

薪酬趨勢調查方法

目的

薪酬趨勢調查的目的，是量度私營機構薪酬變幅的狀況。附帶福利，不論是以現金或實物形式發放，都不屬於本調查的範圍。

調查期

2. 薪酬趨勢調查所包括的期間，由去年的四月二日起，至本年的四月一日止。

調查範圍

3. 用以挑選公司以便納入調查的準則如下：

- (a) 調查範圍內按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況；
- (b) 調查範圍內的個別公司：
 - (i) 應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，通常僱用的僱員達100名或以上；
 - (ii) 應普遍被認為是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法；
 - (iii) 應根據適用於香港的因素和考慮，而不是以適用於香港以外的因素，來作為釐定薪酬的依據；

- (iv) 若為本港某集團或財團屬下的公司，則只有完全有權自行訂定和調整薪酬者，才被視為獨立的公司；及
- (v) 不應以政府的薪酬調整幅度，作為釐定其薪酬調整幅度的主要根據。

薪金級別

4. 有關人員是按三層薪金級別，收集調查資料。這三層薪金級別是：

低層薪金級別：總薪級表第10點以下或同等薪點

中層薪金級別：總薪級表第10點至33點或同等薪點

高層薪金級別：超過總薪級表第33點至一般紀律人員
(主任級)薪級表第38點或同等薪點

納入調查範圍的僱員

5. 參與調查公司的所有僱員都應納入調查範圍內，但下列幾類僱員則除外：

- (a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員；
- (b) 技工學徒和技術員學徒；
- (c) 被所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數75%的兼職僱員；
- (d) 按件計酬僱員；及
- (e) 所有輸入勞工

薪酬調整包括的項目

6. 在計算薪酬趨勢指標時，因下列因素而給予僱員的薪金調整，均包括在內：

- (a) 生活費用；
- (b) 一般經濟繁榮和公司業績；
- (c) 薪酬市值一般變動；及
- (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

7. 底薪以外的額外酬金變動，如年終花紅等，亦列入計算範圍。

8. 參與調查的公司須確定及申報因內外對比關係而作出的薪金調整，但有關資料僅供參考，不會用作計算薪酬趨勢指標。（註：因外部對比關係而作出的薪金調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金，而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。）

計算準則

9. 用以計算薪酬趨勢指標的準則如下：

- (1) 所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：
 - (a) 在一個指定的日期前，提供全部僱員中不少於75%人員的薪金及額外酬金調整數據，並證實資料正確無訛；

- (b) 能夠按適當情況，分別或一併提供與計算薪酬趨勢指標有關的薪金調整數據，即因生活費用變動、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動、級內遞增薪額以及勞績獎賞等因素而給予的薪金調整；及
 - (c) 公司的業務、規模或薪俸結構在過去一年來變化不大，其最新數據因而仍可與上年度的數據作一比較。
- (2) 只有調查期內的薪金調整及額外酬金數據，以及調查期前12個月遲報的額外酬金數據，才用以計算薪酬趨勢指標。
- (3) 下列幾類僱員的薪金及額外酬金數據，均不用作計算薪酬趨勢指標：
- (a) 底薪超過一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點所定金額的僱員；
 - (b) 技工學徒和技術員學徒；
 - (c) 被所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數75%的兼職僱員；
 - (d) 按件計酬僱員；
 - (e) 所有輸入勞工；及
 - (f) 薪酬是根據適用於香港以外而非本地因素而調整的僱員。
- (4) 調查資料分為三層薪金級別：即相等於總薪級表第10點以下所定金額的“低層薪金級別”，相等於總薪級表第10點至33點所定金額的“中層薪金級別”，以及相等於超過總薪級表第33點至一般紀律人員(主任級)薪級表第38點所定金額的“高層薪金級別”。
- (5) 某公司如在一個指定的日期前宣布，某一級別中不少於75%僱員的薪金予以調整，在調查期有關的期間內生

效，則該級別僱員的薪金及額外酬金數據，均用以計算薪酬趨勢指標。

- (6) 在計算薪酬趨勢指標時，因內外對比關係而作出的薪金調整，均不包括在內。
- (7) 花紅酬金的變動均加以計算。一個月的花紅當作相等於每年底薪的8.33%計算。
- (8) 以幣值計算的酬金及每月津貼的變動，均按適當的薪金率，折算為年薪的百分比。
- (9) 某一薪金級別的薪酬調整百分比如有多項，則用作計算的是該等百分比的平均數。