

(譯本)

CSO/ADMCR 2/1136/01(05) PT.11

電話號碼:28103503

傳真號碼:25247103

香港中區昃臣道 8 號
立法會大樓
公務員及資助機構員工事務委員會
委員會秘書
陳美卿女士

陳女士:

法定機構高層管理人員的薪酬

多謝你於二零零六年四月三日的來信。我們已詳細考慮西九龍文娛藝術區發展計劃小組委員會在其第二階段報告書第 4.37 至 4.39 段及 6.30 段的意見。然而，我們並不認為設立獨立委員會，以全面檢討現時法定機構員工的薪酬組合及提出一套決定其高層管理人員薪酬的機制，是一個合適的做法。有關理由載於下文各段。

二零零二年進行的全面檢討

二零零二年一月，政府委託 Hay Group Limited 就 11 間選定的法定及其他機構高層管理人員的薪酬進行顧問研究。有關研究涵蓋所有在聘請具特別經驗和專業知識的管理人員方面須與私營機構競爭及須按審慎商業原則運作的主要法定機構。顧問研究的建議曾於二零零二年七月三日公務員及資助機構員工事務委員會會議上討論。

除了就法定機構高層管理人員的薪酬組合進行探討及提出建議外，上述顧問研究建議訂立一致的原則，作為這些機構的管理委員會釐定其高層管理人員的薪酬及在日後定期進行薪酬檢討時的指引。顧問研究亦提出調整機制，以便公眾可以監察

選定機構提供的薪酬組合，長遠而言能否與對照的私人公司比較。

爲了令機構的薪酬安排更爲一致及客觀，顧問建議而政府亦同意每間機構應指派一個委員會處理薪酬事宜。該委員會負責制訂高層管理人員的薪酬政策、檢討市場薪金水平和趨勢，以及向管理委員會或主管審批當局提出薪酬建議。

爲增加透明度，政府亦接納顧問所提出有關選定機構向負責其事務的決策局局長及公眾匯報薪酬資料的一般安排。有關管理委員會須公佈行政總裁的薪酬組合及第二及第三層管理人員的薪酬綜合資料。有關機構最低限度應按照《公司條例》及按香港證券交易所上市公司的年報的規定，公佈有關的薪酬範圍。

在二零零二年六月得出有關的研究結果後，政府先後於二零零二年七月三日及二零零三年十二月十五日向公務員及資助機構員工事務委員會作出匯報。政府告知委員會，選定機構均對顧問的建議作出積極回應。選定機構高層管理人員的薪酬及這些機構實施顧問建議的情況，會透過有關機構與決策局之間的匯報機制每年進行檢討。在二零零三年十二月十五日公務員及資助機構員工事務委員會會議上，主席認爲，由於選定機構每年向有關決策局匯報高層管理人員的詳細薪酬安排及實施顧問建議的情況，議員如有意跟進有關事宜，可邀請有關決策局向相關的事務委員會匯報進展。

並無放諸四海皆準的方案

在二零零二年進行檢討後，政府已就法定機構高層管理人員的薪酬訂立有效的監管。這些措施大大提高了法定機構薪酬政策及調整機制的透明度和問責性。

由於每間法定機構的性質、運作需要及對人才的要求各有不同，我們難以訂定一個單一機制以決定所有法定機構應提供的薪酬。法定機構的薪酬組合須按個別情況而定，在這方面，並無一套放諸四海皆準的方案。

此外，這些法定機構本身設有獨立的管理委員會，監察其管理及運作。我們應尊重這些管理委員會在監察薪酬政策和

安排是否合適及具透明度，以及在釐定及向主管審批當局提出薪酬建議等方面扮演的角色。我們認為由政府代管理委員會建議或規定高層人員的薪酬水平，並不適當。畢竟，有關的管理委員會應較政府或任何獨立委員會更能掌握市場的薪酬水平及個別高層管理人員的資歷、才能和表現。因此，它們最能根據機構的情況，就薪酬事宜作出公平及適當的判斷。

行政署長

(翁佩雯代行)

二零零六年四月二十八日

副本送：

公務員及資助機構員工事務委員會主席 譚耀宗議員, GBS, JP