

# 進行二零零六年公務員入職薪酬調查：

## -最後報告書

---

2007 年 5 月

呈交公務員事務局

由華信惠悅顧問有限公司撰寫  
香港港灣道 30 號新鴻基中心二十七及二十九樓

# 目錄

章	頁
I 引言	2
II 調查方法	3
III 數據蒐集及分析	6
IV 入職薪酬水平調查的結果	8

## 附件

- 1 參與調查的公司名單
- 2 資料蒐集組合

# I. 引言

## 背景

1.1 香港特別行政區政府的公務員事務局於二零零五年六月委聘華信惠悅顧問有限公司(簡稱華信惠悅)，進行入職薪酬調查。這項調查是與本公司負責的公務員薪酬水平調查一併進行。該薪酬水平調查經已完成。(《進行二零零六年公務員薪酬水平調查: 最後報告書》已於二零零七年四月出版。)

1.2 入職薪酬調查的目的是探討私營機構不同資歷要求的職位的入職薪酬。此調查是以二零零六年四月一日作為參照日期。調查所得的資料將有助公務員事務局釐定，及在有需要時，修訂相類資歷要求的公務員入職職位的現有入職薪酬。我們明白這是與政府以與私營機構大致相若作為訂定薪酬的重要因素的原則是相符的。

## II. 調查方法

### 概要

2.1 華信惠悅以資歷基準法進行二零零六年入職薪酬調查。這方法既是政府在進行一九八九年及一九九九年入職薪酬調查的方法，亦是政府在二零零四年委聘的顧問（即第一階段顧問）所建議的方法。

### 資歷基準法

2.2 所有公務員職系均根據它們的學歷（以及經驗，如適用的話）要求，歸納在不同的資歷組別中。每一個資歷組別均有一個（或兩個）基準薪酬。基準薪酬是根據入職薪酬調查中，要求相類似資歷的私營機構入職職位的薪酬來釐定。倘若個別現有在公務員隊伍中的資歷組別未能在私營機構中找到相類職位的入職薪酬作比較，該資歷組別的基準薪酬將根據它與其他資歷組別的內部對比關係而釐定。

2.3 當決定個別資歷組別的基準後，政府將訂出個別職系的入職薪酬。它們可能與基準看齊，或在有特別工作要求或招聘困難等充分理據下，比基準高一個或更多的支薪點。

### 公務員的資歷組別

2.4 現時，公務員體系內一共有 12 個資歷組別，詳情如下：

- (a) **資歷組別 1:** 無需中學會考五科及格的職系（例如文書助理、郵差等）；
- (b) **資歷組別 2:** 要求中學會考證書的職系。這資歷組別包括兩組職系，第一組的入職級只要求中學會考五科合格，無需任何工作經驗（例如助理文書主任、郵務員）。第二組除中學會考五科合格外亦需相當經驗。（例如機密檔案室助理、助理稅務主任等）；
- (c) **資歷組別 3:** 要求高級文憑及文憑職系。這資歷組別包括兩組職系，第一組的入職級要求為高級文憑學歷（例如牙科治療師、物理治療師等）。而第二組的入職級要求只需文憑學歷（例如技術主任、測量主任等）；
- (d) **資歷組別 4:** 技術督察及相連職系，需持有高級證書加工作經驗（例如助理工程監督、助理工程督察等）；
- (e) **資歷組別 5:** 技術人員、督導及相連職系第一組，需持有有關證書或曾接受學徒訓練加工作經驗（例如三級康樂助理員、二級監工等）；
- (f) **資歷組別 6:** 技術人員、督導及相連職系第二組，需具備工藝和技能及工作經驗，或需曾接受學徒訓練加工作經驗（例如技工、汽車司機

等)；

- (g) **資歷組別 7:** 需要香港高級程度會考兩科及格和中學會考三科良的職系(例如法庭檢控主任、二級聯絡主任等)；
- (h) **資歷組別 8:** 專業及相連職系，這資歷組別包括兩組職系，第一組為要求專業學會會員或同等資格需持有專業學會會員資格或同等資格職系(例如庫務會計師、政府律師等)。第二組為薪酬結構與第一組職系相關連的職系(例如經濟主任、政務主任等)；
- (i) **資歷組別 9:** 需持有學位的職系(例如二級行政主任、二級助理勞工事務主任等)；
- (j) **資歷組別 10:** 第一標準薪級職系，基本入職要求是需要體力勞動和需具中文閱讀能力(例如二級工人、工目等)。
- (k) **資歷組別 11:** 不同入職資歷要求的教育職系(例如文憑教師、助理教育主任等)；
- (l) **資歷組別 12:** 其他不同入職資歷，亦不屬於上述 11 個資歷組別的職系(例如三級航空交通管制主任、助理新聞主任等)。

