

二零零三年十一月十七日
資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討

引言

本文件載述十間法定及其他機構對有關其高層管理人員薪酬檢討的顧問建議的回應。

背景

2. 政府在二零零二年一月聘請顧問公司，就十間選定的法定及其他機構高層管理人員的薪酬進行研究。研究結果已在去年六月公佈。

3. 其後，政府邀請有關機構的管理委員會仔細考慮顧問報告中所提出的各項建議。政府並要求這些機構在採納建議後告知有關決策局的局長，以及在往後按年提交報告，闡述各項建議的落實詳情。在二零零二年七月的立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議上，我們向委員介紹了研究的結果及建議。因應委員要求，我們承諾將會透過有關決策局諮詢十間機構，再向委員會提交這些機構正式回應的最新進展。我們亦同意向十間機構轉達委員會的要求，索取他們的高層管理人員的薪酬和僱用合約的背景資料。

機構的回應

4. 十間機構對顧問建議的正式回應已提交相關的決策局。各機構的回應和決策局的評核撮要載於附件 A¹。

¹ 地鐵有限公司乃根據〈公司條例〉（第 32 章）註冊，並在香港證券交易所上市的公司，其情況在十間機構中較為獨特。因此，希望委員在考慮地鐵公司的回應時，同時顧及與該公司獨特身份的相關責任與義務。

5. 一般而言，十間機構都在遵照和採納顧問建議方面作積極回應。顧問研究所提的各項建議和機構的回應，已按下列標題分類列載於附件 A：

- (i) 目標薪酬水平
- (ii) 質量因素
- (iii) 薪酬組合和換算系數
- (iv) 假期和退休福利
- (v) 調整機制
- (vi) 機制的客觀性
- (vii) 透明度
- (viii) 落實建議時的靈活性
- (ix) 實施時間表

6. 各機構大致接納顧問建議的基本原則，其中少數機構因應其運作需要，對個別建議稍作調整。下文將闡述主要建議的落實安排：

(a) 質量因素

7. 政府接納，將香港金融管理局總裁和證券及期貨事務監察委員會主席的薪酬參照水平，因應職位的質量因素作調整的建議。有關機構在續訂或檢討現存合約或聘用新管理人員時，將會參照這調整因素。

(b) 薪酬組合和換算系數

8. 顧問報告建議的薪酬組合或換算系數，旨在確保這些機構可與市場上相類公司的薪酬條件作公平比較。換言之，如某個機構未能直接採用顧問建議的薪酬組合，則可採用“1.5”這個換算系數，將固定薪金換算為浮動薪金，再與相類公司的薪酬總額水平作出公平比較。

9. 各機構當中，香港機場管理局已實行一套浮動薪金制度。雖然它並非採用顧問所建議的薪酬組合，然而，香港機場管理局指出，若它應用了建議的換算系數，其高層人員現行薪酬水平實也符合顧問研究建議的水平。至於香港貿易發展局，由於該局仍在等待本身所進行的檢討結果，因而未能提供資料確定回應。

10. 地鐵公司董事局提出，在二零零三年將每名總監的固定薪金調低，並將該筆款額撥入浮動獎勵計劃，以取代把薪酬總額的30%調整為浮動薪金的建議。經調整後，各總監的目標浮動薪金便會相等於總底薪約30%。有關決策局接受地鐵公司的回應。

(c) 假期和退休福利

11. 為方便各機構能根據薪酬總額作公平的比較，研究建議使用概略的方法，衡量高於市場一般提供的假期或退休福利相當的金錢價值。香港機場管理局、香港金融管理局、香港旅遊發展局、香港貿易發展局、地鐵有限公司和證券及期貨事務監察委員會都不會完全跟隨建議的方法作調整。部份機構表示，它們本身用以比較薪酬總額的方法，已顧及這些福利的價值，其他機構則認為按現行合約計算，其薪酬條件須作的調整相對甚小。

委員會要求的其他資料

12. 委員會早前也曾要求十間機構提供以下資料：

- (a) 這些機構最高級的三層管理人員的現有薪酬條件，以及現行合約的屆滿日期；
- (b) 過去五年這些機構最高級的三層管理人員的薪酬調整趨勢。

13. 十間機構所提供的有關資料，載於附件 B。雖然部分機構沒有完全依據所訂樣式披露所需的全部資料，但有關資料（包括其職員薪酬條件的細節），將會包括在這些機構向負責其事務的決策局遞交的首次周年報告中，負責該機構事務的決策局將予跟進，並與該機構擬訂有關公佈薪酬資料的安排。

