0104–0105、0119、0201–0205、0301 室 |
| 9 | 双梅支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道耶溪路 248–252 号 |
| 10 | 柯北支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道裕民路 1207、1209、1211 号 |
| 11 | 柯岩支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯岩街道柯岩大道 187 号 |
| 12 | 阮社支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯岩街道信心村 |
| 13 | 州山支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯岩街道埠头村绿升委 |
| 14 | 钱清支行 | 浙江省绍兴市柯桥区钱清镇东江永通国贸大厦 |
| 15 | 大钱门支行 | 浙江省绍兴市柯桥区钱清镇原料市场 B 区 6 幢 2–12 号 |
| 16 | 新甸支行 | 浙江省绍兴市柯桥区钱清镇新甸 |
| 17 | 滨海支行 | 浙江省绍兴市柯桥区滨海旺角商贸城 |
| 18 | 马鞍支行 | 浙江省绍兴市柯桥区马鞍镇车站北路 47 号 |
| 19 | 齐贤支行 | 浙江省绍兴市柯桥区齐贤镇阳嘉龙越剑大厦 |
| 20 | 羊山支行 | 浙江省绍兴市柯桥区齐贤镇聚贤街 53 号 |
| 21 | 华舍支行 | 浙江省绍兴市柯桥区华舍街道镇西路 1 号 |
| 22 | 安昌支行 | 浙江省绍兴市柯桥区安昌镇红桥头村齐大公路北侧柯桥区中天纺织有限公司所属营业房 |
| 23 | 杨汛桥支行 | 浙江省绍兴市柯桥区杨汛桥镇杨汛商贸中心 |
| 24 | 江桥支行 | 浙江省绍兴市柯桥区杨汛桥镇江桥 |
| 25 | 福全支行 | 浙江省绍兴市柯桥区福全镇花为媒汽配城 B1,28–40 号 |
| 26 | 轻纺城支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道精工广场 8 幢 3 单元 |
| 27 | 陶堰支行 | 浙江省绍兴市越城区陶堰镇市街 |
| 28 | 富盛支行 | 浙江省绍兴市越城区富盛镇富盛村新纪元公寓 2 号楼 212–213 号 |
| 29 | 孙端支行 | 浙江省绍兴市越城区孙端镇中兴路 88 号鲁易大厦 |
| 30 | 夏履支行 | 浙江省绍兴市柯桥区夏履镇 |
| 31 | 漓渚支行 | 浙江省绍兴市柯桥区漓渚镇新街 |
| 32 | 平水支行 | 浙江省绍兴市柯桥区平水镇平兴东路 1 号 |
| 33 | 王坛支行 | 浙江省绍兴市柯桥区王坛镇舜江路镇中路交叉口 |
| 34 | 湖塘支行 | 浙江省绍兴市柯桥区湖塘街道湖塘村西跨湖 362 号 |
| 35 | 兰亭支行 | 浙江省绍兴市柯桥区兰亭镇咸亨佳苑 3 幢 101 室 |
| 36 | 香水湾支行 | 浙江省绍兴市柯桥区柯桥街道柯桥香水湾小区 2 幢 110、111、112 室 |
| 37 | 嵊州村镇银行 | 浙江省嵊州市嵊州大道 108 号 |

1、本行跨区域扩张的主要方式

本行跨区域扩张主要有设立异地分支机构和设立村镇银行两种方式。通常在经济较为发达、商业环境较为繁荣的其他城市或城区，本行以设立分支机构为主要方式，因为该种方式能更有效、更直接领会并执行本行“区域首选零售银行”的战略转型定位，可以更好的为个人和中小企业客户提供门店金融、社区金融、电子金融、便民金融等金融服务，有利于提升本行的品牌形象和增强对社区、周边商户的影响力。在三农经济较为发达的县域地区，本行以设立村镇银行为主要方式，因为该种方式可以更有针对性的服务三农经济，能够较好的满足当地三农贷款需要，有利于缓解农村地区银行业金融机构覆盖率低、金融供给不足、竞争不充分、金融服务缺位等问题，能够较好的贯彻本行服务三农的市场定位。

