

上市银行年报披露进入中场。截至目前，60家A股、H股银行中，已有38家完成年度业绩发布，备受关注的银行员工薪酬状况随之浮出水面。

券商中国记者梳理数据完整、可对比的35家银行（包括6家国有大行、8家股份行、13家城商行、8家农商行）发现，上市银行人力成本支出普遍有所提升。

与此同时，银行业增员成为普遍选择。有可比口径的35家银行去年合计增员近3.6万人，增量、增幅均为近年最高。新增员工主要分布在业务营销、信息科技、新设分支机构等方面，柜员、低学历员工群体则继续优化减员。

人均薪酬方面，机制灵活、市场化程度高、分支机构集中于发达城市的股份行人均薪酬普遍较高。此外，近年加大科技人才引入，也拉高了股份行的薪酬水平。

其中，招商银行继续以超过65万元的人均薪酬稳居第一；中信银行紧随其后，达63万元。同时，在港上市的泸州银行人均薪酬继续保持在超59万元以上。

与高薪酬相匹配的，是高额的人均产能。其中，多家股份行人均创收超过330万元，与其他类型银行拉开较大差距，平安银行去年人均创收更是接近424万元，继续位列第一。

加大人力资源投入

就计算方法而言，银行的员工薪酬主要体现在利润表中的“业务及管理费”栏中的“员工费用”，也有银行称之为“人力成本”、“员工成本”、“员工薪酬”等。

“员工费用”再具体细化为工资奖金，以及社保、五险一金、工会经费及培训费等项目，其中细化项目中的“工资奖金”属于我们通常所说的员工工资，其他细项则统称为福利。

据年报披露，前述35家银行中，只有在港上市的江西银行、天津银行等个别银行人力成本略有减少。其中，江西银行在年报中解释称，该行人力成本减少主要是工资、奖金及津贴减少所致，而后者减少主要是该行员工评级标准调整以及员工人数减少共同影响所致。

年报亦显示，去年江西银行改革人事与考核，调整人事导向机制，促使人员数量结构主动适应业务发展要求；及时调整业务考核政策，弱化计划约束、强化市场对标，内涵式发展成效得到显现。

其余银行则悉数加大人力资源投入。其中，广州农商行、威海银行全年人力成本增

幅均超过22%，合计7家银行人力成本增幅在两位数以上，包括浙商银行、徽商银行、中信银行、兴业银行在内的4家银行连续两年保持10%以上增速。

值得注意的是，从结构上看，在人力成本集体走高的情况下，“工资奖金”增幅高于总人力成本增幅的银行并不多，仅有广州农商行、晋商银行、招商银行等。

以招商银行为例，去年该行员工“工资奖金”增幅超过7%，“工资奖金”在全行员工费用中的占比也从77.3%升至78.8%，在已披露年报的上市银行中排名第一。这意味着，对员工来说，实实在在到手的工资更多了。

股份行人均薪酬高

人均薪酬方面，按照等效人力计算，在已披露年报、且有可比口径数据的35家上市银行中，股份行处于绝对领先水平。

其中，招商银行去年人均薪酬超过65万元，同比减少3.9%，但绝对值仍居上市银行第一位；中信银行紧随其后，人均薪酬同比增长8.6%至63万元以上。浙商银行、兴业银行人均薪酬也在58万元左右。

此外，平安银行、民生银行去年人均薪酬分别略高于52万元、51万元，渤海银行、光大银行分别接近49万元、47万元，4家银行同比均呈现微降。

同期，上市城商行人均薪酬普遍在38万元左右。其中，在港上市的泸州银行人均薪酬超过59万元，位居上市银行前列，不过该行薪酬结构中的“工资奖金”占比不到70%；徽商银行人均薪酬也达到51万元。

此外，哈尔滨银行、甘肃银行两家去年人均薪酬低于30万元，在已披露年度业绩的上市城商行中相对靠后。

农商行人均薪酬则在36万元左右，且同比普遍有所增长。其中，无锡银行以接近46万元的人均薪酬位列前述8家上市农商行第一位；常熟银行因小微业务团队较为庞大，人均薪酬继续低于30万元。

再看国有大行，虽然员工费用支出绝对规模大，但由于员工人数众多，人均薪酬普遍在33万元左右。其中，交行去年人均薪酬超过43万元，位居国有大行第一位。

值得一提的是，根据中国银行H股年报，该行个人最高薪酬的全年薪酬超过2000万元；中信银行、农业银行亦有1名员工年度薪酬超过1000万元；工行2021年度则有2人年薪超过2350万元，堪称银行业“打工皇帝”。