## 二零零六年入職薪酬調查的調查範圍

2.5 政府接受第一階段的建議，在現有的 12 個資歷組別中，其中 3 個，即資歷組別 7、資歷組別 11 及資歷組別 12 須剔除在二零零六年入職薪酬調查的範圍之外。部分的原因是相關的資歷要求（例如資歷組別 7）在私營機構中並不易尋找到。此外在一些資歷組別內（特別是資歷組別 11 及資歷組別 12）它們當中包括了不同資歷要求的職系，故此本調查並沒有探討這 3 個資歷組別。

2.6 就資歷組別 2 而言，我們與公務員事務局所得到的共識是我們應集中與本資歷組別中第一組的資歷要求相關的私營機構職位。這是因為這個資歷組別中的第 2 組中不同職系所要求的技能分別很大。我們上述的安排是與政府以往的入職薪酬調查的做法是相符的。

## 所需的經驗要求

2.7 就若干資歷組別的工作經驗要求而言，因應這些資歷組別內公務員職系的一般經驗要求，我們採納了：資歷組別 4 的經驗要求為 3 年；資歷組別 5 的經驗要求為 2 年；以及資歷組別 6 的資歷要求為 2/3 年。

2.8 至於那些沒有經驗要求的資歷組別，第一階段顧問建議那些具備 1 年或沒有工作經驗要求的職位的資料均會被用作入職薪酬調查的數據。因為私營機構通常不會區分無需工作經驗及需要少許工作經驗的職位。在這個調查中我們是依照第一階段顧問所建議的這項工作經驗要求而進行的。

## 蒐集的數據資料

2.9 入職薪酬水平調查蒐集了以下兩套薪酬數據：

- (a) **年度基本薪金** - 即底薪及合約訂明的固定獎金。這個數據組合可作為私營機構職位現金報酬最基本的組成部分的一個指標；及
- (b) **年度現金報酬總額** - 即年度基本薪金及任何其他現金報酬（包括現金津貼和浮動薪酬），但不包括那些因為特殊工作環境（例如超時工作或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工墊支的工作開支）而支付的報酬。

2.10 按照第一階段顧問的建議，私營機構的入職薪酬應被界定為員工在試用期結束後經調整的薪酬（如曾作調整的話）至受聘用的首年內的薪酬。一般來說，私營機構僱員在試用期滿證明勝任職位後所得的薪酬，才能充分反映入職職位的報酬。在大部分情況下，私營機構的試用期都較短，例如通常為期三個月，但有時可能長達六個月甚或一年。相對而言，公務員的試用期截然不同，通常長達兩至三年，試用期滿後可獲得公務員的長期職位保障。在這段為時甚久的試用期間，有關人員可根據有關薪級表從入職薪點開始，遞升至較高薪點。因此，上文所界定的私營機構入職薪酬，應與聘用資歷及經驗要求相近的公務員入職職級的薪級表起薪點相比，而不應與公務員試用期滿後的薪點相比，這才算是公平的比較。

### III. 數據蒐集及分析

#### 參與調查的公司

3.1 參與二零零六年入職薪酬調查與二零零六年薪酬水平調查的公司是相同的。我們邀請所有提供薪酬水平調查的私營公司一併提供入職薪酬調查的數據。

3.2 在 208 間獲邀請參與調查的公司中，97 間參與 2006 年薪酬水平調查。在這 97 間公司中，共 56 間參與入職薪酬調查。附件 1 詳列了參與入職薪酬調查的公司名單。有些私營公司只參與薪酬水平調查而沒有參與入職薪酬調查，我們猜測它們各自有不同的原因。它們可能是在調查的參照日期前的 12 個月內沒有新入職者符合 9 個涵蓋的資歷組別中的任何一個。另一個可能的原因是在有關期限內，它們的新入職者均不符合 9 個涵蓋的資歷組別中的經驗要求；或入職者的試用期超過一年。