2、本行柯桥区以外机构经营情况

本行柯桥区以外的经营机构目前主要分布在绍兴市越城区、嵊州市、义乌市，其中越城区和义乌市的经营机构均为支行、分理处形式，嵊州市的经营机构为村镇银行形式。

截至 2020 年 12 月 31 日，本行柯桥区以外机构经营情况如下：

单位：家、人

| 区域 | 支行数量 | 村镇银行数量 | 员工人数 |
|---|---|---|---|
| 绍兴市越城区 | 7 | – | 204 |
| 嵊州市 | – | 1 | 105 |
| 义乌市 | 1 | – | 40 |

截至本招股意向书摘要签署日，上述机构在报告期内运行稳健，经营良好，未发生重大负面事件。

3、本行柯桥区外机构经营策略与管理能力

（1）经营策略

绍兴市越城区分支机构采取和本行本部一致的经营策略，紧紧围绕“区域首选零售银行”的战略定位和“服务三农、支持中小”的市场定位，重点开展社区金融、小贷金融、微贷金融、财富管理、中间业务等新型普惠式金融模式，便捷、高效的满足了普通老百姓在日常衣食住行、投资理财等方面的金融需求，同时，为中小微企业带来了快速、便利的融资渠道，有效缓解了中小微企业融资难的问题，在当地个人与中小微企业中树立良好客户体验与口碑，形成了与当地国有大行、全国性股份制银行不同的经营模式，实现了差异化竞争。

义乌市分支机构除采取和本行本部一致的经营策略外，通过结合当地小商品贸易极其发达的特点，重点面向小微信贷类客户、代理业务客户进行针对性开发。通过当地采取“深入市场、开展社区营销和产品创新营销，提供优质服务”的差异化竞争策略，在小商品贸易商户中树立了较好品牌形象。

嵊州村镇银行的客户群体主要是三农客户和小微企业客户。在客户拓展方面，嵊州村镇银行坚持做小、做散，坚持市场需求为导向，同时围绕服务实体经济、服务三农、支持经济转型升级这一主线，深入开展支农支小工作，把小微企业、三农金融服务业放在突出位置，积极为当地农户、小微企业推出多种金融解决方案。同时努力挖掘当地有效信贷需求，确保信贷投放能够支持嵊州实体经济、三农经济发展。

（2）管理能力

本行在越城区、义乌市分支机构的管理层由总行直接任命，嵊州村镇银行的管理层由嵊州村镇银行董事会任命。本行柯桥区外经营机构的管理层均具有十年以上银行业从业经历，具有较高的业务水平与基层工作经验。并且，管理层和基层业务人员主要由熟悉本地情况的人员组成，在当地具有良好的人脉资源，熟悉当地商业环境、熟悉三农经济。尤其是在服务三农客户、小微企业客户方面，能够深入农村、深入商区，高效率的完成客户调查工作，有效减少了银行与客户信息不对称的问题，间接降低了信贷风险，该优势是大多数当地国有大型商业银行所不具备的。

综上所述，本行柯桥区外机构在人员、客户基础、业务经验、管理水平等方面均配备充足，能够保证日常经营业务的有效开展，具备持续盈利能力。

4、本行未来扩张计划

（1）绍兴市内扩张计划

本行未来将继续围绕“区域首选零售银行”的战略定位和“服务三农、支持中小”的市场定位，立足绍兴，通过大力推行社区金融、小贷金融、微贷金融、财富管理、中间业务等普惠金融模式，在绍兴市内精耕细作，不断完善网点布局，不断提升网点服务水平、不断优化客户体验，积极在绍兴市内树立良好品牌形象。

（2）绍兴市外扩张计划

本行未来将结合绍兴市周边主要城市经济发展状况，自身的人才储备，资金实力，管理水平、银行业监管机构的监管政策、国家宏观政策等多方面因素，综合确定未来对外扩张计划。

十、本行员工情况

（一）员工基本情况

1、人数及其变化情况

截至 2020 年 12 月 31 日、2019 年 12 月 31 日、2018 年 12 月 31 日，本行在编员工人数分别为 2,360 人、2,296 人、2,144 人。

