

红周刊 | 惠凯

备受争议的上市金融机构高薪现象，在今年已有所改善。但《红周刊》仍发现，金融业不仅广泛存在的外包员工情况，且外包员工的薪酬与报表披露的人均薪酬也差距较大，有部分上市城商行的外包员工年薪不足10万元，甚至有的外包时薪出现了逐年下滑情况。

附表：杭州银行2021年报中的外包薪酬数据

| (四) 劳务外包情况 | |
|-------------|-------------|
| 劳务外包的工时总数 | 591,760 小时 |
| 劳务外包支付的报酬总额 | 2,445.64 万元 |

值得注意的是，在压缩外包员工数量和平均成本的同时，杭州银行的总员工数量不断上升，2019年末~2022年初，正式员工从7914人增至10456人。据Wind，过去三年杭州银行的人均薪酬分别是51.4万元、50万元、55万元。

换言之，在员工总薪酬增长的过程中，外包人工成本呈反向压缩状态。那么，为什么会出现正式员工、外包员工薪酬差距较大的情况？

《红周刊》了解到，一方面是基础薪酬机制不同，另一方面是外包人员极少有年终奖。而在过去的几个高景气年份，金融机构正式员工的年终奖是普遍较为丰厚的。

上市银行外包业务披露不统一

多数银行不披露外包员工和薪酬信息

据《红周刊》了解，金融业的外包主要以客服、软件开发、老旧系统维护等部门居多。对于外包员工，上市公司也会设置相关文件规章，予以管理和规范。比如长沙银行在去年修订了《外包风险管理办法》，强化外包风险管理，规范外包项目准入管理、外包服务供应商管理和外包项目存续期风险管理。

综合IPO材料，发审部门和交易所会在企业IPO阶段，重点关注企业的外包或劳务派遣员工情况，以及员工的社保缴纳等信息，如果有瑕疵，或影响到企业的IPO结果。根据人力资源社会保障部2014年起实施的《劳务派遣暂行规定》，“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%”。如企业在IPO前的劳务派遣员工占比过高，通常会在上市辅导阶段完成整改。也因此，招股书中披露的劳务外包信息较多，且质量较高。

然而等到企业上市后，则对外包或劳务派遣的披露情况就明显变脸，《红周刊》随机查阅了大约10余家上市银行年报情况，发现大多数银行都没有披露外包员工的具体数量和薪酬信息。

总之，目前金融业对外包员工的管理、数量、薪酬等详情披露是并不统一的，有的银行只会披露外包员工数量，而不披露薪酬等数据。比如股份行中的平安银行，其年报虽然披露了“本行科技人员（含外包）超9000人”，但外包人员的具体数量和薪资情况却没有说明。

此外，《红周刊》还发现，员工最多的4家传统国有大行，以及一些股份行的报表中披露的外包业务数据明显不多，而相比之下，部分城商行对外包情况的披露质量要明显好很多。

（文中提及个股仅为举例分析，不做买卖建议。）