

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)171/02-03號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

立法會 公務員及資助機構員工事務委員會 特別會議紀要

日 期：2002年7月3日(星期三)
時 間：上午8時30分
地 點：立法會會議廳

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)
李鳳英議員, JP (副主席)
李卓人議員
張文光議員
許長青議員, JP
陳國強議員
陳智思議員, JP
楊孝華議員, JP
麥國風議員
陳偉業議員
梁富華議員, MH, JP

列席議員：呂明華議員, JP
陳婉嫻議員, JP
劉慧卿議員, JP

缺席委員：黃宏發議員, JP

出席公職人員：行政署長
黃灝玄先生

副行政署長(1)
張琼瑤女士

助理行政署長(檢討)
陳選堯先生

列席秘書 : 總主任(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 高級主任(1)9
馬海櫻女士

經辦人／部門

I. 法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討

(CSO/ADM CR3/1136/02 —— 行政署就“法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討”發出的立法會參考資料摘要(連同顧問的最後報告)

立法會 CB(1)2150/01-02 —— 政務司司長於2002年6月26日立法會會議上發表的聲明)

政府當局作出簡介

應主席邀請，行政署長就法定及其他機構高層管理人員薪酬的檢討向委員作出簡介。他表示，鑒於市民認為某些主要公營機構管理人員的薪酬政策缺乏透明度和有欠公正，並對此日益關注，政務司司長在2002年1月4日宣布，政府將聘請顧問，就選定的法定及其他機構高層管理人員的薪酬進行研究。顧問的主要工作如下：

- (a) 研究選定機構高層管理人員現時的薪酬條件，是否與私營機構擔任相若職位的人員現時的薪酬條件一致；
- (b) 參考類似公司擔任相若職位的人員現時在薪酬方面的做法，就每間選定機構高層管理人員的薪酬條件提出建議；
- (c) 就每間選定機構的薪酬政策和做法制訂一些指引；
- (d) 設立有效的調整機制，讓市民監察選定機構的薪酬條件，是否長期與同類私營機構的薪酬條件相若；及
- (e) 制訂整體架構，以便選定機構定期向負責該等機構事務的局長及普羅市民“披露”其薪酬安排。

2. 行政署長表示，顧問研究涵蓋11間機構及兩間附屬公司。研究的職位主要包括這11間機構最高級的3層管理人員和兩間附屬公司的行政總裁。當局選定這些機構進行檢討，是因為這些機構全須與私營機構競逐具特別經驗和專業知識的管理人員，其中有多間機構還須按審慎商業原則運作。關於研究方法，顧問邀請了香港約160間私人公司參與一項有關高層管理人員薪酬的調查。顧問其後向其中約80間同意參與研究的公司蒐集數據，並為每間選定機構挑選了一組私人公司以資對照，數目由10至25間不等。

3. 行政署長指出，由於政府現正另行檢討香港生產力促進局的角色、使命和服務範圍，顧問的最後報告因而並無包括有關生產力促進局的研究結果。因此，最後報告只涵蓋10間選定機構和兩間附屬公司。顧問就該10間選定機構高層管理人員的薪酬提出的建議摘要載於立法會參考資料摘要附件C。關於每年或定期進行的薪酬調整，顧問建議每間選定機構應選定一組用作對照的公司，按照一致和理據充分的方法，密切記錄該組對照公司的薪酬水平及趨勢。顧問亦建議，每間選定機構的管理委員會應指派一個委員會處理該機構的薪酬政策和安排。關於披露安排，顧問建議長遠而言，選定機構行政總裁薪酬的詳情，以及之下兩層管理人員薪酬的綜合資料應予公開。所有機構最低限度應符合《公司條例》的規定，並披露薪酬總額的範圍，正如香港證券交易所上市公司須在年報披露該等資料。

4. 行政署長又指出，政府當局雖然認為顧問的建議合理，但明白到選定機構的管理委員會擔當重要角色，既須監察薪酬政策及安排是否恰當和具透明度，又須制訂薪酬條件建議供有關當局批准。關於未來路向，政府當局會邀請選定機構的有關管理委員會考慮採納顧問的建議，並於6個月內向負責該等機構事務的局長匯報其考慮結果及落實顧問相關建議的情況。

討論

選定機構高層管理人員現時的薪酬條件

5. 行政署長回應主席時表示，顧問雖然已取得關於選定機構高層管理人員現時薪酬條件的資料，但並無把該等資料納入最後報告內，原因是要公開該等資料，必須得到有關人員同意。為釋除公眾對選定機構高層管理人員薪酬條件是否恰當的疑慮，顧問已在立法會參考資料摘要附件C提供對照公司薪酬的中位值水平、市場上