2、员工专业构成情况

截至 2020 年 12 月 31 日，本行在编员工专业构成情况如下表所示：

单位：人、%

| 专业类别 | 2020年 12 月 31 日 | |
|---|---|---|
| | 人数 | 占比 |
| 管理人员 | 283 | 11.99 |
| 业务人员 | 1,909 | 80.89 |
| 行政人员 | 168 | 7.12 |
| 合计 | 2,360 | 100.00 |

3、员工学历构成情况

截至 2020 年 12 月 31 日，本行在编员工学历构成情况如下表所示：

单位：人、%

| 学历类别 | 2020年 12 月 31 日 | |
|---|---|---|
| | 人数 | 占比 |
| 研究生及以上 | 154 | 6.53 |
| 大学本科 | 1,933 | 81.91 |
| 大学专科 | 214 | 9.07 |
| 大学专科以下 | 59 | 2.50 |
| 合计 | 2,360 | 100.00 |

4、员工年龄构成情况

截至 2020 年 12 月 31 日，本行在编员工年龄构成情况如下表所示：

单位：人、%

| 年龄类别 | 2020年 12 月 31 日 | |
|---|---|---|
| | 人数 | 占比 |
| 30岁以下 | 1,025 | 43.43 |
| 31—40 岁 | 755 | 31.99 |
| 41—50 岁 | 378 | 16.02 |
| 51—60 岁 | 202 | 8.56 |
| 合计 | 2,360 | 100.00 |

（二）本行执行社会保障、住房及医疗制度改革情况

本行为员工提供各种福利，首先包括法律及社会保险条例规定的各种福利，包括基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金；其次是本行提供的公司福利，包括企业年金和补充医疗保险。

1、法定福利

本行按照国家有关规定为员工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育五种基本社会保险和住房公积金，按时缴纳相关费用，同时提供带薪年休假。

（1）基本养老保险：本行严格执行《社会保险费征缴暂行条例》(国务院令第 259 号)、《失业保险条例》(国务院令第 258 号)、《浙江省社会保险费征缴办法》（省政府令第 188 号）等有关政策规定，认真做好社会保险费的申报、缴费和职工个人账户的管理，做好退休人员社会保险待遇资格认证和社会保险金支付工作，于 1984 年 7 月为全行员工办理养老保险，1995 年 1 月起建立员工个人账户。

（2）基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险：本行按照《浙江省社会保险费征缴办法》（省政府令第 188 号）有关规定，按月及时为员工缴纳上述保险。

（3）住房公积金：按照《住房公积金管理条例》及《关于调整住房公积金及新职工住房补贴缴存基数的通知》等相关规定，按月及时为员工缴纳住房公积金及住房补贴。

（4）带薪年休假：按照国家有关劳动法律法规及《关于落实员工带薪年休假制度的通知》(［2015]785 号)，本行向员工提供带薪年休假。

2、补充福利

（1）企业年金：按照《中国人民共和国信托法》、《企业年金试行办法》、《企业年金基金管理试行办法》、《瑞丰银行企业年金管理办法》 等相关规定，按年及时为员工缴纳企业年金。

（2）补充医疗保险：按照《瑞丰银行职工补充医疗保险管理办法》相关规定，按年及时为员工缴纳补充医疗保险。

3、报告期内本行为员工办理社会保险和住房公积金的情况

截至 2020 年 12 月 31 日、2019 年 12 月 31 日、2018 年 12 月 31 日，本行母公司在编员工人数分别为 2,244 人、2,195 人、2,062 人，本行子公司浙江嵊州瑞丰村镇银行股份有限公司的员工人数分别为 116 人、101 人、82 人。

报告期内，本行为员工办理社会保险和住房公积金的人数如下：

单位：人

| 项目 | 2020–12–31 | | 2019–12–31 | | 2018–12–31 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 母公司 | 嵊州瑞丰村镇银行 | 母公司 | 嵊州瑞丰村镇银行 | 母公司 | 嵊州瑞丰村镇银行 |
| 养老保险 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |
| 医疗保险 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |
| 生育保险 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |
| 失业保险 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |
| 工伤保险 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |
| 住房公积金 | 2,244 | 116 | 2,195 | 101 | 2,062 | 82 |