結論

14. 總體來說，十間機構對研究所提出的建議，都作出積極回應。負責有關機構事務的決策局亦已表示，接納各機構就個別範疇所建議的調整。研究報告所建議的薪酬水平，是根據二零零二年初的市場資料計算得來，作為當時比較的基準。正如研究報告所載，這些基準並非上限。有關機構的管理委員會可視乎個別管理人員的特別技術、才能和表現，決定給予個別人員較高或較低的薪酬。除此之外，有關機構會制定機制，以確保採用的基準緊貼市場水平。當薪酬與基準有差別時，有關的決策局和機構將樂於向市民解釋理由。

15. 政府當局明白，並且接受，各機構須根據現行僱用合約履行責任。只要有關機構承諾在續訂或檢討現行合約或招聘新高層人員時，會因應檢討建議，調整其高層管理人員的薪酬，則有關機構便被視作已符合研究所提出的建議。

16. 是次檢討其中一個主要建議，是在各機構和相關決策局之間，訂定每年定期就薪酬事宜作出檢討和呈報的機制。新措施會提高有關機構薪酬政策的透明度。上述十間機構均承諾，每年會向有關決策局匯報其高層管理人員薪酬安排的細節，以及其遵行在研究內確立的各項原則的詳情。首個有關薪酬安排的定期報告將在二零零三/零四年度提交有關決策局。如有需要，有關決策局會向相關的立法會事務委員會解釋各機構落實建議的詳情。

行政署

二零零三年十一月

法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討
各機構和各決策局的回應

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技園公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
<p><u>建議</u></p> <p>1. <u>目標薪酬水平</u></p> <p>以有關私營機構“對照組別”的整體薪酬中位數為釐定薪酬水平的起點。</p>	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納
<p>2. <u>質量因素</u></p> <p>考慮質量因素，例如獲肯定、受尊重及受公眾監察等，調整整體薪酬。</p>	不適用。	<p>採納</p> <p>在採納質量因素時，財政司司長聽取外匯基金諮詢委員會和其轄下的薪酬及財務委員會的意見，會同時考慮到能否吸引具備適當條件、專業知識和經驗的人才等實際問題。</p>	不適用。	不適用。	不適用。	不適用。	不適用。	<p>採納</p> <p>在採納質量因素時，行政長官聽取證監會的管理委員會和薪酬委員會的意見，會同時考慮到能否吸引具備適當條件、專業知識和經驗的人才等實際問題。</p>	不適用。	

