

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(1)1338/05-06(08)號文件

檔號：CB1/PL/FA

財經事務委員會
2006年5月4日會議

有關香港金融管理局及證券及期貨事務監察委員會 高層行政人員的薪酬政策的 背景資料簡介

目的

本文件載述香港金融管理局(下稱“金管局”)及證券及期貨事務監察委員會(下稱“證監會”)高層行政人員的薪酬政策，並綜述議員在立法會及其委員會會議上就此課題提出的主要意見及關注事項。

背景

2. 金管局¹及法定公營機構的薪酬政策一直是公眾和立法會議員關注的問題。尤其引起關注的是，金管局及部分法定公營機構的高層行政人員的薪酬是否過高；有否訂定客觀準則，據以釐定高層行政人員的加薪幅度及向他們發放的花紅；以及可否提高這些機構的薪酬調整機制的透明度及改善披露薪酬資料的安排。為此，立法會在2001年12月12日會議上通過一項議案，促請政府盡快檢討金管局及法定公營機構現時調整高級行政人員薪酬及附帶福利的機制，以及考慮為該等機構制訂清晰、明確、具透明度並為公眾接受的薪酬及附帶福利調整機制。為回應這些關注，政務司司長在2002年1月4日宣布，政府當局決定聘請顧問公司就選定的法定機構及其他機構高層管理人員的薪酬進行研究。政務司司長其後於2002年6月26日立法會會議上就顧問研究的結果和建議發表聲明。公務員及資助機構員工事務委員會先後於2002年7月3日及2003年12月15日舉行兩次會議，討論相關事宜。

3. 金管局高層行政人員的薪酬水平一直是財經事務委員會關注的問題。就此，財經事務委員會決定詳細研究金管局及另一監管機構(即證監會)的高層行政人員的薪酬政策，並於2006年5月4日事務委員會會議上討論此課題。

¹ 金管局並非法定機構，而是財政司司長根據《外匯基金條例》委任的金融管理專員的辦事處。

政府當局於2002年委託進行的顧問研究

4. 政府當局於2002年委託Hay Group Limited進行顧問研究。研究範圍涵蓋11間選定機構(包括金管局及證監會)最高級的三層管理人員。顧問研究的主要工作如下：

- (a) 確定研究範圍內的機構的高層管理人員現時的薪酬與在香港私營機構擔任相若職位的人員是否一致，並為他們制訂相若及具競爭力的薪酬條件；
- (b) 就薪酬政策及做法制訂不同的指引供這些機構採用；及
- (c) 就這些機構應設立的有效的薪酬調整機制及披露薪酬資料的適當安排提供意見。

顧問公司的建議

5. 顧問公司提出的建議綜述如下：

- (a) 目標薪酬水平
以有關私營機構對照組別的整體薪酬中位數作為釐定目標薪酬水平的起點。
- (b) 按質量因素作出的調整
考慮質量因素，例如有關職位所獲得的肯定、所享有的社會聲望及所接受的公眾監察等，從而調整目標整體薪酬水平。顧問公司已審視多項與檢討範圍內的職位有關的質量因素，並認為某些因素可作為有關職位應得較高薪金的理由，而其他因素則可導致較低的薪金水平。顧問公司只建議將兩個職位的薪酬參照水平按質量因素下調10%，該兩個職位分別為香港金管局總裁和證監會主席。
- (c) 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(商業抑或監管性質)的建議薪酬組合。就金管局及證監會制訂的建議薪酬組合(以“固定薪金：浮動薪金”表達)如下：

	金管局 ²	證監會 ³
第一層	80:20	85:15
第二層	85:15	85:15
第三層	85:15	85:15

² 金管局最高三層職位為總裁、副總裁及助理總裁。

³ 證監會最高三層職位為主席、執行董事及高級總監。

- (d) 換算系數
如選定機構採用的薪酬組合有別於上文第(c)項所列的，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)，以釐定相對的薪酬水平。
- (e) 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。
- (f) 機制的客觀性
由一個專責委員會負責處理薪酬事宜。
- (g) 透明度
(i) 所有選定機構最少應遵守《公司條例》(第32章)所定的披露要求及達到香港聯合交易所上市公司年報披露資料的程度；
(ii) 為與其他國家如英國的趨勢一致，應鼓勵完全公開最高層管理人員的薪酬。行政總裁的薪酬詳情，以及第二及第三層管理人員的整體或平均薪酬資料應予公開。所公開的資料應包括薪金及薪酬調整、浮動薪酬、主要福利及額外獎賞。
- (h) 落實建議時的靈活性
容許選定機構的管治組織或批核當局保留為有關機構適當落實該等建議的酌情權力。概括而言：
(i) 對於行政總裁一職，如有關的行政總裁的背景、能力或表現能清晰地證明應給予他更高水平的薪酬，管治組織或批核當局可批准高於建議的薪酬水平；及
(ii) 至於第二或第三層高層行政人員，其薪酬水平可在建議薪酬水平的正負25%範圍內。

6. 顧問公司於2002年6月發表的最後報告的相關節錄分別載於下列附錄：

- 附錄I** 金管局的對照公司
- 附錄II** 證監會的對照公司
- 附錄III** 金管局及證監會最高三層行政人員的建議薪酬組合
- 附錄IV** 有關金管局最高三層行政人員的薪酬建議
- 附錄V** 有關證監會最高三層行政人員的薪酬建議
- 附錄VI** 海外中央銀行及財務監管機構的薪酬措施

金管局及證監會就顧問公司的建議作出的回應

7. 政府當局於2003年11月提供有關金管局及證監會就顧問公司的建議作出的回應摘要載於**附錄VII**。

金管局高層行政人員的薪酬政策

薪酬政策的基本原則

8. 根據《外匯基金條例》(第66章)第5A條，財政司司長須按其認為適當的條款及條件，委任一名人士為金融管理專員；財政司司長亦可按其認為適當的條款及條件，委任其他人協助金融管理專員執行其職能。《外匯基金條例》第6條訂明，為外匯基金事宜而僱用的人員所支取的薪酬，以及與這些人員有關的其他職員費用，須由外匯基金支付。目前，金管局總裁獲委以金融管理專員的職能。

9. 金管局的基本薪酬政策登載於其網站，內容如下：

- (a) 金管局職員的薪酬及服務條件由財政司司長決定。財政司司長乃根據外匯基金諮詢委員會及其轄下的管治委員會(其前身為薪酬及財務委員會)所提供的意見，並參考當時的市場薪酬水平及做法而作出決定。
- (b) 薪酬組合全以現金計算，當中只包括一些基本福利。金管局設有公積金計劃。
- (c) 金管局的薪酬組合包括兩個部分：每月發放的固定薪酬，以及根據員工的工作表現而每年一次過發放的浮動薪酬。
- (d) 金管局職員的薪酬每年均由財政司司長根據外匯基金諮詢委員會及其轄下的管治委員會所提供的意見進行檢討。檢討過程會考慮獨立顧問對金融界薪酬趨勢及薪酬水平的調查結果、金管局表現的評核結果，以及其他適當的因素。金管局會根據個別員工的工作表現，來分配整筆用作支付職員薪酬的款項給員工。