4、报告期内社保和公积金缴纳金额

单位：千元

| 项目 | 2020年 | 2019年 | 2018年 |
|---|---|---|---|
| 社会保险费 | 25,299 | 41,077 | 36,823 |
| 其中：基本养老保险金 | 14,690 | 28,666 | 26,651 |
| 基本医疗保险金 | 10,227 | 10,237 | 8,963 |
| 工伤保险金 | 59 | 357 | 288 |
| 生育保险金 | 176 | 988 | 198 |
| 失业保险金 | 147 | 829 | 723 |
| 住房公积金 | 27,319 | 22,493 | 18,322 |
| 合计 | 52,618 | 63,570 | 55,145 |

报告期内，本行按照国家相关法律法规，按月按比例为全体员工足额缴纳社会保险和住房公积金。对于新聘任员工，本行自劳动合同签订之日起为其办理社保和缴纳住房公积金。

报告期内，本行不存在需要补缴社会保险或住房公积金的情形。

本行于 2021 年 1 月已取得由总行及各分支机构、嵊州村镇银行所在地的社会保险基金管理机构出具的证明，证明本行在报告期内“按时足额缴付各类法定社会保险费用，不存在因违反劳动保障法律法规及规范性文件而被本机构处罚的情形”。

本行于 2021 年 1 月已取得由总行及各分支机构、嵊州村镇银行所在地的住房公积金管理中心出具的证明，证明本行在报告期内为职工正常缴存住房公积金，没有因违反住房公积金相关政策而受到处罚的情形。

（三）本行公司员工薪酬情况

1、本行公司员工薪酬制度

本行各类岗位人员的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬、附加薪酬三部分组成。

固定薪酬：以各岗位职务序列的岗位职级所对应的目标薪酬的一定比例向员工按月支付的稳定性报酬，包括岗位工资和补贴。

绩效薪酬：体现激励功能，按照岗位职责和工作完成情况，与季度和年度绩效考核挂钩。

附加薪酬：体现保障职能，包括福利津补贴、加班工资、超标准部分住房公积金。

2、本行员工薪酬水平

（1）报告期内，本行母公司各级别员工的人均薪酬水平如下：

单位：人、万元

| 项目 | 2020年 | | 2019年 | | 2018年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人均薪酬 | 人数 | 人均薪酬 | 人均薪酬 | 人数 | 人均薪酬 |
| 高层 | 9 | 119.00 | 7 | 104.23 | 8 | 100.79 |
| 中层 | 48 | 67.88 | 47 | 59.17 | 42 | 49.45 |
| 员工 | 2,187 | 15.93 | 2,141 | 17.11 | 2,012 | 13.89 |
| 合计 / 人均 | 2,244 | 17.45 | 2,195 | 18.29 | 2,062 | 14.95 |

（2）报告期内，本行母公司各岗位员工的人均薪酬水平如下：

单位：人、万元

| 项目 | 2020年 | | 2019年 | | 2018年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 人数 | 人均薪酬 | 人数 | 人均薪酬 | 人数 | 人均薪酬 |
| 管理人员 | 256 | 39.15 | 231 | 37.17 | 205 | 35.24 |
| 业务人员 | 1,829 | 14.11 | 1,821 | 15.60 | 1,720 | 12.29 |
| 行政人员 | 159 | 20.92 | 143 | 22.09 | 137 | 18.03 |
| 合计 / 人均 | 2,244 | 17.45 | 2,195 | 18.29 | 2,062 | 14.95 |

注①：上述人均薪酬计算公式为 =（本行年度职工基本工资 + 绩效奖金）/ 本行月平均员工人数

2020 年度，本行人均薪酬 17.45 万元 / 年，较 2019 年总体保持稳定。

2019 年度，本行人均薪酬 18.29 万元 / 年，较 2018 年有所上升，主要原因：（1）全行整体业务完成情况较好，员工绩效奖金有所上升；（2）2019 年以来，本行为提高员工积极性，加大了各项劳动竞赛与专项考核的奖励力度。