而同比来看，前述35家上市银行中，13家银行人均薪酬同比下滑。其中，渤海银行、平安银行降幅相对靠前，分别约7.8%、5%。

高薪酬对应高产能

整体来看，上市股份行、城商行人均薪酬处于银行业前列，这背后有其客观因素：

一是上市股份行、城商行的分支机构、员工相对集中，且主要分布在国内主要城市，势必要提供更为可观的薪酬吸引人才加盟。

二是不同类型银行的员工基数与学历构成也并不一致。以扎根于乡村的农商行为例，小微业务对人员的依赖性强，员工基数普遍较大。

国有大行员工数量更是动辄以十万计。其中交行、邮储银行本科及以上学历员工占比分别达88%、83%，中行、建行分别在80%、76%左右，工行、农行分别仅73%、67%。

反观上市股份行、城商行，本科及以上学历的员工占比均高于85%，中信银行、浙商银行更是超过95%，其对应的人均薪酬水平也位居前列。上市农商行此类员工占比则在80%左右。

此外，相对于国有大行，上市股份行、城商行机制更为灵活，也更为市场化，面对较为激烈的市场竞争，为吸引人才，提供的待遇也较为诱人，尤其是高管及业务骨干等关键岗位的薪酬。

更为重要的是，与高企的人均薪酬相匹配的，是上市股份行、城商行高额的人均产能。

数据显示，多家股份行人均创收超过330万元，与与其他类型银行拉开较大差距。平安银行去年人均创收更是接近424万元，继续位列第一；中信银行、兴业银行紧随其后，人均创收分别约351万元、336万元。

城商行中，徽商银行、泸州银行、重庆银行人均创收分别约331万元、281万元、278万元，处于领先水平。哈尔滨银行、甘肃银行人均创收则只有150万元；晋商银行更是低于120万元。

而国有大行人均创收普遍在200万元左右，其中农行不到160万元，交行去年人均创收接近300万元，为国有大行最高，这与该行较高的人均薪酬也相对应。

上市农商行则受员工基数较大、科技能力相对较弱等因素影响，人均创收普遍在200万元以内。其中，人均薪酬相对较高的无锡银行去年人均创收接近270万元。

提升科技研发人员占比

看完薪酬及均产，最后看前述35家上市银行员工人数变动情况：合计26家银行增员，9家银行减员；全部35家银行员工数量增加近3.6万人，增量、增幅均为近年最高。

整体来看，银行员工的增加普遍出现在业务条线、信息科技、新设分支机构及收购兼并等方面。其中，股份行增员幅度较为明显，浙商银行、渤海银行、兴业银行增幅都在10%以上，招商银行、平安银行也接近9%。

以招商银行为例，去年末该行员工总数近11.3万人，全年增加9330人。从专业构成看，零售金融增员占比保持在七成左右；运营操作及管理增员近2000人，研发人员继续稳定增长。

兴业银行去年增员也超过7300人，去年末全行在职员工总数近7万人。其中，该行加快高端科技人才培养，推出科技人才万人计划，全行科技人才占比较年初提升5.4个百分点至11.9%，科技人才连续两年翻番。

兴业银行副行长孙雄鹏在年度业绩说明会上表示，今年将继续引入外部新兴技术领域专家，同时健全科技人才培养体系，比如加强内部人员向数字化人才的转化，“去年转化了700多人，今年也将继续转化1000人以上”。

“2022年我行科技人员大幅增加，是我们科技人员增长最多的一年，财务投入也是稳步增长。”光大银行副行长杨兵兵也在年度业绩发布会上透露。

数据显示，去年光大银行科技费用投入达61.3亿元，占营收比例超过4%，近三年累计投入达到171亿元；在人才队伍建设上，去年末该行科技人员达3212人，占全行人员的6.75%。

员工结构持续优化

普遍增员的同时，银行业继续推进员工结构的调整、优化。整体来看，银行业减员的人群特征较为一致，且主要集中于三类员工和岗位：

一是可替代性比较强的岗位。譬如大堂经理、柜员、保安、现金清收、电话客服、信用卡销售等岗位，这些岗位有可能是正式员工，也有可能是派遣员工。

这些岗位员工薪资水平不高，对银行的创收贡献相对较低；随着电子渠道替代率的不断上升和客户偏好的转变，银行也裁撤了低效益网点，并推进网点向轻型化、智能化转型。

不过，银行网点的转型不一定是直接采取裁员的形式，而是推动传统的柜面结算人员转岗客户服务和营销，解放柜面生产力。但这种方式也势必造成部分转岗员工难以适应角色的变化，进而被动或主动离职。

以农业银行为例，去年该行整体减员近3000人，减员规模为近年最少，其中柜面人员、技能人员全年合计减少超过5500人。工行运营与综合保障类岗位去年也减员超过4000人。

二是出于提质增效、缩短管理半径的考虑，银行选择精简内设机构，压降中后台机构和人员占比，部分管理岗位、运营人员的数量相应减少。

三是教育背景不占优势的员工。譬如农行、工行去年专科及以下学历员工分别减少约1.8万人、1.5万人，建设银行、邮储银行、中国银行的专科及以下学历员工数量也分别压降约7600人、4400人、4000人。

数据显示，国有大行整体继续延续减员步伐。去年六大国有银行合计减员近6600人。其中，工行、农行分别减员约6500人、3000人；建行则延续了增员步伐。