通常使用的薪酬組合、按質量因素所作的調整，以及就最高級3層管理人員的薪酬水平提出的建議。

6. 劉慧卿議員不滿顧問並無在最後報告加入選定機構高層管理人員現時的薪酬條件。她認為，在沒有該等重要資料的情況下，立法會參考資料摘要附件C所載的數據並無意義，亦有違進行顧問研究的目的，即釋除市民對主要公營機構管理人員薪酬政策缺乏透明度和有欠公正的疑慮。缺乏透明度和有欠公正的問題仍未解決。主席及張文光議員贊同她的看法。張議員認為，顧問並無在最後報告加入如此重要的資料實在荒謬。劉議員要求政府當局澄清，顧問有否嘗試徵求個別有關人員同意披露其薪酬條件。若顧問並無這樣做，則對有關人員並不公平，因為有關人員的薪酬條件缺乏透明度，導致外界對他們的薪酬水平作出不必要的揣測，而揣測的水平可能比實際水平較高或較低。

7. 行政署長解釋，顧問未能就披露薪酬條件一事取得所有選定機構的同意。因此，顧問不能把有關資料納入報告內。行政署長指出，進行顧問研究的主要目的之一是訂定指引，以便選定機構制訂合理和具競爭力的薪酬條件。就此，立法會參考資料摘要附件C所提供的客觀資料很有用，選定機構管理委員會為高層管理人員釐定適當薪酬水平和薪酬組合時，可參考該等資料。行政署長又指出，為釋除公眾對透明度和披露安排的疑慮，政府當局已接納顧問的建議，即選定機構應由本年起，參照香港證券交易所上市公司的做法，披露高層管理人員薪酬總額的範圍，並由明年起，披露該等機構行政總裁整套薪酬條件，以及第二和第三層管理人員薪酬的綜合資料。

8. 劉慧卿議員依然認為有必要公開關於選定機構高層管理人員現時薪酬條件的資料。她要求政府當局在6個月後，向事務委員會匯報選定機構的管理委員會向負責該等機構事務的局長所作的報告，以及選定機構高層管理人員現時的薪酬條件(如得到有關人員同意)。行政署長答允與有關的管理委員會跟進此事。
落實顧問的建議

政府當局

9. 楊孝華議員及許長青議員要求政府當局提出擬議措施落實顧問的建議。行政署長表示，選定機構的管理委員會將就落實顧問建議一事作出決定。政府當局相信該等管理委員會將參考顧問研究的結果，並審慎考慮有關的建議。張文光議員認為不宜把此事完全交由選定機構的管理委員會決定。他要求政府當局澄清當局在落實建議方面的角色，以及政府在有關管理委員會的代表會否主動要求管理委員會落實各項建議，例如把香港金

融管理局(“金管局”)總裁和證券及期貨事務監察委員會(“證監會”)主席的薪酬水平削減10%的建議。

10. 行政署長澄清，顧問並無建議削減金管局總裁或證監會主席的薪酬水平。顧問在考慮與該兩個職位有關的質量因素(例如聲望、榮譽、尊重及所接受的公眾監察)後，只建議把根據私營對照公司數據得出的薪酬總額中位值下調10%。行政署長亦解釋，鑒於大部分選定機構屬法定機構，由獨立委員會規管，政府當局不宜訂明或指定該等機構高層管理人員的薪酬水平。事實上，有關的管理委員會較政府當局更清楚知道其高層管理人員的資歷、經驗、能力和表現。因此，該等管理委員會能就高層人員的薪酬事宜作出公平恰當的判斷。

11. 劉慧卿議員批評立法會參考資料摘要及顧問報告的表達方法帶有誤導成分，因為當中只提供中位值和建議薪酬，並無提供現時實際的薪酬條件。主席贊同她的看法，並認為除非詳細研究，否則很容易會誤解所提供的資料。

12. 張文光議員又詢問，政府當局會否要求金管局總裁按照立法會參考資料摘要附件C所載的建議水平(即725萬元)調整其薪酬條件。行政署長表示，建議的薪酬組合和薪酬水平不應視為必須嚴格遵從的水平。某選定機構的管理委員會經考慮擔任行政總裁的個別人士的背景、能力或表現後，如認為有理由向他或她支付較市場中位值為高或低的薪酬，便可提供有別於顧問所建議的薪酬。就第二層及第三層職位而言，政府當局一般認為，該等職位的薪酬如在顧問建議薪酬水平增加或減少25%的範圍內，均屬可以接受，特別是考慮到個別分組主管在這些層次所承擔的職能和責任各有不同。行政署長亦指出，政府無意干預選定機構與其高層管理人員現時的合約安排。任何新指引或建議薪酬條件不應影響現有僱傭合約，只應在續約後生效及適用於新入職人員。

13. 主席、張文光議員及劉慧卿議員詢問選定機構最高級3層管理人員的合約何時期滿。行政署長答允聯絡該等機構，以便搜集這方面的資料。

政府當局

14. 張文光議員認為，若選定機構的管理委員會可行使酌情權，彈性釐定薪酬水平而無需遵照建議的水平，顧問研究的結果和建議根本毫無作用。行政署長回應時表示，除非就每一職位作出非常詳細的比較研究，否則應把顧問的建議視作權威的參考資料而非法定或強制規定。他指出，顧問的研究結果顯示，在所檢討的行