本行报告期内员工费用支出总体平稳，本行严格按照国家法律法规规定向员工发放工资、奖金，并足额缴纳五险一金，本行不存在故意压低员工薪酬减少营业支出的情况。

（3）本行员工平均工资水平与当地平均工资水平比较

根据浙江省统计局数据，2018 年、2019 年和 2020 年绍兴市城镇就业人员平均收入分别为 59,049 元 / 年、63,935 元 / 年和 66,694 元 / 年，本行员工薪酬平均水平高于当地平均工资水平。

3、本行未来薪酬制度及水平变化趋势

本行根据发展战略、年度经营目标，以及当地同行业收入范围，合理确定基本薪酬与绩效薪酬的比例，突出价值贡献，坚持工资增长不超过本行经济效益增长幅度。

2015 年起，本行引入经济增加值、经风险调整后的经济资本回报率、存贷利差、成本收入等指标进行业绩考核，充分发挥薪酬在商业银行公司治理和风险管控中的导向作用，通过建立健全科学有效的薪酬考核机制，促进公司稳健经营和可持续发展。同时，本行根据银监会《商业银行稳健薪酬监管指引》等有关规定，对高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效薪酬按一定比例实行延期支付。

未来，本行将重塑以客户为中心的组织架构，实行组织架构的扁平化、专业化、垂直化，推行部分事业部制改革，以更有效地适应市场需求的变化。与此同时，本行将实施岗位标准化建设，分析各岗位内在价值，确立岗位职责、权限和绩效标准与薪酬水平之间的匹配和平衡，建立和完善对外具有竞争性、对内具有公平性的薪酬体系和绩效考核制度。

4、职工薪酬核算与相关科目变动情况的匹配情况

保荐机构查阅了本行员工薪酬制度、员工花名册等相关文件，对本行职工薪酬核算与相关科目变动情况匹配性进行了核查。具体情况如下：

（1）发行人职工薪酬会计处理方法

①短期薪酬的会计处理方法

发行人在职工为公司提供服务的会计期间，将实际发生的短期薪酬确认为负债，并计入当期损益或相关资产成本。

发行人为职工缴纳的社会保险费和住房公积金，以及按规定提取的工会经费和职工教育经费，在职工为公司提供服务的会计期间，根据规定的计提基础和计提比例计算确定相应的职工薪酬金额。

职工福利费为非货币性福利的，如能够可靠计量的，按照公允价值计量。

②离职后福利的会计处理方法

A、设定提存计划

发行人按当地政府的相关规定为职工缴纳基本养老保险和失业保险，在职工为公司提供服务的会计期间，按以当地规定的缴纳基数和比例计算应缴纳金额，确认为负债，并计入当期损益或相关资产成本。

除基本养老保险外，发行人还依据国家企业年金制度的相关政策，建立了企业年金计划，按职工工资总额的一定比例向年金计划缴费，相应支出计入当期损益或相关资产成本。

B、设定受益计划

发行人根据预期累计福利单位法确定的公式，将设定受益计划产生的福利义务归属于职工提供服务的期间，并计入当期损益或相关资产成本。

设定受益计划义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。设定受益计划存在盈余的，发行人以设定受益计划的盈余和资产上限两项的孰低者计量设定受益计划净资产。

所有设定受益计划义务，包括预期在职工提供服务的年度报告期间结束后的十二个月内支付的义务，根据资产负债表日与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率予以折现。

设定受益计划产生的服务成本和设定受益计划净负债或净资产的利息净额计入当期损益或相关资产成本；重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动计入其他综合收益，并且在后续会计期间不转回至损益。

在设定受益计划结算时，按在结算日确定的设定受益计划义务现值和结算价格两者的差额，确认结算利得或损失。

③辞退福利的会计处理方法

发行人在不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减建议所提供的辞退福利时，或确认与涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时（两者孰早），确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入当期损益。