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
3(a) 薪酬組合 參照目前市場的薪酬組合，採用適合機構業務性質(商業相對監管)的建議薪酬組合。(薪酬組合以“固定薪金:浮動薪金”表達)	<p>建議</p> <p>第一層 -60:40 第二層 -70:30 第三層 -不適用</p> <p>稍作調整</p> <p>機管局採用浮動薪金的概念，但不採用建議的薪酬組合。機管局指出，其營運模式必須同時考慮它對社會責任和收益的表現。機管局認為，建議的組合會繼續實行其浮動薪金制度及薪酬組合，即第一層人員的組合為80:20，第二層則為85:15。</p> <p>經濟發展及勞工局認為機管提出的理據合理。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -80:20 第二層 -85:15 第三層 -85:15</p> <p>稍作調整</p> <p>金管局採用以下組合： 第一層 -80:20 第二層 -80:20 第三層 -85:15</p> <p>金管局現時的安排下，第二層人員的浮動薪金較顧問建議的比重更高，這加強了此層人員薪酬與表現掛鈎的成份。</p> <p>財政司司長辦公室認為做法可接受。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -75:25 第二層 -80:20 第三層 -80:20</p> <p>採納</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -80:20 第二層 -85:15 第三層 -85:15</p> <p>稍作調整</p> <p>旅發局採用較低的浮動薪酬比率，即第一層管理人員為15%，第二和第三層為10%。</p> <p>旅發局解釋，把該局的工作指與主要績效指標(例如：旅客、訪港人次及旅客的消費等)直接掛鈎，會有實際困難。旅發局認為該局高層管理人員表現較側重非經濟因素。</p> <p>經濟發展及勞工局認為旅發局的回應合理。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -75:25 第二層 -80:20 第三層 -80:20</p> <p>有待決定</p> <p>由一九九七年起，貿發局已採用酌情薪效掛鈎制度，管理人員的薪酬含有浮動薪金成分。貿發局正進行薪酬檢討(將於二零零四年年初完成)，並會參考檢討結果，考慮建議的薪酬組合。</p> <p>工商及科技局認為實施薪酬組合的精神，在於加入浮動成份作為行政人員的鼓勵因素。貿發局的酌情薪效掛鈎制度與此概點符合。該局應在決定固定及浮動薪酬組合時，考慮其本身的檢討結果。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -60:40 第二層 -70:30 第三層 -70:30</p> <p>稍作調整</p> <p>九鐵已根據該公司委聘顧問所作研究的結果，決定第二和第三層管理人員的浮動薪金部分為20%。顧問公司正檢討行政總裁職位的薪酬組合，有關決定將由其管理局作出。顧問檢討將於數月內完成。</p> <p>環境運輸及工務局和財經事務及庫務局對九鐵的立場並無異議。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -85:15 第二層 -85:15 第三層 -85:15</p> <p>採納</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -60:40 第二層 -70:30 第三層 -不適用</p> <p>稍作調整</p> <p>地鐵指出，行政總裁的薪酬乃地鐵與獲委任人員所商討的事宜。管理人員薪酬的適當詳情，將於其二零零三年年報及帳目中披露。</p> <p>至於第二層人員，地鐵同意由二零零三年起把各總監的固定薪金調低，並將這筆款額撥入浮動獎勵計劃。這樣，各總監的目標浮動薪金約相等於其總底薪的30%。</p> <p>環境運輸及工務局和財經事務及庫務局對地鐵的立場並無異議。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -85:15 第二層 -85:15 第三層 -85:15</p> <p>稍作調整</p> <p>證監會將在新聘用及續約商討時，經雙方商討及同意即實行85:15組合。</p> <p>財經事務及庫務局認同有彈性的執行建議的需要。</p>	<p>建議</p> <p>第一層 -75:25 第二層 -80:20 第三層 -80:20</p> <p>採納</p>

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
3(b) 換算系數 如薪酬組合有別於3(a)所列的，應採用1.5換算系數(即每1.5元浮動薪金轉換作1元固定薪金)，以釐定相對薪酬水平。	<p>稍作調整</p> <p>機管局認為與市場對照其薪金(包括浮動薪金)的做法，最切合其情況。機管局指出在使用換算系數後，它的薪酬水平大致符合建議的水平。</p> <p>經濟發展及勞工局會繼續監察機管局日後的做法。</p>	採納	採納	採納	有待決定 工商及科技局將和貿發局跟進它本身薪酬檢討結果。	採納	採納	<p>稍作調整</p> <p>地鐵董事局認為，浮動薪酬部分佔總底薪約30%是合理的，該公司會定期進行檢討，確保其薪酬組合符合市場的做法。由於該公司的薪酬條件已與市場相若，因此無須採用換算系數。</p> <p>環境運輸及工務局和財經事務及庫務局對地鐵的立場並無異議。</p> <p>證監會在釐定高層管理人員的薪酬組合時，會首重參考市場的實際薪酬水平(包括浮動薪金)。證監會亦會採用換算系數，以釐定其薪酬總額與市場水平相若。證監會將其高層管理人員的實際薪酬與每年的市場調查報告的實質薪酬作謹慎比較。</p> <p>財經事務及庫務局認為證監會的做法可接受，因它亦可達致確保公平比較的目標。</p>	採納	