3.3 就該 56 間參與入職薪酬調查的公司，它們按經濟行業的分佈如下 –

經濟行業	公司數目
社區、社會及個人服務	8
建造業 (與工程相關)	15
金融、保險、地產及商業服務	12
酒店及飲食業	5
製造業	4
運輸、倉庫、通訊及公用事業	3
批發、零售及進 / 出口貿易	9

3.4 在上表中可見參與調查的公司中，超過四分之一的私營公司來自建造或與工程相關的行業。這正與公務員的資歷組別的情況配合。因為在包括在調查中的 9 個資歷組別中，共有 5 個(即資歷組別 3, 4, 5, 6 和 8)是跟建造或工程行業有關的。

3.5 所有參與薪酬水平調查的私營公司均被邀請提供入職薪酬水平調查的數據。跟薪酬水平調查一樣，私營公司需填寫一份資料搜集組合(見附件 2)。該組合包括一份試算表、一份問卷、以及一份參考指引，以協助參與調查的公司提供所要求的薪酬資料。除此之外，我們亦向參與公司提供所需的協助以確保它們準確地提供所需資料。我們特別向各參與公司解釋如何將有關資料妥當地填進試算表中以確保資料準確無誤。

3.6 為確認所收集的數據是妥當，所有由私營公司所收集到的數據如處於最高及最低範圍(即同一比較資歷組別的最高 10% 及最低 10%)，華信惠悅高級職員會進行覆核。如有需要，華信惠悅高級人員會與有關提供有關數據的私營公司澄清疑問及確保數據的準確性以及確保它們符合相關資歷組別的要求。

3.7 我們也注意一些在職者的資歷比職位所要求的資歷為高。就這些個案而言，我們會以招聘職位時所要求的資歷來作比較。例如，當一位擁有文憑學歷的在職者被聘用至一個只要求中學會考五科合格(即資歷組別 2)的職位，這項資料會被納入資歷組別 2(即中學會考五科合格)中作比較之用，而該職位的資料不會被納入資歷組別 3 (即需持有高級文憑或文憑)之中。這項安排的理由是入職薪酬應根據資歷要求而制

定。我們不排除在某些情況下，僱主可能會給予高於原定的新入職薪酬，但大多數的私營機構都不會因為入職者擁有比較好的條件(不論學歷或經驗)而支付高於原定的薪酬。

## **數據整合方法**

3.8 根據第一階段顧問的建議，二零零六年入職薪酬調查與薪酬水平調查的數據整合方式一樣，都是用在職者一般薪酬安排計算方法整合所收集到的資料。不論每一間公司的員工數目，它們所佔的比重都一樣。在在職者一般薪酬安排計算方法的數據整合方式下，參與的公司數目是確保每個資歷組別的數據的可靠性的一個重要的完素

## **數據分析**

3.9 我們認為在在職者一般薪酬安排計算方法的數據整合方式下每個資歷組別應有來自最少 10 間私營公司所提供的數據。在 9 個資歷組別中，共有 6 個能達到這個準則。資歷組別 4, 6, 10 未能達到最少要 10 間私營公司提供數據的要求。它們由於數據不足，我們認為這些資歷組別的數據並不可靠。我們建議政府根據各資歷組別的內部對比關係來釐訂出這些資歷組別的基準。

3.10 資歷組別 3 內包括文憑及高級文憑的資歷。我們已盡能力去蒐集分別要求文憑或高級文憑的職位的數據。然而，在最終的數據中，絕大部分的數據均是來自要求文憑學歷的職位。我們認為資歷組別 3 的數據只適用於釐訂只需文憑學歷要求的公務員職位的薪酬基準之用。

## IV. 入職薪酬水平調查的結果

### 結果

4.1 下表列出每個資歷組別中，根據私營公司入職薪酬的年度報酬資料整合後的結果 –

	<u>市場中位數 (P50)</u>		<u>市場上四分位值 (P75)</u>	
	年度基本現金報酬(\$)	年度現金報酬總額(\$)	年度基本現金報酬(\$)	年度現金報酬總額(\$)
資歷組別1	90,000	92,877	97,073	99,485
資歷組別2	91,000	100,000	102,130	108,575
資歷組別3	114,780	114,780	155,890	155,890
資歷組別4	(數據不足)			
資歷組別5	109,170	118,827	128,425	136,268
資歷組別6	(數據不足)			
資歷組別8	267,972	277,501	400,227	400,227
資歷組別9	169,000	169,000	213,759	239,947
資歷組別10	(數據不足)			

