

回应传媒关于二零一五年薪酬趋势调查的查询

就有传媒查询，关于二零一五年薪酬趋势调查事宜，公务及司法人员薪俸及服务条件咨询委员会联合秘书处发言人今日（六月九日）回复如下：

第一，就高层薪金级别的薪酬趋势净指标由 3.42 % 上调 0.04 % 至 3.46 % 一事，发言人解释，薪酬趋势调查委员会（委员会）在审核二零一五年（即本年度）薪酬趋势调查报告的会议期间，遇到一个特殊情况。委员会留意到，有一间公司就二零一四年（即上年度）的薪酬趋势调查所提交的数据，补充额外数据。有关额外补充资料牵涉该公司上年度提交的数据，因此并不影响本年度薪酬趋势指标的计算。

尽管如此，委员会经详细讨论此特殊情况后，同意作出例外的处理，即将有关去年的补充数据所引致本属去年度的调整，纳入本年度的薪酬趋势指标之内。因应上述特殊情况作出例外调整后，高层薪金级别的薪酬趋势总指标由 4.42 % 向上调整 0.04 % 至 4.46 %（而扣减公务员递增薪酬开支后的薪酬趋势净指标则由 3.42 % 向上调整 0.04 % 至 3.46 %）。

二零一五年薪酬趋势调查结果是准确无误的，上述修订与二零一五年薪酬趋势指标的计算无关。委员会所提出的调整只是将上述公司就二零一四年提供的额外资料而引致本属去年度的调整，额外加入于二零一五年的薪酬趋势指标之内。

第二，就有何机制核实参与调查的公司所提供的薪酬调整数据，发言人解释，私营机构参与调查属自愿性质，按信任制度提供数据。经过四十多年的实际经验，充分证明这个机制切实可行，而整个薪酬趋势调查制度亦一直在社会上享有高度的公信力。

此外，这机制亦有多项的措施，协助公司提交全面和准确的资料。首先，在进行调查时，为协助公司提交全面和准确的

薪酬数据，薪酬研究调查组会向公司发出调查指引，并会在面谈或电话通话时向公司详细解释调查的详情及解答他们的问题，以协助公司根据既定的调查方法完成问卷。

再者，薪酬研究调查组在收集公司的薪酬数据后，会作多重仔细和严谨的覆检，包括由调查组内不同组别反复检视和复核，再经由政府统计处的统计主任审核，并会在得到公司的书面确认后，才把有关数据纳入薪酬趋势指标的计算。

第三，就薪酬趋势调查不包括级内晋升员工的薪酬变动，会否导致薪酬趋势调查的结果低估了私营机构员工的实际年度薪酬变幅，发言人解释，早在一九八八年，由独立人士组成的「公务员薪酬调整及有关事宜调查委员会」，已在检讨年度公务员薪酬调整机制时，详细考虑如何处理因升职而得到的增薪这个问题。该调查委员会在其报告书中明确指出，「因升职和调职而得到的增薪，应继续不列入薪酬趋势指标的计算范围内。升职和调职只会一次过给个别雇员加薪，与全面增薪无关。如把这类增薪列入薪酬趋势指标的计算范围，便会歪曲了目的在显示一般薪酬变动的计算结果」。

因应该调查委员会的建议，现时的薪酬趋势调查问卷，已有清楚解释何谓「晋升」。根据问卷的指引，「晋升」是指雇员担任一个责任较重的新职位，而其空缺则由另一人填补，在这种情况下的晋升所获得的薪酬调整不应纳入薪酬趋势调查内。有关指引有助确保参与调查公司清楚理解「晋升」的定义，有效防止他们剔除不应剔除的加薪数据。

事实上，市场上由人力资源机构所进行的薪酬趋势调查（包括由香港人力资源管理学会所进行的年度调查），亦采用相同的处理方法，剔除因「晋升」这项纯个人的因素而带来的薪酬调整。

二零一五年六月九日（星期二）

完