（2）报告期员工数量变化和职工薪酬变动趋势分析

①员工数量及构成变动情况

单位：人

| 项目 | 2020–12–31 | 增减人数 | 2019–12–31 | 增减人数 | 2018–12–31 |
|---|---|---|---|---|---|
| 劳务派遣用工 | 96 | –25 | 121 | –55 | 176 |
| 正式用工 | 2,244 | 49 | 2,195 | 133 | 2,062 |
| 用工总数 | 2,340 | 24 | 2,316 | 78 | 2,238 |

2018–2020 年，发行人员工总数呈逐年上升趋势，其中正式员工人数逐年增加。按照《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第 22 号），发行人 2016 年 3 月至 9 月对劳务派遣用工情况进行了整改，与部分被派遣劳动者签署了劳动合同，劳务派遣用工人数有所减少，正式员工人数随之增加。

②职工薪酬变动情况

报告期各年度职工薪酬总额情况如下：

单位：千元、%

| 项目 | 2020年度 | 同比增减 | 2019年度 | 同比增减 | 2018年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 短期薪酬 | 570,016 | 9.11% | 522,423 | 25.66% | 415,736 |
| 离职后福利 – 设定提存计划 | 51,077 | 1.34% | 50,401 | 78.80% | 28,189 |
| 辞退福利 | 20,103 | 174.03% | 7,336 | –73.43% | 27,607 |
| 一年内到期的其他福利 | 1,190 | 219.89% | 372 | –40.93% | 630 |
| 合计 | 642,386 | 10.65% | 580,531 | 22.95% | 472,162 |

2020 年、2019 年、2018 年，本行的职工薪酬福利费用分别为 6.42 亿元、5.81 亿元、4.72 亿元。报告期内，本行的职工薪酬福利费用随着员工人数而逐年增加。

综上，发行人职工薪酬核算符合发行人正式用工数量、劳务派遣用工数量变化。

（四）本行报告期内劳务派遣用工的基本情况

经保荐机构及发行人律师核查：

1、发行人报告期内存在劳务派遣情形，发行人均已就劳务派遣与劳务派遣公司签署了劳务派遣协议，相关劳务派遣公司具有劳务派遣资质。发行人未曾发生拖欠劳务派遣员工薪酬的情况，没有与劳务公司及派遣员工发生过任何重大劳动争议和纠纷，亦未受到有关劳动主管机关或劳动监察机关的行政处罚。

2、发行人使用的劳务派遣人员主要从事微贷客户经理、后勤保障等辅助性工作，微贷客户经理主要从事小额贷款的营销工作，符合《劳务派遣暂行规定》关于“临时性、辅助性或者替代性的工作岗位”的相关规定，且劳务派遣员工与发行人正式员工同工同酬。

3、发行人报告期内劳务派遣用工及其占发行人用工总数的比例如下：

单位：人、%

| 项目 | 2020–12–31 | 2019–12–31 | 2018–12–31 |
|---|---|---|---|
| 劳务派遣人数 | 96 | 121 | 176 |
| 用工总数 | 2,340 | 2,316 | 2,238 |
| 占比 | 4.10 | 5.22 | 7.86 |

2016 年 9 月，发行人对劳务派遣用工情况进行了整改，截至 2020 年 12 月 31 日，发行人劳务派遣人员占总用工人数比例已低于 10%，符合《劳务派遣暂行规定》关于“使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%”的规定。

4、劳务派遣工资水平

2018 年、2019 年及 2020 年，发行人劳务派遣员工人数分别为 176 人、121 人和 96 人，平均工资分别为 12.70 万元 / 年、15.02 万元 / 年和 12.13 万元 / 年，具体如下：

单位：元

| 年份 | 劳务公司 | 人数 | 平均工资 |
|---|---|---|---|
| 2018年 | 绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司 | 138 | 112,073 |
| | 义乌市沃克劳动服务有限公司 | 37 | 183,607 |
| | 上海雇员人才服务有限公司 | 1 | 90,000 |
| | 合计 | 176 | 126,986 |
| 2019年 | 绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司 | 91 | 135,206 |
| | 义乌市沃克劳动服务有限公司 | 30 | 195,590 |
| | 合计 | 121 | 150,177 |
| 2020年 | 绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司 | 73 | 113,322 |
| | 义乌市沃克劳动服务有限公司 | 23 | 146,735 |
| | 合计 | 96 | 121,327 |