10. 管治委員會由全屬外匯基金諮詢委員會的非官方及非銀行界委員組成。管治委員會主席在2006年3月15日致財經事務委員會秘書的覆函中表示，由於金管局要與私營機構競爭人力資源，因此其薪酬福利條件必須媲美私營機構同類職位的條件。前薪酬及財務委員會在2003年因應Hay報告的建議，委任了兩間獨立顧問公司研究Hay報告的建議，並根據獨立顧問的意見，徹底檢討了金管局最高的三層人員的薪酬福利條件及結構，以及有關的檢討機制與透明度安排。Hay報告特

別建議高層人員的薪酬方案應包括固定及浮動薪酬。該函件又載述，管治委員會會繼續檢討金管局的薪酬政策，特別是現階段職員流失率及來自私營機構競逐人才的壓力均有所增加。金管局主要從私營機構招聘人手，就目前而言，管治委員會認為現行與表現掛鉤及以市場為本的薪酬制度是仍然適合的。

薪酬福利條件(2003、2004及2005年)

11. 根據金管局的年報，2003年、2004年及2005年金管局高層人員的薪酬福利條件如下：

	總裁			副總裁 (平均數)			助理總裁 (平均數)		
千元(港幣)	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
人數	1	1	1	4	3	4 (a)	9	10	13 (a)
固定薪酬	6,583	6,493	6,724	4,686	4,102	3,981	2,902	2,832	2,728
浮動薪酬	1,725	1,918	2,550	740	822	1,380	350	394	522
其他福利	428	488	701	124	488	477	215	204	203
薪酬總額	8,736	8,899	9,975	5,550	5,412	5,838	3,467	3,430	3,453

註

- (a) 2005年副總裁及助理總裁職級的職員人數反映年內的職員調動，其中包括屬於助理總裁職級的香港按揭證券有限公司總裁。副總裁職級的編制是3名副總裁，助理總裁職級的編制是11名助理總裁(包括香港按揭證券有限公司總裁)。
- (b) “其他福利”包括公積金或合約酬金(視情況而定)、醫療及人壽保險，以及年內累積的年假。此等福利會因應個別高層人員的服務條件而有所不同。

2006年度薪酬檢討

12. 2006年3月31日，金管局公布2006年度薪酬檢討結果。有關結果已獲財政司司長經參考外匯基金諮詢委員會的意見及管治委員會的建議後批准，其內容如下：

- (a) 金管局職員的固定薪酬將參照市場薪酬趨勢而調高，平均幅度為4.2%，但個別職員的實際增幅則會按照表現釐定；及

- (b) 職員亦會獲發平均為月薪2.4倍的浮動薪酬，而實際數額將會按個別職員在上年度的工作表現釐定。浮動薪酬是發給能達到指定工作表現水平的職員的一次過款項。

13. 雖然管治委員會就薪酬調整作出的建議適用於金管局全體職員，但金管局總裁已提出，並已獲財政司司長同意，凍結其2006年的固定及浮動薪酬於2005年的水平。

證監會高層行政人員的薪酬政策

14. 證監會是獨立的法定組織。《證券及期貨條例》(第571章)第XVI部訂明，證監會的經費可以來自交易徵費，以及向市場營辦者及參與者提供服務所徵收的費用和收費。《證券及期貨條例》第14條進一步訂明，政府須以立法會撥予證監會的款項，作為證監會的經費。事實上，自1993至94年度以來，證監會一直沒有向立法會要求撥款，而其經費基本上來自從市場徵收的徵費、費用及收費。財政司司長根據行政長官轉授的權力，在考慮由證監會所有非執行董事組成的薪酬委員會的建議後，釐定證監會高層行政人員的薪酬組合。證監會的薪酬政策如下：

- (a) 證監會在釐定最高三層行政人員(包括主席、執行董事及高級總監)的薪酬水平時，會參考市場水平。
- (b) 董事的薪酬組合包括固定年薪及與表現掛鈎的浮動薪酬。證監會透過根據《職業退休計劃條例》(第426章)設立的界定供款計劃及強制性公積金計劃，向屬下職員提供退休福利。
- (c) 證監會每年會參考由獨立薪酬顧問進行的薪酬水平和薪酬趨勢調查的結果，進行薪酬檢討。證監會高級行政人員的薪酬每年由薪酬委員會作出檢討。在制訂薪酬檢討建議時，證監會的財政狀況、當前的市場情況和機構本身及個別職員的表現均在考慮之列。另外亦會考慮其他因素，例如招聘經驗、挽留職員及職員流失率等。

薪酬福利條件(2002-03、2003-04及2004-05年度)

15. 根據證監會的年報，2002-03、2003-04及2004-05年度證監會高層行政人員的薪酬福利條件如下：

	主席			執行董事 (平均數)			高級總監 (平均數)		
千元(港幣)	2002-03	2003-04	2004-05	2002-03	2003-04	2004-05	2002-03	2003-04	2004-05
人數	1	1	1	4	5	5	7	7	7
固定薪酬	6,750 (a)	6,750 (b)	6,750 (b)	—	—	3,581	—	—	2,571
浮動薪酬	— (a)	— (a)	— (a)	—	—	440	—	—	390
其他福利	50 (c)	50 (c)	50 (c)	—	—	296 (d)	—	—	44 (c)
酬金總額	6,800	6,800	6,800	4,165 (e)	4,077 (e)	4,317	2,613 (e)	2,773 (e)	3,005

註

- (a) 證監會主席截至2003年9月30日的僱用合約訂明，主席的年薪包括7,500,000元的固定薪酬及以375,000元為上限的浮動薪酬。證監會主席已自2001年10月1日起自願將其固定薪酬減至6,750,000元，並放棄其所有浮動薪酬。
- (b) 主席由2003年10月1日起生效的新僱用合約訂明，主席的年薪包括6,750,000元的固定薪酬及以337,500元為上限的浮動薪酬。
- (c) 主席及高級總監的“其他福利”包括退休福利。
- (d) 執行董事的“其他福利”包括退休福利及假期薪酬。
- (e) 雖然2002-03及2003-04年度年報載有執行董事及高級總監的酬金總額平均數，但年報中並無分項列明有關酬金總額的各個組成部分(即固定薪酬、浮動薪酬及其他福利)的平均數。

2006年度薪酬檢討

16. 據證監會表示，該會自2001年4月以來一直沒有調整員工薪酬，在2001至02年度及2002至03年度亦沒有向員工發放浮動薪酬。由於經濟穩健復甦及市場情況改善，證監會自2004年年初以來一直面對員工流失的問題。2005年的整體員工流失率為14.11%，而2004年同期則為11.1%。2005年行政人員及非行政人員的流失率，分別為16.21%(2004年為12.66%)及10.24%(2004年為10.28%)。員工流失問題在經理及助理經理級更見嚴重，流失率由13%至29%不等。考慮到員工流失率偏高的情況，證監會在2006至07年度預算中為以下支出撥備 ——