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
<p>4. 假期和退休福利</p> <p>-退休福利</p> <p>調整“固定薪酬”，以抵銷高於或低於市場基準的供款率或約滿酬金。</p> <p>-假期福利</p> <p>當可撥入下一年的假期福利超出建議基準以及於離職時可被折算為現金，便應估計其折算按年的價值。</p>	<p>退休福利：</p> <p>稍作調整</p> <p>機管局會把包括所有主要福利項目的整體薪酬與主要調查報告的結果比較。</p> <p>經濟發展及勞工局認為機管局的做法合理。</p>	<p>退休福利：</p> <p>稍作調整</p> <p>金管局以整體薪酬方案與私營機構作比較。</p>	<p>退休福利：</p> <p>採納</p>	<p>退休福利：</p> <p>稍作調整</p> <p>由於旅發局的9%供款率(根據二零零三年精算估值報告，由二零零三年四月一日起，供款率為8.6%)只是稍低於建議的10%-15%水平，因而無須調整固定薪酬。</p>	<p>退休福利：</p> <p>有待考慮</p> <p>貿發局的退休基金供款率為14%，低於薪金中位數15%的上限，因此無須調整固定供款外，貿發局會採用10%-15%的酬金基金和第三層高層管理人員的約滿酬金。至於總裁一職，貿發局將維持可釐定約滿酬金的彈性做法，以便羅致及／或挽留人才。</p> <p>工商及科技局會建議貿發局參考其薪酬檢討，檢討其約滿酬金的安排。</p>	<p>退休福利：</p> <p>採納</p>	<p>退休福利：</p> <p>稍作調整</p> <p>積金局採用整體薪酬與金融界的薪酬作比較。單就一項福利(退休福利)予以調整及與市場比較，並非一般做法。</p> <p>財經事務及庫務局認為積金局的做法(即採用整體薪酬與金融界比較)合理。</p>	<p>退休及假期福利：</p> <p>稍作調整</p> <p>由於總監(第二層)的薪酬水平與市場情況相若，不會受假期和退休福利的輕微調整影響，因此，地鐵決定維持現狀。</p> <p>環境運輸及工務局和財經事務及庫務局對地鐵的立場並無異議。</p>	<p>退休福利：</p> <p>採納</p>	<p>退休福利：</p> <p>採納</p>

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
	假期福利： 採納	假期福利： 稍作調整 金管局以整體薪酬方案與私營機構作比較。 財政司司長辦公室認為解釋合理。	假期福利： 採納	假期福利： 稍作調整 旅發局會按該局的補償與福利研究建議，把福利和服務條件調整至市場水平，目前無須調整固定薪酬。 經濟發展及勞工局認為旅發局的處理可接受。	假期福利： 稍作調整 對貿發局而言，每年取得的假期如在下一年度仍不使用，則會被取消。 工商及科技局對貿發局的安排無異議。	假期福利： 採納	假期福利： 採納		假期福利： 稍作調整 證監會在與私營機構比較時，採用整體薪酬（包括各項主要福利）的比較方法。由於執行董事（第三層）的薪酬水平與市場相若，不會受年假福利的輕微調整影響，因此證監會決定無須調整薪酬。 財經事務及庫務局認為證監會的解釋合理。	假期福利： 採納
5. 調整機制 監察相關行業的薪酬水平和趨勢，並相應調整固定及浮動薪酬。	採納	採納	採納	採納	有待決定 貿發局會根據其二零零三年薪酬檢討的結果，研究監察薪酬水平和趨勢的方法。 工商及科技局認為貿發局的處理方式合理。	採納	採納	採納	採納	採納

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
6. 機制的客觀性 由一個專責委員會負責處理薪酬事宜。	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納
7. 透明度 - 披露二零零二年最高級的五名管理人員的薪酬。 - 由二零零三年起，每年匯報高層管理人員的詳細薪酬安排，並說明這些安排是否符合既定原則。	採納	採納	採納	採納	採納	採納	採納	稍作調整 地鐵會由二零零三年起，在其年報內公佈該公司各總監的薪酬，但由於個人資料私隱的理由，此舉須獲得有關人士同意。 地鐵現正檢討公佈薪酬的方式，並會考慮上市規則和當前最佳的做法。 環境運輸及工務局和財經事務及庫務局認為地鐵有完全符合建議的餘地，但知悉地鐵的做法已超過上市規定。	採納	採納