政總裁職位當中，七成職位現時的薪酬水平介乎市場中位值增加或減少15%的範圍內，而就第二層和第三層行政人員進行的研究普遍亦得出類似結果。在此情況下，選定機構高層管理人員薪酬大體上過高的假設是沒有理據的。然而，政府當局已邀請該等機構的管理委員會在6個月內，向負責該等機構事務的局長匯報其商議結果及落實建議的情況。

15. 楊孝華議員指出，選定機構如決定實施部分或全部建議，會令薪酬開支有所轉變。他詢問，政府當局有否任何計劃，因應該等轉變而調整向選定機構提供的資助金額。行政署長指出，只有少數選定機構從政府收取經常性資助。即使對最高級3層管理人員的薪酬條件作出調整，涉及的金額亦會相對較少。政府當局現時並無計劃相應調整向選定機構提供的經常性資助金額。

顧問研究結果的可靠性

16. 梁富華議員對顧問在計算市場中位值時所採用的各個組成部分表示關注，並質疑顧問有否考慮重要的組成部分，例如外籍僱員所享有的特別附帶福利。行政署長解釋，在釐定對照公司的薪酬中位值時，顧問已考慮對照公司高層管理人員薪酬條件的所有重要組成部分，包括底薪、津貼、固定薪酬、短期和長期獎勵。然而，在高層管理人員的薪酬條件應定於可同時吸引本地及外地人才的水平這個前提下，顧問並無嘗試比較本地或外籍僱員的薪酬條件。

17. 梁富華議員進一步詢問為選定機構揀選對照公司的準則，行政署長回應時表示，顧問作出專業判斷，為每間選定機構揀選一組私人公司以資對照。在揀選過程中，顧問考慮以下因素：有關機構物色行政人才的來源；有關機構所屬行業，或其經營環境的特點，以及在無法挑選具體或直接對照公司的情況下，一般行政和管理能力對擔當該職位的重要性。顧問在薪酬研究方面經驗非常豐富，並採用了科學方法進行研究。研究結果為選定機構提供有用的參考資料。

18. 陳偉業議員質疑顧問的研究結果是否可靠，尤其是顧問最後報告圖表10(a)所載的“九廣鐵路公司的對照組別薪酬中位值”。他質疑為何行政總裁及總監的“長期獎勵”薪酬中位值是0元，但高級總監的中位值則為119,000元。他認為研究結果既不合理，亦不合邏輯，並要求政府當局發表意見，說明應否把此等結果視作供選定機構參考的有用資料。

19. 行政署長回應時表示，顧問選擇以中位值(即在一組按大小順序排列的數據中，排在中位的數值)作為衡量市場薪酬安排的標準，是因為即使有一兩間對照公司採用極端的薪酬政策，該等公司也會排列在兩端，減低對中位值造成的影響。顧問最後報告圖表10(a)所載有關行政總裁、高級總監及總監所得“長期獎勵”的中位值，所反映的就是顧問就與九廣鐵路公司相關的對照公司相若職位這個薪酬組成部分收集的數據的中位值。鑒於私營機構的薪酬政策和做法多種多樣，部分高層管理人員的薪酬條件不包括任何“長期獎勵”成分並非不常見的做法。行政署長又解釋首先應設立客觀的評估基礎，然後才可判斷選定機構高層管理人員的薪酬條件是否定於合理水平。就此，政府當局認為，在檢討選定機構高層管理人員的薪酬條件時，市場中位值可作為有用和客觀的參考資料。

20. 陳偉業議員堅持認為，關於“長期獎勵”的研究結果不合邏輯，並要求顧問以書面解釋如何得出顧問最後報告圖表10(a)所列的數據。應陳議員提出的要求，行政署長答允提供書面解釋。

(會後補註：政府當局提供的書面解釋已於2002年7月26日隨立法會CB(1)2364/01-02號文件送交委員參閱。)

選定機構的薪酬調整趨勢

21. 梁富華議員注意到部分選定機構(例如金管局)去年已下調薪酬，他要求政府當局提供選定機構最高級3層管理人員在過去5年的薪酬調整趨勢，以便對該等人員的薪酬條件作出更客觀和更公正的評估。行政署長答允向選定機構索取所需資料，並在6個月後向事務委員會作出匯報。他補充，儘管選定機構採取不同的薪酬調整機制，政府當局會建議該等機構每年進行薪酬趨勢調查，以便所作的薪酬調整與私營機構一致。

政府當局

未來路向

22. 應議員提出的要求，行政署長答允諮詢選定機構及／或其高層管理人員，以期在6個月後向事務委員會匯報下列事宜：

政府當局

- (a) 選定機構的管理委員會向負責該機構事務的局長作出的報告；
- (b) 選定機構最高級3層管理人員現時的薪酬條件(如得到有關人員同意)；

- (c) 選定機構最高級3層管理人員的合約屆滿日期；及
- (d) 選定機構最高級3層管理人員在過去5年的薪酬調整趨勢。

II. 其他事項

23. 議事完畢，會議於上午10時35分結束。

立法會秘書處
2002年10月30日