- (a) 對固定薪金平均作出3%(1,070萬元)的調整，使薪酬條件與市場趨勢相若；及

- (b) 發放以2,950萬元為上限的浮動薪酬，約相等於2006至07年度薪酬預算的8%。

17. 浮動薪酬及固定薪金調整的撥備只作預算用途。合資格獲發放浮動薪酬和調整薪酬的實際員工人數，以及浮動薪酬和薪酬調整的實際百分率，須經薪酬委員會及證監會董事局批准。

議員在立法會及其委員會會議上提出的主要意見

18. 議員在立法會、公務員及資助機構員工事務委員會及財經事務委員會過往會議上就金管局高層行政人員的薪酬提出的主要意見綜述如下：

- (a) 金管局高級職員的薪酬水平過高，金管局總裁的薪酬水平甚至高於他向其負責的財政司司長；
- (b) 薪酬及財務委員會(即現時的管治委員會)應成為一個既不受金管局影響，亦不屬外匯基金諮詢委員會管轄的獨立委員會，其秘書處支援服務(包括分析研究結果及制訂建議)亦不應由金管局提供；
- (c) 該獨立委員會在檢討金管局職員的薪酬福利條件時，應同時考慮海外金融服務市場相若職位(包括海外司法管轄區的中央銀行要員)的薪酬福利條件；及
- (d) 金管局應加強其薪酬政策的透明度(例如在建議適當的薪金水平時所考慮的準則、以供比較的表現指標，以及顧問公司的調查結果)，並應在其網站及年報內公布該等資料。

19. 議員的主要意見及金管局於2004年1月作出的回應的摘要載於**附錄VIII**。

20. 關於金管局總裁的薪酬水平被認為偏高的問題，財政司司長在2004年2月2日財經事務委員會會議上表示，薪酬及財務委員會及外匯基金諮詢委員會已考慮有關的問題，並已決定維持該職位的現行薪酬水平。在作出該項決定時，薪酬及財務委員會及外匯基金諮詢委員會曾考慮多項質量因素，例如現任金管局總裁的特別技能、才能和表現，以及現有薪酬福利條件已包括其他附帶福利如退休福利及住所津貼等。

21. 財經事務委員會2003年6月2日、2004年2月2日及2006年2月6日會議紀要的相關節錄分別載於**附錄IX、X及XI**。

西九龍文娛藝術區發展計劃小組委員會提出的相關建議

22. 西九龍文娛藝術區發展計劃小組委員會(下稱“小組委員會”)在2006年1月發表的第II期報告內，建議立即成立法定機構推動西九龍文娛藝術區的發展。就此，小組委員會促請當局設立——

- (a) 一個用以釐定各個法定機構的高級行政人員的薪酬福利條件的機制；及
- (b) 一個披露有關人員薪酬福利條件的機制，藉此提高透明度，以便立法會和公眾作出監察。

23. 小組委員會認為，現時有迫切需要成立一個獨立的小組，全面檢討現有各個法定機構的職員的薪酬福利條件，並建議一個釐定職員(尤其是行政首長)薪酬的機制。檢討範圍亦應包括適宜由哪個主管當局負責批核及修訂有關的機制。小組委員會為第II期報告定稿前，曾把報告的擬稿送交政府當局，請當局提供意見。關於上文所述的建議，政府當局請小組委員會參考政府於2002年就11個法定機構及其他機構的高級行政人員的薪酬進行的顧問研究。然而，小組委員會認為，該項顧問研究的目的只是研究在該等機構的高級行政人員的薪酬，當中不少機構經常因為在這方面欠缺透明度而受到批評。小組委員會更關注的問題是，現時沒有機制可據以釐定適用於所有法定機構的薪酬福利條件。小組委員會其後決定把建議轉交公務員及資助機構員工事務委員會跟進。為方便公務員及資助機構員工事務委員會考慮應如何跟進處理有關事宜，該事務委員會主席邀請政府當局以書面回應小組委員會的建議。政府當局於2006年4月28日作出的書面回應載於**附錄XII**。

參考資料

24. 相關文件一覽表載於**附錄XIII**。

立法會秘書處
議會事務部1
2006年5月2日

香港金融管理局

對照公司包括具代表性並受金融管理局所監管的九家銀行；五家基金管理公司因為金融管理局亦參與很多基金管理活動；及兩家專業服務公司因從中可聘請一些行政人員。商業銀行(包括另外兩家銀行，共有十一家)亦是香港按揭証券有限公司行政總裁的對照組別，而十家基金管理公司亦是外匯基金投資有限公司行政總裁的對照公司。

圖表3(a)：香港金融管理局的對照表

對照公司	行業性質
基金管理	
萬國寶通投資管理	資產管理
德盛環球投資管理	資產管理
景順亞洲有限公司	資產管理和銷售
寶源投資管理	資產管理和銷售
鄧普頓投資管理	資產管理和銷售
企業及零售銀行	
荷蘭銀行 ¹	企業銀行, 資產和投資銀行
美國銀行 ¹	企業和零售銀行
百慕達銀行 ³	信託和監管
東亞銀行 ¹	企業和零售銀行
法國國家巴黎銀行 ¹	企業銀行, 資產和投資銀行
花旗銀行 ¹	企業, 零售和私人銀行服務
華比富通銀行 ¹	企業, 零售, 私人銀行服務和資本市場
香港上海匯豐銀行 ¹	企業, 零售和私人銀行服務, 信託
摩根大通銀行 ¹	企業和投資銀行
上海商業銀行 ³	商業和零售銀行
渣打銀行 ¹	企業和零售銀行
專業服務	
畢馬威會計師事務所	跨國會計企業
Kwok & Yih	法律企業
EFIL 對照公司 - 資產管理	
荷蘭投資管理	資產管理和銷售
國衛投資管理	資產管理 - 亞洲
萬國寶通投資管理	資產管理 - 亞洲
東方匯理資產管理	資產管理 - 亞洲
德盛環球投資管理	資產管理 - 亞洲
華比富資產管理	資產管理 - 亞洲
景順亞洲	資產管理和銷售 - 亞洲
宏利財務	資產管理和銷售 - 香港
寶源投資管理	資產管理和銷售 - 亞洲
鄧普頓資產管理	資產管理和銷售 - 亞洲

HayGroup

(資料來源：2002年6月17日 Hay Group就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。)

證券及期貨事務監察委員會

對照公司分別由具代表性的十家投資銀行和七家基金管理銀行，以及兩家專業服務公司所組成。投資銀行及基金管理公司參與各項企業財政證券及期貨買賣和諮詢服務並營運在證券及期貨事務監委員會監管下的金融市場。