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
<p>8. 落實建議時的靈活性</p> <p>-容許管理委員會或核准當局保留酌情權，以釐定職位的薪酬(行政總裁的薪酬可酌情決定，其他層次職位的薪酬則可 +/-25%)。</p>	採納	採納	採納	採納	採納	<p>稍作調整</p> <p>九鐵的顧問公司建議將第二層和第三層管理人員的薪幅合併，採用一個 +/-30% 的薪幅。與兩個層次職位分別 +/-25% 的薪幅作比較，採用單一和較大的薪幅可降低第二層職位的薪酬上限。這個較大的薪幅可讓釐定兩個層次人員的薪酬更靈活，同時又可跟第一層職位的薪酬水平維持合理的差距。</p> <p>環境運輸及工務局和財經事務及庫務局對九鐵的立場並無異議。</p>	採納	採納	採納	<p>稍作調整</p> <p>為保持市場競爭力和確保能招聘／保留所需的人才，市建局建議應可更靈活處理第三層職位的特殊情況，以便向有關人員支付建議幅度以上的薪酬。</p> <p>第三層職位存在截然不同的工作類型，市場的薪酬水平差別亦有大體的薪酬幅度可能無法切合所有的情況。</p> <p>房屋及規劃地政局同意，某些職位可能須予考慮。例如物業部總監的職位，在私營發展公司的薪酬極高，建議的薪幅也許不能吸引合適的人才。與其豁免整個層次的職位受 +/-25% 酌情薪幅規限，可在釐定這個</p>

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技园公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局／ 財經事務及庫務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
										職位的薪酬時，有較大的酌情幅度。
9.實施時間表	機管局表示，已實施所採納的建議。	在二零零三年三月的每年薪酬檢討時開始實施。	在現行合約屆滿後或作出新委任時實施，並在二零零三至零四或二零零四至零五年重新調查市場中位數。	所採納的建議將會和旅發局的補償與福利研究（在二零零四年三月前完成）所得的措施一併實施。	須待貿發局在二零零四年完成薪酬檢討後，再作考慮。	除推行浮動薪金這項建議外，九鐵已經就所有建議採取所需行動。為推行最高級三層管理人員薪酬包括浮動薪金的建議，九鐵管理層會待顧問檢討於數月內完成後，提交詳盡計劃和實施方案，供管理局考慮。	公佈最高級五名管理人員的薪酬這項建議，會在二零零三年實施；其他建議則會在招聘／委任新職員或續訂現行合約時實施。	地鐵表示行政總裁的薪酬是公司與受委任者間商討的事宜。 各總監（第二層）的固定和浮動薪酬組合的改變，已在二零零三年一月生效。 地鐵計劃由二零零三年的年報開始，就各總監的薪酬作更具透明度的披露。	在現行合約屆滿後或作出新的委任時實施。	在現行合約屆滿後或作出新的委任時實施。

法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討
補充資料

資料由個別機構提供

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技園公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
現行薪酬條件										
第一層人員	現金總額 ¹ ： 607 萬元 薪酬總額 ² ： 657 萬元 (截至二零零三年三月)	固定薪金： 649 萬元 (截至二零零三年十月) 浮動薪金： 173 萬元 (二零零三年年度)	底薪： 400 萬元 (截至二零零三年三月)	薪金： 300 萬元 浮動獎金： 30 萬元 (截至二零零三年八月)	底薪加按表現支付酬金： 500 萬元至 600 萬元 (截至二零零三年三月)	550 萬元 (截至二零零三年年中)	469 萬元 ³ (截至二零零三年三月)	地鐵由於是上市公司，應繼續遵守上市規則。該公司會增加薪酬的透明度，由二零零三年開始，在年報公佈個別總監的薪酬。	底薪： 675 萬元 浮動薪金： 無 (截至二零零三年九月)	底薪： 350 萬元 浮動薪金： 998,000 元 (截至二零零二年底)
第二層人員 (平均數額)	現金總額： 116 萬元至 321 萬元 薪酬總額： 129 萬元至 359 萬元 (截至二零零三年三月)	固定薪金： 436 萬元 (截至二零零三年十月) 浮動薪金： 848,000 元 (二零零三年年度)	底薪： 213 萬元 (截至二零零三年三月)	薪金： 191 萬元 浮動獎金： 191,000 元 (截至二零零三年八月)	底薪加按表現支付酬金： 200 萬元至 300 萬元 (截至二零零三年三月)	430 萬元 (截至二零零三年年中)	300 萬元 ³ (截至二零零三年三月)		底薪： 388 萬元 浮動薪金： 80,000 元 (截至二零零三年九月)	底薪： 250 萬元 浮動薪金： 585,000 元至 618,000 元 (截至二零零二年底)
¹ 現金總額	包括所有以現金支付的酬金。									
² 薪酬總額	包括所有以現金支付的酬金和福利項目。									
³ 包括二	零二至零三年的浮動薪金。									

