

**薪酬趨勢調查中各項
因素的現行釋義**

- | | |
|-------------|---|
| 生活費用 | — 指發給全部僱員以反映生活費用變動的薪金調整。 |
| 一般經濟繁榮及公司業績 | — 指由於一般經濟繁榮以及公司業績而使全部僱員受益的薪金調整。通常，公司如果發給這類全面薪金調整，會在因薪酬市值及生活費用的一般變動而發給的任可增薪之上，以另一種形式發放。 |
| 薪酬市值一般變動 | — 指用以反映薪酬市值普遍增加而發給同一類別全部僱員的薪金調整；而市值增加是公司進行薪酬趨勢調查或類似的調查後，由調查結果顯示出來的。這類增薪有異於公司在進行薪酬水平調查後，按外部對比因素變化而發給的增薪（即只有特定的職位才按薪酬市值調整薪金）。 |
| 勞績 | — 指因個別僱員的工作表現而發給的薪金調整。公司如有發給勞績獎賞，必須能夠證明在同一類別僱員之中，只有個別僱員，除全面增薪外，還酌情獲得額外加薪，而且公司有一套職員考績制度作為根據。 |
| 級內遞增薪額 | — 指個別僱員在正式薪級表上遞升而獲得的薪金調整；有關薪級表須已採用了最少一年。 |
| 升職與調職 | — 指個別僱員因升職或調任不同職位而獲得的薪金調整。 |
| 內外對比關係 | — 指在公司進行調查，比較其他公司同類工作的薪金後，因該項調查結果而發給個別僱員或某一特定類別僱員的薪金調整。因外部對比關係變動而作出的薪金調整，只有在公司能夠證明確曾進行比較外間同類工作的調查時，才會被接納。此外，為了維持內部對比關係，公司在根據外部對比關係變動而調整薪金後，可能亦有需要調整公司內其他僱員的薪金。同樣，此類薪金調整亦只有在公司能夠證明是基於外部調查結果而作出時，才會被接納。 |