

香港金融管理局（金管局）的薪酬政策及 其高層行政人員的薪酬水平

為能有效達致其政策目標及靈活應付不斷轉變的工作重點，金管局需要聘用、培養及保留專業和高質素的人員。雖然金管局是政府的一部分，但可按照與公務員不同的條件聘用員工，以吸引具備適當經驗及專長的人才。由於金管局需和私營機構競逐人才，其薪酬安排必須與私營機構同類職位的條件相近。

2. 金管局的薪酬安排是以現金為本的。除基本薪金外，極少實物福利。金管局員工的薪酬與表現掛鉤，並以金融市場（包括銀行業）同類職位的薪酬中位數作為參考基準。金管局員工的薪酬由固定薪酬及浮動薪酬組成；固定薪酬按月支付，而浮動薪酬則按表現每年一筆過支付。固定薪酬及浮動薪酬均每年作出檢討。

3. 金管局員工（包括高層人員）的薪酬每年由外匯基金諮詢委員會轄下的管治委員會作出檢討。管治委員會由外匯基金諮詢委員會的非官方及非銀行業成員組成，其職能包括透過外匯基金諮詢委員會，就金管局的薪酬及人力資源政策以及金管局員工的薪酬事宜向財政司司長提出建議。

4. 由於金管局在金融市場招聘人才，因此管治委員在對金管局的薪酬進行年度檢討時，會考慮兩間獨立顧問公司對香港金融市場所進行的薪酬調查結果。根據兩間獨立顧問公司的調查，反映 2008 年及 2009 年金融市場薪酬調整的趨勢結果載於附件。

5. 作為年度檢討的一部分，管治委員會亦會評估金管局在對上一年的整體表現。該項評估會涵蓋金管局在其所有政策範疇的表現，而不會只局限於外匯基金的管理，因儲備管理只是金管局多個工作範疇中的其中一個。

6. 浮動薪酬的發放及固定薪酬的任何調整均會考慮由獨立顧問提供的薪酬數據、管治委員會對金管局表現的評估、個別員工的表現，以及其他因素，例如各職級獲批准的

浮動薪酬與固定薪酬目標比率¹。

7. 金管局總裁會向管治委員會提供副總裁及助理總裁的表現評級，讓管治委員會能決定每位高層人員的薪酬。金管局總裁不會就其本身的薪酬提出建議。在管治委員會討論金管局總裁及其他高層人員薪酬時，金管局總裁及其他高層人員均會避席。

8. 薪酬及財務委員會（管治委員會的前身）於 2002 年為金管局首三層最高職級人員（包括金管局總裁）的薪酬安排結構與內容及相關的檢討機制與透明度安排進行了全面的檢討。該次檢討參考了兩間獨立顧問公司根據 Hay Group Limited (Hay) 為政府編製的《法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討報告》提出的意見。Hay 報告特別建議高層人員的薪酬安排應由固定及浮動薪酬兩部分組成。

9. 在每個財政年度結束及外匯基金的財務報表完成審計後，金管局的有關《年報》都會披露金管局首三層最高職級人員的薪酬安排。因此於 2009 年 4 月刊發的金管局《二零零八年年報》所載有關 2008 年的薪酬資料，是反映金管局整體及個別人員於 2007 年的表現。

10. 金管局的薪酬制度及年度薪酬檢討機制能有效地讓金管局覓得所需要的人才，從而有效執行其高度專業及不斷改變的工作。財政司司長會參考管治委員會的意見，繼續檢討金管局的薪酬制度，以確保金管局能招聘到高質素人才及吸引這些人才留任，以有效達致其政策目標。

財政司司長辦公室
2009 年 5 月

¹ 首三級人員的浮動薪酬與固定薪酬目標比率（不包括表現評價調整）是：金管局總裁及副總裁為 20:80，助理總裁為 15:85。

有關 2008 年及 2009 年金融市場薪酬趨勢的資料

A. 基本薪酬的市場趨勢

根據兩間顧問公司的調查結果，2008 年及 2009 年基本薪酬的平均市場趨勢如下：

年份	平均數
2008	5.85%
2009	0.50%

B. 獎勵薪酬的市場趨勢

為避免金管局的浮動薪酬有太大波動，獎勵薪酬的市場趨勢是根據過去 3 年的加權平均數編製。2008 年及 2009 年獎勵薪酬趨勢如下：

年份	3年加權平均數*
2008	19.96%
2009	-17.68%

*當年的所用權數為60%，上一年為30%，再上一年為10%。