資料由個別機構提供

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技園公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
第三層人員 (平均數額)	不適用	固定薪金： 289萬元 (截至二零零三年十月) 浮動薪金： 348,000元 (二零零三年年度)	底薪： 112.4萬元 (截至二零零三年三月)	薪金： 147萬元 浮動獎金： 114,000元 (截至二零零三年八月)	底薪加按表現支付酬金： 150萬元至200萬元 (截至二零零三年三月)	340萬元 (截至二零零三年年中)	290萬元 ³ (截至二零零三年三月)		底薪： 253萬元 浮動薪金：無 (截至二零零三年九月)	底薪： 197萬元 浮動薪金： 162,000元 ⁴ 至 579,000元 (截至二零零二年底)
合約屆滿日期										
第一層人員	二零零三年十二月	按連續合約條款聘用	二零零五年三月	二零零四年三月	二零零四年二月	二零零三年十二月	在任者已於二零零三年八月辭職。	見上文	二零零五年九月	二零零四年十二月
第二層人員	除一人的合約會在二零零六年六月屆滿外，所有人員均按連續性合約聘用。	一人的合約將在二零零六年八月屆滿。餘下的副總裁按連續合約條款聘用。	二零零三年七月至二零零五年六月	按長期合約條款聘用	按長期合約條款聘用	二零零三年十二月或合約無訂定年期	二零零六年七月		二零零四年九月至二零零六年五月	二零零四年十二月至二零零五年一月
第三層人員	不適用	一人的合約會在二零零五年五月屆滿。餘下的按連續合約條款聘用。	二零零四年六月至二零零六年一月	二零零四年四月至二零零六年七月，或按長期合約條款聘用	二零零三年八月至十一月	二零零四年六月、二零零五年六月，或合約無訂定年期	二零零四年六月至二零零五年三月		二零零三年十一月至二零零四年三月。另有六人按連續合約條款聘用。	二零零四年八月至二零零五年十月

⁴ 有關的管理人員在二零零二年的服務期只有五個月。

資料由個別機構提供

機構	香港機場管理局	香港金融管理局	香港科技園公司	香港旅遊發展局	香港貿易發展局	九廣鐵路公司	強制性公積金計劃管理局	地鐵有限公司	證券及期貨事務監察委員會	市區重建局
決策局	經濟發展及勞工局	財政司司長辦公室	工商及科技局	經濟發展及勞工局	工商及科技局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	環境運輸及工務局	財經事務及庫務局	房屋及規劃地政局
過去五年的薪酬調整趨勢										
第一層人員	現任行政總監自二零零一年一月受聘於機管局以來，一直沒有增薪。	見附錄	科技園公司自二零零一年五月七日成立以來，一直沒有調整員工的薪酬。至於第一層的職位，現任行政總裁由二零零二年四月一日起受聘。	沒有作出調整。	見附錄	見附錄	積金局自一九九八年九月成立以來，一直未有調整員工的薪酬。	見上文	見附錄	不適用。市建局在二零零一年五月一日才成立。
第二層人員	二零零一年按考績平均增薪4.8%。另外四年凍結薪酬。			二零零一年和一九九八年的增薪幅度分別為2%和4.5%。沒有作出其他調整。						
第三層人員	不適用			在二零零三年七月新入職的人員均可獲浮動獎金。二零零一年和一九九八年的增薪幅度分別為2%和4.5%。沒有作出其他調整。						

過去五年薪酬調整趨勢

香港金融管理局

固定薪金^(註 1)

	1999	2000	2001	2002	2003
第一層人員	0%	0%	- 5% ^(註 2)	- 5.3% ^(註 2)	- 5.2%
第二層人員 (平均數額)	0%	0%	+ 1.1%	0%	-3.1%
第三層人員 (平均數額)	0%	0%	0%	0%	-1.3%