圖表3(b)：證券及期貨事務監察委員會的對照表

對照公司	行業性質
投資銀行	
荷蘭銀行	企業銀行, 證券交易及投資銀行
法國巴黎	企業銀行, 證券交易及投資銀行
匯豐投資銀行	投資銀行及證券交易
卜內門	投資銀行及證券交易
ING Barings	投資銀行及證券交易
摩根大通銀行	企業, 投資銀行及證券交易
雷曼兄弟	投資銀行及證券交易
摩根士丹利添惠	投資銀行及證券交易
野村證券	投資銀行及證券交易
所羅門美邦	投資銀行及證券交易
資產管理	
荷蘭銀行資產管理	資產管理和銷售
萬國寶通投資管理	資產管理
東方匯理資產管理	資產管理
德盛環球投資管理	資產管理
景順投資亞洲	資產管理和銷售
寶源投資管理	資產管理和銷售
鄧普頓資產管理	資產管理和銷售
專業服務	
畢馬威會計師事務所	跨國會計企業
Kwok & Yih	法律企業

(資料來源：2002年6月17日Hay Group就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。)

圖表 4. 每家機構的建議薪酬組合

機構	組合(每層)	理由
香港金融管理局	行政總裁: 80% - 20% (固定 - 浮動) 其他: 85% - 15%	- 監管機構, 但有些商業活動(基金管理) - 最低水平的浮動薪酬, 以推動及靈活地獎勵表現 - 行政總裁的浮動部分較高, 因要負責管理外匯基金
證券及期貨事務監察委員會	所有級別: 85% - 15%	- 純監管機構; 最低水平的浮動薪酬 - 衡量表現標準主要是非財務及通常是質量性的
強制性公積金計劃管理局	所有級別: 85% - 15%	- 純監管機構; 最低水平的浮動薪酬 - 衡量表現標準主要是非財務及通常是質量性的
地鐵有限公司	主席及行政總裁: 60% - 40% 執行董事: 70% - 30%	- 主要是商業性; 建議薪酬組合與私營界別相若 - 衡量表現標準主要是數量性的, 而盈利會是一個重要的評估因素
九廣鐵路公司	行政總裁: 60% - 40% 董事及高級董事: 70% - 30%	- 主要是商業性; 建議薪酬組合與私營界別相若 - 衡量表現標準主要是數量性的, 而盈利會是一個重要的評估因素
香港機場管理局	行政總裁: 60% - 40% 董事: 70% - 30%	- 主要是商業性; 建議薪酬組合與私營界別相若 - 衡量表現標準主要是數量性的, 而盈利會是一個重要的評估因素
市區重建局	行政總裁: 75% - 25% 其他: 80% - 20%	- 商業活動並有社會使命 - 衡量表現標準一部分是營運的盈利, 但機構使命的其他方面可比盈利重要; 因此, 建議組合內浮動部分比私營界別的少
香港科技园公司	行政總裁: 75% - 25% 其他: 80% - 20%	- 混合商業及其他推廣或發展活動 - 衡量表現標準包括數量和質量的評估 - 因此, 建議組合內浮動部分比私營界別的少
香港旅遊發展局	執行董事: 80% - 20% 其他: 85% - 15%	- 由政府資助從事推廣活動 - 衡量表現標準包括數量和質量因素, 但並不是直接盈利, 因此, 建議組合內浮動部分比私營界別的少很多
香港貿易發展局	執行董事: 75% - 25% 其他: 80% - 20%	- 混合商業及其他推廣或發展活動 - 衡量表現標準包括數量和質量的評估 - 因此, 建議組合內浮動部分比私營界別的少

(資料來源: 2002年6月17日Hay Group就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。)

圖表 6(a). 香港金融管理局的對照組別薪酬中位值

對照組別中位值	底薪 (HK\$000)	津貼 (HK\$000)	固定薪酬 (HK\$000)	短期獎勵 (HK\$000)	總收入 (HK\$000)	長期獎勵 (HK\$000)	總直接收入 (HK\$000)
行政總裁－香港金融管理局	2,262	600	3,463	3,639	6,780	1,363	9,558
副行政總裁	1,907	834	2,854	1,357	4,697	343	5,011
行政總監	1,568	272	1,810	601	2,382	373	3,280
行政總裁－香港按揭證券	1,823	876	2,585	1,336	3,927	317	3,986
行政總裁－外匯基金投資	2,015	686	2,640	947	3,369	380	4,170

圖表 6(b). 建議薪酬－香港金融管理局

	行政總裁	副行政總裁	行政總監	行政總裁 香港按揭證券	行政總裁 外匯基金投資
對照組別中位值	9,558	5,011	3,280	3,986	4,170
質量因素	-10%	0%	0%	0%	0%
已調整的中位值(用市場組合)	8,602	5,011	3,280	3,986	4,170
市場組合 (% 浮動)	64%	42%	45%	35%	37%
建議組合 (% 浮動)	20%	15%	15%	25%	25%
總薪酬 (用建議組合)	7,250	4,536	2,935	3,841	3,988
固定薪酬 (用建議組合)	5,800	3,856	2,495	2,881	2,991
浮動薪酬 (用建議組合)	1,450	680	440	960	997
最高薪酬 (+25%)	N/A.	5,670	3,668	4,801	4,985
最低薪酬 (-25%)	N/A.	3,402	2,201	2,881	2,991

HayGroup

(資料來源：2002年6月17日 Hay Group就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。) 53

圖表 7(a). 證券及期貨事務監察委員會的對照組別薪酬中位值

對照組別中位值	底薪 (HK\$000)	津貼 (HK\$000)	固定薪酬 (HK\$000)	短期獎勵 (HK\$000)	總收入 (HK\$000)	長期獎勵 (HK\$000)	總直接收入 (HK\$000)
主席	2,100	1,122	3,168	3,832	6,780	658	9,558
行政總監	1,781	774	2,580	1,916	4,143	344	4,734
高級總監	1,350	344	1,795	669	2,474	101	2,734

圖表 7(b). 建議薪酬 - 證券及期貨事務監察委員會

	主席	行政總監	高級總監
對照組別中位值			
質量因素	9,558	4,734	2,734
已調整的中位值(用市場組合)	-10%	0%	0%
	8,602	4,734	2,734
市場組合 (% 浮動)			
建議組合 (% 浮動)	67%	46%	34%
	15%	15%	15%
總薪酬 (用建議組合)			
	7,033	4,219	2,552
固定薪酬 (用建議組合)			
浮動薪酬 (用建議組合)	5,978	3,586	2,169
	1,055	633	383
最高薪酬 (+25%)			
最低薪酬 (-25%)	N/A.	5,274	3,190
	N/A.	3,164	1,914

HayGroup

(資料來源：2002年6月17日 Hay Group就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。)

