

回應傳媒關於二零一五年薪酬趨勢調查的查詢

就有傳媒查詢，關於二零一五年薪酬趨勢調查事宜，公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處發言人今日（六月九日）回覆如下：

第一，就高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標由 3.42 % 上調 0.04 % 至 3.46 % 一事，發言人解釋，薪酬趨勢調查委員會（委員會）在審核二零一五年（即本年度）薪酬趨勢調查報告的會議期間，遇到一個特殊情況。委員會留意到，有一間公司就二零一四年（即上年度）的薪酬趨勢調查所提交的數據，補充額外資料。有關額外補充資料牽涉該公司上年度提交的數據，因此並不影響本年度薪酬趨勢指標的計算。

儘管如此，委員會經詳細討論此特殊情況後，同意作出例外的處理，即將有關去年的補充資料所引致本屬去年度的調整，納入本年度的薪酬趨勢指標之內。因應上述特殊情況作出例外調整後，高層薪金級別的薪酬趨勢總指標由 4.42 % 向上調整 0.04 % 至 4.46 %（而扣減公務員遞增薪額開支後的薪酬趨勢淨指標則由 3.42 % 向上調整 0.04 % 至 3.46 %）。

二零一五年薪酬趨勢調查結果是準確無誤的，上述修訂與二零一五年薪酬趨勢指標的計算無關。委員會所提出的調整只是將上述公司就二零一四年提供的額外資料而引致本屬去年度的調整，額外加入於二零一五年的薪酬趨勢指標之內。

第二，就有何機制核實參與調查的公司所提供的薪酬調整數據，發言人解釋，私營機構參與調查屬自願性質，按信任制度提供資料。經過四十多年的實際經驗，充分證明這個機制切實可行，而整個薪酬趨勢調查制度亦一直在社會上享有高度的公信力。

此外，這機制亦有多項的措施，協助公司提交全面和準確的資料。首先，在進行調查時，為協助公司提交全面和準確的薪酬數據，薪酬研究調查組會向公司發出調查指引，並會在面談

或電話通話時向公司詳細解釋調查的詳情及解答他們的問題，以協助公司根據既定的調查方法完成問卷。

再者，薪酬研究調查組在收集公司的薪酬數據後，會作多重仔細和嚴謹的覆檢，包括由調查組內不同組別反覆檢視和覆核，再經由政府統計處的統計主任審核，並會在得到公司的書面確認後，才把有關數據納入薪酬趨勢指標的計算。

第三，就薪酬趨勢調查不包括級內晉升員工的薪酬變動，會否導致薪酬趨勢調查的結果低估了私營機構員工的實際年度薪酬變幅，發言人解釋，早在一九八八年，由獨立人士組成的「公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會」，已在檢討年度公務員薪酬調整機制時，詳細考慮如何處理因升職而得到的增薪這個問題。該調查委員會在其報告書中明確指出，「因升職和調職而得到的增薪，應繼續不列入薪酬趨勢指標的計算範圍內。升職和調職只會一次過給個別僱員加薪，與全面增薪無關。如把這類增薪列入薪酬趨勢指標的計算範圍，便會歪曲了目的在顯示一般薪酬變動的計算結果」。

因應該調查委員會的建議，現時的薪酬趨勢調查問卷，已有清楚解釋何謂「晉升」。根據問卷的指引，「晉升」是指僱員擔任一個責任較重的新職位，而其空缺則由另一人填補，在這種情況下的晉升所獲得的薪酬調整不應納入薪酬趨勢調查內。有關指引有助確保參與調查公司清楚理解「晉升」的定義，有效防止他們剔除不應剔除的加薪數據。

事實上，市場上由人力資源機構所進行的薪酬趨勢調查（包括由香港人力資源管理學會所進行的年度調查），亦採用相同的處理方法，剔除因「晉升」這項純個人的因素而帶來的薪酬調整。

二零一五年六月九日（星期二）

完