浮動薪金-支付的浮動薪金幅度^(註 3)

	1998 至 2003 年
第一層人員	1 至 3 個月固定薪金
第二層人員 (平均數額)	1 至 2.4 個月固定薪金
第三層人員 (平均數額)	0.8 至 2 個月固定薪金

註：

- 表中的調整乃該年度的固定薪金（指四月至翌年三月）與同一階層的在職人員在上年度四月一日固定薪金的比較。
- 金管局總裁主動提出由二零零一年十月一日起削減固定薪金 10%，並獲得財政司司長批准。
- 實際支付的浮動薪金，視乎外匯基金諮詢委員會評定機構整體表現和個人表現而定。

九廣鐵路公司

	1999	2000	2001	2002	2003
第一層人員	一月 凍結薪酬 十二月 減薪 6.6% (續約)	十二月 凍結薪 酬，但發 放一筆過 3%的花紅	十二月 減薪 6.67%(行 政總裁職 位的新聘 用條件)	八月 減薪 2%	合約在 2003年12 月屆滿
第二層和第 三層人員	七月 凍結薪酬	七月 凍結薪酬	七月 增薪 2%	八月 減薪 2%	七月 凍結薪酬

香港貿易發展局

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003
第一層人員	+6.03%	0%	0%	+4.99%	-4.42%
第二層人員	+6.03%	0%	0%	+4.99%	-4.42%
第三層人員	+6.03%	0%	0%	+4.99%	-4.42% (由 2002 年 10 月 1 日起生效)

證券及期貨事務監察委員會

固定薪金

	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003
	固定薪金調整幅度的平均百分率 ^(註 1)				
第一層人員	0% ^(註 2)	0%	0%	0% ^(註 3)	0%
第二層人員	2.3%	0%	0%	0%	0%
第三層人員	3.1%	0%	0%	1.6%	0%

已支付的浮動薪金（以合約訂明該年度最後固定年薪的平均百分率顯示） - 見註 4

註：

1. 固定薪金調整幅度的計算方法，是按同一組在任者在某個財政年度四月一日與前一個財政年度四月一日至三月三十一日的薪金差額釐訂。
2. 梁定邦先生在一九九八年九月三十日離職，沈聯濤先生則由一九九八年十月一日起獲委任為主席。
3. 根據上文“註 1”所解釋的方法，二零零一至零二年度 0% 的調整幅度反映在任者的固定薪金在二零零一年四月一日和二零零一年三月三十一日並無改變。不過，須注意的是，沈先生在二零零一年十月一日曾續約，合約訂明的固定薪金由每年 700 萬元增至 750 萬元(較前一份合約增薪 7%)。就沈先生由二零零一年十月一日起生效的前合約，沈先生主動提出把固定薪金由合約訂明的每年 750 萬元減至 675 萬元，減幅為 10%(75 萬元)。
4. 已支付的浮動薪金百分率計算方法如下：

$$\frac{\text{財政年度內支付予每層人員的浮動薪金總額}}{\text{財政年度內支付予每層人員的合約訂明最後固定年薪總額}} \times 100\%$$

	<u>1998-1999</u>	<u>1999-2000</u>	<u>2000-2001</u>	<u>2001-2002</u>	<u>2002-2003</u>
第一層人員	不適用	不適用	不適用	不適用	0%
第二層人員	4.5%	6.3%	6.0%	6.5%	2.5%
第三層人員	2.8%	6.1%	12.6%	0%	0%

在二零零一年十月一日沈先生的合約開始生效前，主席的合約並無浮動薪金這個部分。主席主動放棄前合約(即二零零一年十月一日至二零零二年九月三十日)與表現有關的浮動薪金部份，即每年 375,000 元(合約訂明固定薪金的 5%)。

備註：

1. 由於財政緊絀和其他因素，副主席一職由二零零一年三月一日起懸空。
2. 上述數字顯示在過去五年，每年各高層管理人員的薪酬資料。由於人事調動關係，每年在任人並不相同。
3. 沈先生在前合約生效期間(即二零零一年十月一日至二零零二年九月三十日)主動提出的削減的合約薪金(包括放棄的所有浮動薪金)總額為每年 112.5 萬元(即 787.5 萬元的 14.3%)。[請參考上文“註 3”和“註 4”。]