圖表 A3.1. 海外中央銀行及財務監管機構的薪酬措施

機構	措施
Securities and Exchange Commission (美國)	跟其他財務監管機構(如Federal Reserve Bank of Federal Depository Insurance Corporation)不同，SEC現時付公務員的薪酬水平；專員的薪酬是每年少於140,000美元，這薪酬表是按副總統、內閣秘書、國會議員及獨立機關專員的相對性而設立的。 現時其他管理人員的薪酬表跟隨公務員的做法；不過，國會已批准引入一個更高的薪酬表，以更接近其他監管機構的做法，可是，新薪酬表的財政資源實際上未被批准，因此還未實行。在建議的薪酬表內，最高薪酬可達每年大約是184,000美元，這新的薪酬表並不會影響專員，他們會維持在同一個低水平。 雖然新的薪酬表比其他監管機構具競爭力，但仍然比私營界別的(銀行,外匯,証券行,律師行)低很多。保留人才是一個主要問題，因此要努力推行新的薪酬表。無論如何，在SEC及其他監管機構服務被很多人視為一個正面的職業發展，會增加員工在金融服務行業及律師業的價值。 SEC現時沒有浮動薪酬。 所有薪酬表是公開的。
Federal Reserve (美國)	Federal Reserve Bank 主席的薪酬少於140,000美元一年，其他員工的薪酬比公務員高，但比市場的低得多，薪酬表跟建議給SEC的新薪酬表相若。 Federal Reserve 現時沒有浮動薪酬，所有薪酬表是公開的。

圖表 A3.1. 海外中央銀行及財務監管機構的薪－續

Financial Service Authority (英國)	這是一個銀行、証券行和保險業的超級監管機構；這是私營公司但由政府擁有；他不認為他們的薪酬與私營界別一樣有競爭力，很多管理人員是因加入 FSA 而減薪的。 主席的薪酬在2000-2001年是 £290,000, 行政總裁的是 £235,000。他們的花紅可達15%，一般以質量標準衡量；下一層管理人員的薪酬大約是 £155,000。 最高三層管理人員的薪酬詳情於年報公開。
Financial Services Agency (日本)	這金融監管機構的薪酬跟公務員的條款一樣，機構首腦的薪酬比部長為低，所以 Hay Group 估計薪酬大約在200,000美元或以上的範圍，並沒有浮動薪酬。 薪酬資料的透明度屬低。
Bank of Japan	Bank of Japan 在過去的薪酬較主要日本銀行具競爭力， Hay Group 估計，在以往，日本銀行的行政總裁的年薪大約在600,000美元至700,000美元，這會是銀行主席的薪酬，可是，由於日本的銀行危機，相信銀行界最高層管理人員的薪酬已被削減約一半。 三年前引入一條新法例，設定Bank of Japan主席的薪酬等同部長的薪酬，如財政部長，或大約是300,000美元，其他級別的管理人員的薪酬一定比這金額少，但應盡可能在這限制內維持與日本銀行的競爭力。 因為銀行界的減薪，現在 Bank of Japan 的薪酬可能與私營界別的差不多，但當日本銀行的管理人員的薪酬回復早前的水平時，情形便不一樣了。 他們沒有浮動薪酬，薪酬資料的透明度屬低。

HayGroup

(資料來源：2002年6月17日 Hay Group 就法定及其他機構高層人員的薪酬檢討撰寫的最後報告。)

法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討

香港金融管理局(金管局)、證券及期貨事務監察委員會(證監會)和各決策局的回應
(2003 年 11 月)

機構	金管局	證監會
決策局	財政司司長辦公室	財經事務及庫務局
建議 1. 目標薪酬水平 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。	採納	採納
2. 質量因素 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。	採納 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。	採納 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。

機構	金管局	證監會
決策局	財政司司長辦公室	財經事務及庫務局
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)	<u>建議</u> 第一層 — 80:20 第二層 — 85:15 第三層 — 85:15 <u>稍作調整</u> 金管局採用以下組合： 第一層 — 80:20 第二層 — 80:20 第三層 — 85:15 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。 財政司司長辦公室認為做法可接受。	<u>建議</u> 第一層 — 85:15 第二層 — 85:15 第三層 — 85:15 <u>稍作調整</u> 證監會將在新聘用及續約時，經雙方商討及同意即實行85:15組合。 財經事務及庫務局認同有彈性執行建議的需要。
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	<u>採納</u>	<u>稍作調整</u> 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

機構	金管局	證監會
決策局	財政司司長辦公室	財經事務及庫務局
轉換作 1 元固定薪金)，以釐定相對的薪酬水平。		薪金)。證監會亦會採用換算系數，以雙重確定其人員的薪酬總額與市場水平相若。證監會會將其高層管理人員的實際薪酬與每年市場調查報告的實質薪酬作謹慎比較。 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。
4. <u>假期和退休福利</u> - <u>退休福利</u> 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。 - <u>假期福利</u> 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。	<u>退休福利：</u> <u>稍作調整</u> 金管局以整體薪酬方案與私營機構作比較。 <u>假期福利：</u> <u>稍作調整</u> 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。	<u>退休福利：</u> <u>採納</u> <u>假期福利：</u> <u>稍作調整</u> 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。

機構	金管局	證監會
決策局	財政司司長辦公室	財經事務及庫務局
5. <u>調整機制</u> 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。	<u>採納</u>	<u>採納</u>
6. <u>機制的客觀性</u> 由一個專責委員會負責處理薪酬事宜。	<u>採納</u>	<u>採納</u>
7. <u>透明度</u> - 披露 2002 年最高級的五名管理人員的薪酬。 - 由 2003 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。	<u>採納</u>	<u>採納</u>

機構	金管局	證監會
決策局	財政司司長辦公室	財經事務及庫務局
8. <u>落實建議時的靈活性</u> - 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%）。	<u>採納</u>	<u>採納</u>
9. <u>實施時間表</u>	在2003年3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的委任時實施。

(來源：政府當局提供公務員及資助機構員工事務委員會 2003 年 12 月 15 日會議的文件附件 A，立法會文件 CB(1)296/03-04(04)號文件。)

香港金融管理局(下稱“金管局”)高層行政人員的薪酬

議員的主要意見及金管局的回應的摘要

項目	議員的主要意見	金管局的回應
1	<u>金管局高級職員的薪酬水平過高，金管局總裁的薪酬水平甚至高於他向其負責的財政司司長。</u> 金管局總裁向財政司司長負責。在2003年，金管局總裁的薪酬為822萬港元，約為財政司司長薪酬的2.2倍。在2003年，2名金管局副總裁每人薪酬約為521萬港元，約為財政司司長薪酬的1.4倍。在2003年，9名金管局助理總裁每人薪酬約為324萬港元，與財政司司長374萬港元的每年薪酬大致相若。	<u>金管局於2004年1月作出的書面回應</u> (立法會CB(1)847/03-04(05)號文件) 外匯基金諮詢委員會轄下的薪酬及財務委員會(即現時的管治委員會)負責在考慮到獨立顧問對私人機構薪酬趨勢及薪酬水平的研究結果以及金管局的表現的評估後，就金管局人員的薪酬向外匯基金諮詢委員會提出建議。薪酬及財務委員會由外匯基金諮詢委員會內的非官方及非銀行界委員組成，無論在身分或運作模式上都是獨立的。財政司司長在諮詢外匯基金諮詢委員會的意見後，根據薪酬及財務委員會的建議決定金管局人員的薪酬福利條件。金管局向薪酬及財務委員會提供的秘書支援服務僅限於安排會議及作會議記錄。收集及分析有關數據以及擬定建議的工作是分別由顧問及薪酬及財務委員會獨立進行。金管局的人員不會參與該委員會的決議，當委員會討論到他們的薪酬福利條件時，他們均會避席。