5、劳务公司情况

（1）绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司

绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司是经绍兴市柯桥区工商行政管理局注册登记，具有独立法人地位，合法经营的绍兴市柯桥区国有独资企业，营业执照注册号为 330621000056693。绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司坚持政府主导，独立规范运作，是一个以人才招聘、人才派遣、人才培训为主营特色业务的人才中介服务机构。

绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司拥有政府人事部门授权的人才招聘、人才派遣（劳务派遣）、人才培训、人才规划、人才测评等人才中介服务资格，劳务派遣经营许可证编号为 330621201701240001。

（2）义乌市沃克劳动服务有限公司

义乌市沃克劳动服务有限公司前身为义乌市沃克培训派遣服务中心，2004 年 6 月，经义乌市人事劳动社会保障局批准，由义乌市总工会组建成立，主要经营劳务派遣、物业管理。2007 年 12 月，义乌市沃克培训派遣服务中心改组为义乌市沃克劳动服务有限公司，统一社会信用代码为 91330782670272320G。

义乌市沃克劳动服务有限公司是义乌市最早成立的专业从事劳务派遣业务的企业之一，劳务派遣经营许可证编号为 330782130002，是全国劳务派遣合作组织创始成员单位，也是金华地区唯一一家全国劳务派遣合作组织成员单位。

（3）上海雇员人才服务有限公司

上海雇员人才服务有限公司成立于 2005 年 10 月 25 日，经营范围主要为：人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务，人才信息网络服务，人才推荐，人才招聘，人才培训，人才测评，人才派遣。以服务外包方式从事职能管理服务和项目管理服务以及人力资源服务和管理，企业营销策划及执行，商务及企业咨询与策划，会务服务，酒店管理（不含住宿），物业管理，汽车租赁，保洁服务。

上海雇员人才服务有限公司劳务派遣经营许可证编号为沪人社派许字第 00051 号，统一社会信用代码为 91310101781853224G。

6、与发行人控股股东、实际控制人不存在关联关系

经核查，发行人不存在控股股东及实际控制人。因此，绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司、义乌市沃克劳动服务有限公司、上海东浩人力资源有限公司和上海雇员人才服务有限公司不存在与发行人控股股东、实际控制人存在关联关系的情形。

本行第一大股东绍兴市柯桥区天圣投资管理有限公司与绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司受同一控股股东绍兴市柯桥区国有资产投资经营集团有限公司控制，存在关联关系。除因劳务派遣员工岗位、业绩产生薪酬差异，绍兴柯桥中国轻纺城人才市场有限公司、义乌市沃克劳动服务有限公司、上海东浩人力资源有限公司和上海雇员人才服务有限公司劳务派遣员工平均薪酬不存在显著差异。

7、符合《劳务派遣暂行规定》等法律法规、规范性文件的规定

发行人报告期内存在劳务派遣情形，发行人均已就劳务派遣与劳务派遣公司签署了劳务派遣协议，相关劳务派遣公司具有劳务派遣资质。发行人未曾发生拖欠劳务派遣员工薪酬的情况，没有与劳务公司及派遣员工发生过任何重大劳动争议和纠纷，亦未受到有关劳动主管机关或劳动监察机关的行政处罚。

发行人使用的劳务派遣人员主要从事微贷客户经理、后勤保障等辅助性工作，符合《劳务派遣暂行规定》关于“临时性、辅助性或者替代性的工作岗位”的相关规定，且劳务派遣员工与发行人正式员工同工同酬。

发行人 2014 年、2015 年的劳务派遣用工比例分别为 24.87%、26.32%。根据《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令第 22 号）第四条规定，用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。同时参照《人力资源社会保障部办公厅关于做好劳务派遣暂行规定贯彻实施工作的通知》（人社厅发[2014]13 号）关于“积极稳妥实施劳务派遣用工比例规定”的相关精神，发行人积极