項目	議員的主要意見	金管局的回應
		外匯基金諮詢委員會轄下的薪酬及財務委員會在2002年研究過將Hay Group Limited為政府進行有關法定及其他機構(包括金管局)高層人員薪酬檢討後所提出的建議(Hay報告)應用到金管局。薪酬及財務委員會參考過獨立顧問所提出的意見後，建議金管局應採納報告的主要建議。事實上，當中有不少建議是金管局早已實行的做法，其中包括以金融界中位數作為薪酬目標水平、薪酬方案採用某個浮薪與定薪比例、由獨立薪酬顧問公司監察金融界薪酬水平及趨勢、由特定委員會處理薪酬事務、遵守《公司條例》所定的披露要求，以及決定個別員工的薪酬方案時保持靈活度，以能顧及其背景、能力或工作表現。委員會建議的執行方案獲得外匯基金諮詢委員會支持，並於2002年12月獲財政司司長通過，以在2003年3月進行年度薪酬檢討時採用。
2	<u>薪酬及財務委員會(即現時的管治委員會)應成為一個既不受金管局影響，亦不屬外匯基金諮詢委員會管轄的獨立委員會，其秘書處支援服務(包括分析研究結果及制訂建議)亦不應由金管局提供。</u> 金管局承擔的職責範圍十分廣泛，管理外匯基金的工作只佔其職責的一小部分。由外匯基金諮詢委員會轄下的一個委員會就金管局職員所提出的薪酬建議作出決定，並非恰當的做法。如當局使薪酬委員會獨立於金管局及外匯基金諮詢委員會之外，該委員會將可較客觀地評定有關的薪金水平及服務條件。	(同上)

項目	議員的主要意見	金管局的回應
3	<u>該獨立委員會在檢討金管局職員的薪酬福利條件時，應同時考慮海外金融服務市場相若職位(包括海外司法管轄區的中央銀行要員)的薪酬福利條件。</u> 金管局委聘本地顧問公司每年進行薪酬調查，供外匯基金諮詢委員會在考慮調整金管局個別職員(包括金融管理專員)的薪酬時作為參考。較恰當的做法是，把進行比較的範圍擴大至包括海外司法管轄區的中央銀行要員，從而確定金管局個別職員(特別是金管局總裁及其他高級的總裁級職員)的薪酬是否合理。	<u>金管局於2004年1月作出的書面回應</u> (立法會CB(1)847/03-04(05)號文件) 中央銀行行長的薪酬反映多個不同層面的因素，包括經濟、政治及歷史等，而且不同經濟體系的勞工市場有其特點，反映個別市場本身的情況。因此一般來說，比較不同中央銀行機構的薪酬水平沒有多大意義，Hay報告亦沒有建議作出這樣的比較。
4	<u>金管局應加強其薪酬政策的透明度(例如在建議適當的薪金水平時所考慮的準則、以供比較的表現指標，以及顧問公司的調查結果)，並應在其網站及年報內公布該等資料。</u> 這樣應有助公眾加深瞭解金管局在釐定職員薪酬福利條件時所考慮的準則。這項安排與英國及美國的做法一致。	<u>金管局於2004年1月作出的書面回應</u> (立法會CB(1)847/03-04(05)號文件) 作為執行方案的一部分，金管局已增加披露高層職員的薪酬資料，其中包括披露總裁級的薪酬及副總裁與助理總裁級的平均薪酬。有關詳情載於金管局2002年年報內。

立法會秘書處
議會事務部1
2006年5月2日

2003年6月2日財經事務委員會會議紀要摘錄

* * * * *

經辦人／部門

與委員進行討論

員工薪酬的安排

9. 劉慧卿議員提及饒餘慶教授意見書的第7段時，她對饒教授指金管局高級人員的薪酬福利條件優厚的問題同樣感到關注。她察悉，研究報告的第13.7段亦提及同一問題。該段指出，金管局總裁在2001年所支取的薪酬較Hay Group於2002年6月發表的報告(向政府當局提交的《法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討》顧問報告)所建議的薪酬水平為高。她認為金管局人員的優厚薪酬並無充分理據，並要求金管局就此作出解釋。

10. 金管局總裁解釋，薪酬及財務委員會每年定期檢討金管局員工的薪酬，檢討過程亦會考慮到獨立顧問對薪酬趨勢進行調查的結果、私營機構的薪酬水平，以及就金管局的表現進行的評估等因素。為了吸引及挽留合適的人才，提供與金融服務界相若的薪酬，是恰當的薪酬政策。

11. 金管局助理總裁補充，金管局現行的薪酬政策與Hay Group報告所提的建議一致。他並表示，薪酬及財務委員會已考慮Hay Group報告的建議，以及向行政署長作出回應。他相信，政府當局會在適當時候，就Hay Group報告所研究的法定及其他機構的意見，向公務員及資助機構員工事務委員會進行綜合簡報。因應披露薪酬資料的要求，金管局已在其《二零零二年年報》內公布有關的資料，以加強披露薪酬資料。此外，金管局現正制訂安排，加強其薪酬政策的透明度。

12. 田北俊議員認為，在聯繫匯率制度之下，金管局在維持港元穩定方面的工作較為簡單直接。他認為金管局高級行政人員的薪酬福利條件偏高，只有金管局總裁除外，因為他實在是大材小用。他懷疑，由薪酬及財務委員會就金管局員工薪酬提出建議的做法是否有效，並問及向委員會提交的文件及會議紀要是否由金管局員工負

責擬備。

政府當局

13. 金管局總裁證實，金管局的員工為委員會提供秘書處支援服務。他請委員注意，副總裁的人數在2003年年初已由3名減至兩名，個人薪酬的開支因而大幅減少。金管局總裁並強調，薪酬及財務委員會由6名在企業管治方面具備專門知識的非官方及非銀行界委員組成。由於這些委員由財政司司長委任，金管局總裁答允向財政司司長反映委員提出的意見，以考慮採取其他方法，加強委員會的公信力。

政府當局

14. 田北俊議員亦指出，外匯基金諮詢委員會的委員並無支取任何薪酬。不管非銀行界的委員應如何獨立，這些委員亦不能為外匯基金諮詢委員會的工作付出很多時間。因此，他們須在很大程度上倚重金管局員工提出的建議，包括與員工薪酬有關的事宜。他詢問張仁良教授，在董事會的架構下，可透過何種方式加強透明度。張教授解釋，雖然金管局應披露有關委任董事會成員的準則，以及薪酬及財務委員會採取的薪酬政策，但金管局應審慎行事，以免在討論期間太早披露敏感的資料。關於田北俊議員建議向非官方委員提供合理的薪酬，作為表彰他們所提供的服務，金管局總裁答允向財政司司長轉達田議員的意見。

15. 何俊仁議員認為，金管局員工的薪酬應與海外司法管轄區其他中央銀行的人員所支取的薪酬比較，而非定於與香港金融服務界的相若水平。他特別提到，金管局總裁的年薪超過900萬港元，年薪較英倫銀行行長(相當於280萬港元)及聯邦儲備局主席(相當於130萬港元)還要高。金管局總裁回應時解釋，由於金管局須在本地市場招攬人才，提供的薪酬與本地市場相若是恰當的做法。他強調，金管局會盡量在本地市場招聘員工。若未能在本地市場物色合適人選，便會從海外招聘。他告知委員，在兩位現任副總裁當中，其中一人是從英國招聘，他曾在英倫銀行任職。

* * * * *

2004年2月2日財經事務委員會會議紀要摘錄

* * * * *

經辦人／部門

金管局高級職員的薪酬

49. 李卓人議員指出，公眾關注到，金管局高級職員現時的薪酬水平偏高。事實上，金管局總裁的薪酬遠高於財政司司長的薪酬。根據政府的顧問Hay Group Limited於2002年6月擬備的有關“法定及其他機構高層管理人員薪酬檢討”的報告(下稱“Hay Group報告”)，金管局總裁的薪酬遠高於美國聯邦儲備局主席(每年少於14萬美元)及英國金融服務管理局主席(2000至01年度29萬英鎊)的薪酬。Hay Group報告提出多項建議，當中包括：調低金管局總裁的薪酬，以及採用質量因素釐定該報告所涵蓋機構的高級職員的薪酬福利條件。李卓人議員察悉，政府當局已接納Hay Group報告提出的建議。他詢問，當局採取了何種措施推行有關金管局的建議。

50. 財政司司長表示，政府當局於2002年初委聘顧問，就10間選定的法定及其他機構的高層管理人員的薪酬進行研究。Hay Group報告是就該項研究擬備。顧問研究的主要工作是確定選定機構高層管理人員的薪酬福利條件與私營機構擔任相若職位的人員是否一致，以及為機構制訂相若及具競爭力的薪酬福利條件。顧問在Hay Group報告內就高層管理人員的薪酬訂明一些基準，而非上限，作為選定機構釐定高層管理人員的薪酬福利條件時的參考指標。選定機構的管理委員會可在考慮質量因素(例如這些機構的規模及複雜程度、這些機構可取得資源的確定程度、職業的穩定性、所接受的公眾監察，以及這些高層職位的地位和榮譽)的情況下對薪酬水平作出調整。財政司司長亦表示，政府當局已接納Hay Group報告，以及邀請選定機構的管理委員會仔細考慮顧問報告中提出的各項建議。政府亦已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。

51. 關於金管局採納Hay Group報告的建議的情況，財政司司長指出，薪酬及財務委員會已考慮有關的建議，委員會並察悉，當中有不少建議實際上已是金管局的現行

做法。該等做法包括：以金融界中位數作為薪酬目標水平、薪酬方案採用某個浮薪與定薪比例、由獨立薪酬顧問公司監察金融界薪酬水平及趨勢、由特定委員會處理薪酬事務、遵守《公司條例》所定的披露要求，以及決定個別員工的薪酬方案時保持靈活度，以顧及其背景、能力或工作表現。財政司司長表示，委員會建議的執行方案獲得外匯基金諮詢委員會通過，並於2002年12月獲當時的財政司司長批准，以在2003年3月進行金管局年度薪酬檢討時採用。財政司司長強調，金管局的年度薪酬檢討由顧問按私營機構的薪酬趨勢及薪酬水平，以及就金管局的表現進行獨立調查。有關的薪酬檢討由薪酬及財務委員會考慮，經外匯基金諮詢委員會認可後會提交財政司司長批准。金管局的人員不會參與該委員會的決議，當委員會討論到他們的薪酬福利條件時，他們均會避席。

52. 關於金管局總裁的薪酬水平被認為是偏高的問題，財政司司長表示，薪酬及財務委員會及外匯基金諮詢委員會已考慮有關的問題，並已決定維持該職位的現行薪酬水平。在作出該項決定時，薪酬及財務委員會及外匯基金諮詢委員會曾考慮多項質量因素，例如現任金管局總裁的特別技能、才能和表現，以及現有薪酬福利條件已包括其他附帶福利，例如退休福利及住所津貼等。

53. 陳鑑林議員認為，金管局總裁現時的薪酬水平恰當，不宜將此水平與財政司司長的薪酬水平作比較。

54. 由於金管局的職能獨特，李卓人議員認為不宜把金管局高層管理人員的薪酬水平與本地金融服務業相若職位的人員的薪酬水平作比較。就此，劉慧卿議員認為，高層管理人員的薪酬水平應與海外金融市場的高層管理人員(例如中央銀行行長)的薪酬水平相若。

55. 財政司司長回應時仍然認為，釐定金管局高層管理人員薪酬的現行安排恰當。由於金管局大部分的工作均在本港進行，金管局與本地金融服務業的公司競逐人才，是合理及有必要的做法。然而，財政司司長認為，由於不同的中央銀行在不同的經濟體系中運作，而各經濟體系的就業市場狀況亦有頗大的差異，比較各中央銀行的薪酬既不恰當，亦不具太大的意義。就此，財政司司長指出，很多美國聯邦儲備局僱員(包括曾任職聯邦儲備局的金管局副總裁)的薪酬均較聯邦儲備局主席的薪酬為高。由此可見，釐定金融服務業優質員工的薪酬水平時涉及十分複雜的因素。

56. 吳亮星議員表示，Hay Group報告由獨立顧問編纂，載錄的市場數據在2002年初收集。該報告採用的調查方法及提出的建議應受到尊重。他欣悉，該報告涵蓋的選定機構已對報告提出的建議作出正面的回應，並把建議適當地納入釐定員工薪酬的安排內。

* * * * *

2006年2月6日財經事務委員會會議紀要摘錄

* * * * *

經辦人／部門

金管局高層行政人員的薪酬及離職後就業的政策

35. 劉慧卿議員從金管局總裁2006年1月27日的覆函中察悉，外匯基金諮詢委員會轄下的管治委員會現正檢討有關金管局員工離職後擔任外間工作的規則，她查詢有關檢討的預計完成日期。金管局總裁回應時向委員保證，金管局會按管治委員會的要求提供一切所需資料及協助，以便進行該項檢討。不過，他不適宜代表該委員會決定有關工作的預計完成日期。

36. 劉慧卿議員察悉金管局總裁在書面回覆中載列的4個檢討目的，她認為該項檢討的目的應限於政府當局就規管前首長級公務員離職後就業的政策進行檢討時所秉持的目的，即確保前首長級公務員不會從事與其以往公職可能有實際、潛在或表面利益衝突，或會引致公眾負面看法致令政府尷尬或公務員形象受損的業務或工作。劉議員又認為，現時規管金管局高級職員離職後就業的安排，並不足以防止利益衝突問題。她促請管治委員會加快檢討現行安排，以期加強這方面的監控。政府於2006年1月1日就公務員推行的改善措施尤其值得參考，該等措施是經過諮詢及詳細考慮後才落實的。舉例而言，首長級薪級表第4點或以上(或同等薪點)的前首長級公務員，須受到最少12個月的禁制期所規限，有關人員由停止政府職務至擔任外間工作，其間須相隔12個月，以避免引起實際或潛在的利益衝突及／或公眾負面看法。

37. 金管局總裁答允向管治委員會轉達劉慧卿議員所提出的關注。但他指出，在檢討有關金管局員工離職後擔任外間工作的規則時，必須考慮的是，任何修訂安排皆不應窒礙金融服務業及其他行業的技術交流，這些交流均有利金管局達到有關目標。

38. 關於政府當局就鄭志堅議員在2005年12月14日立法會會議上提出的口頭質詢所作的回覆附件4，單仲偕議員察悉，金管局內由高級經理至副總裁職級的僱員如在終止受僱於金管局後6個月內在香港出任另一個組織／機構／公司的僱員，必須事先獲得金融管理專員(即金管局總裁)批准。至於金融管理專員，則必須事先獲得財政司司長的批准。單議員建議應規定副總裁及助理總裁級別的所有高層行政人員須得到管治委員會事先批准，才能

在管制期內擔任新工作。金管局總裁答允將單議員的建議轉達管治委員會考慮。

39. 關於薪酬政策，李卓人議員重申他在先前的事務委員會會議上所提出的意見，即金管局總裁現時的薪酬水平偏高。李議員尤其關注到，金管局總裁的薪酬水平遠高於他向其負責的財政司司長以至美國聯邦儲備局主席的薪酬水平。就此方面，李議員要求管治委員會提供資料，說明適用於金管局高層行政人員的薪酬政策，包括決定金管局總裁及金管局其他高層行政人員的薪酬福利條件時所依據的準則及考慮的因素，以及薪酬檢討機制。此外，亦應邀請管治委員會考慮他的建議，即為與公務員薪酬政策一致，金管局總裁的薪酬應定於某個固定水平，並應取消浮動薪酬部分。

40. 金管局總裁解釋，他和金管局其他高層行政人員的薪酬福利條件，是由財政司司長經考慮外匯基金諮詢委員會的意見及管治委員會的建議後釐定的。金管局設有機制，參照金融界的薪酬水平來釐定及檢討其員工的薪酬水平。至於金管局的高層行政人員現時的薪酬水平是否偏高，金管局總裁表示，他不會就這方面作出任何評論。然而，金管局事實上正面對人才流失及招聘困難等問題。

41. 李卓人議員建議邀請管治委員會出席事務委員會會議，與委員討論有關金管局高層行政人員的薪酬及離職後就業的政策。為方便事務委員會考慮如何跟進此事，主席建議請管治委員會考慮委員在會議上提出的意見，以及提供委員要求的資料。委員贊同意此建議。事務委員會在接到管治委員會的回覆後，將會研究有關的未來路向。

(會後補註：

- (a) 事務委員會秘書致管治委員會主席的函件及主席的覆函已於2006年3月16日分別隨立法會CB(1)1092/05-06(01)及(02)號文件送交會委員；及
- (b) 在是次會議上討論議程項目V期間，委員同意一併邀請證監會提供資料，說明其高層行政人員的薪酬及離職後就業的政策。關於離職後就業的問題，應請證監會考慮是否有需要因應政府當局於2006年1月1日公布、有關前首長級公務員離職後就業的新安排，檢討現行政策。)

* * * * *

(譯本)

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

電話號碼:28103503

傳真號碼:25247103

香港中區皇后大道 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

**香港金融管理局及證券及期貨事務監察委員會
高層行政人員的薪酬政策**

相關文件一覽表
(截至2006年5月2日的情況)

會議	文件	立法會文件編號
<u>2001年12月12日 立法會會議</u> 有關“檢討法定機構及金融管理局的薪酬調整機制”的議案辯論	議事錄	——
——	金管局提供有關“金管局的管治”的資料摘要	於2002年9月發給財經事務委員會委員的CB(1)2606/01-02
2002年7月3日公務員及資助機構員工事務委員會會議	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 <i>(CSO/ADM CR3/1136/02)</i> 政務司司長於2002年6月26日立法會會議上發表的聲明 會議紀要	—— CB(1)2150/01-02(01) CB(1)171/02-03 —— 議程項目I
2003年6月2日財經事務委員會會議	有關“金管局的管治與本港及海外國家類似機構的管治”的研究報告 金管局就有關“金管局的管治與本港及海外國家類似機構的管治”的研究報告作出的回應 張仁良教授提供的電腦投影片簡介資料 金管局提供的電腦投影片簡介資料	CB(1)1584/02-03 CB(1)1592/02-03 CB(1)1788/02-03(04) CB(1)1788/02-03(05)

會議	文件	立法會文件編號
	Charles GOODHART 教授的意見書	CB(1)1788/02-03(06)
	饒餘慶教授2003年5月24日的意見書	CB(1)1788/02-03(07)
	曾澍基教授2003年5月26日的意見書	CB(1)1788/02-03(08)
	國際結算銀行的意見書	CB(1)1839/02-03(01)
	會議紀要	CB(1)2295/02-03 —— 議程項目IV
2003年12月15日公務員及資助機構員工事務委員會會議	政府當局提供的文件	CB(1)296/03-04(04)
	會議紀要	CB(1)771/03-04 —— 議程項目III
2004年2月2日財經事務委員會會議	立法會秘書處擬備的“有關金管局的管治的關注事項及建議”的文件	CB(1)595/03-04
	政府當局提供的文件	CB(1)847/03-04(05)
	行政署長於2004年1月12日致公務員及資助機構員工事務委員會秘書的覆函	CB(1)772/03-04(01)
	會議紀要	CB(1)1394/03-04 —— 議程項目VI
2006年2月6日財經事務委員會會議	會議紀要	CB(1)1178/05-06 —— 議程項目IV
2006年5月4日財經事務委員會會議	事務委員會秘書於2006年2月9日致管治委員會主席的函件	CB(1)1092/05-06(01)
	管治委員會主席2006年3月15日的覆函	CB(1)1092/05-06(02)
	事務委員會秘書於2006年2月9日致證監會主席的函件	CB(1)1186/05-06(01)
	證監會秘書長2006年3月27日的覆函	CB(1)1186/05-06(03)