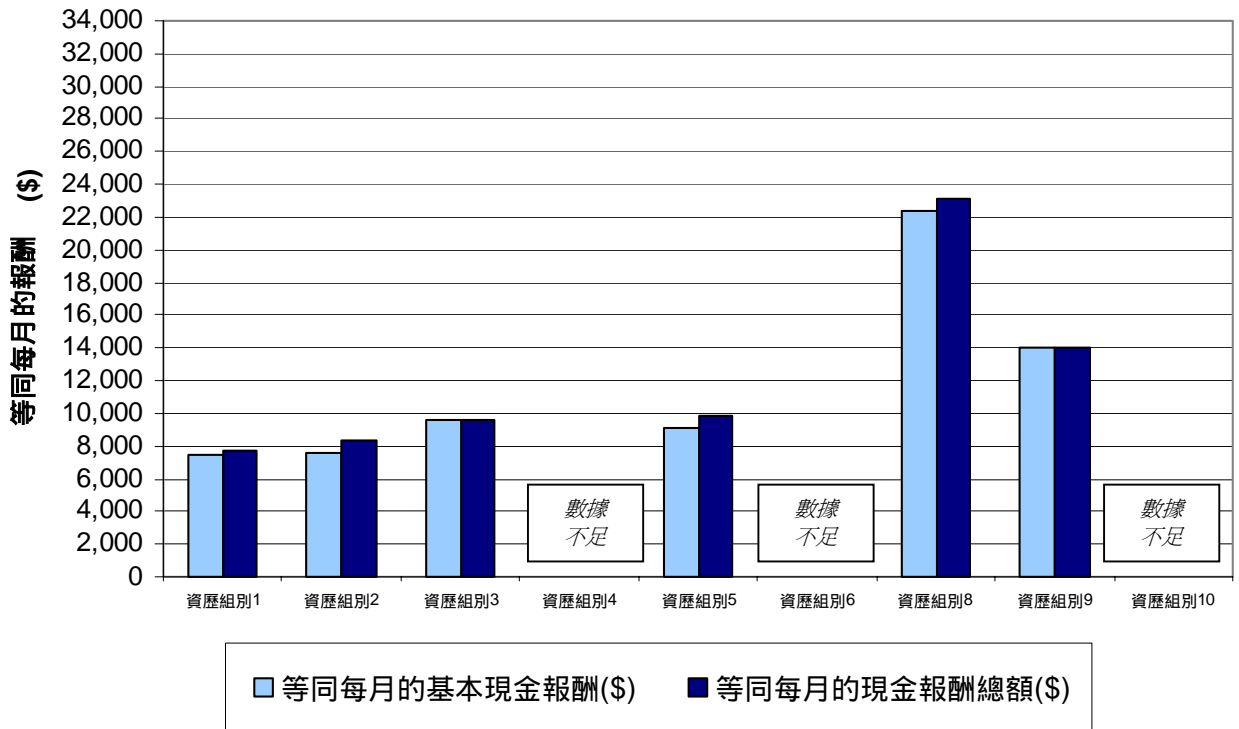
4.2 下表列出每個資歷組別中，年度報酬資料整合後的等同每月的薪金報酬結果 –

	<u>市場中位數 (P50)</u>		<u>市場上四分位值 (P75)</u>	
	等同每月的基本現金報酬(\$)	等同每月的現金報酬總額(\$)	等同每月的基本現金報酬(\$)	等同每月的現金報酬總額(\$)
資歷組別1	7,500	7,740	8,089	8,290
資歷組別2	7,583	8,333	8,511	9,048
資歷組別3	9,565	9,565	12,991	12,991
資歷組別4	(數據不足)			
資歷組別5	9,098	9,902	10,702	11,356
資歷組別6	(數據不足)			
資歷組別8	22,331	23,125	33,352	33,352
資歷組別9	14,083	14,083	17,813	19,996
資歷組別10	(數據不足)			

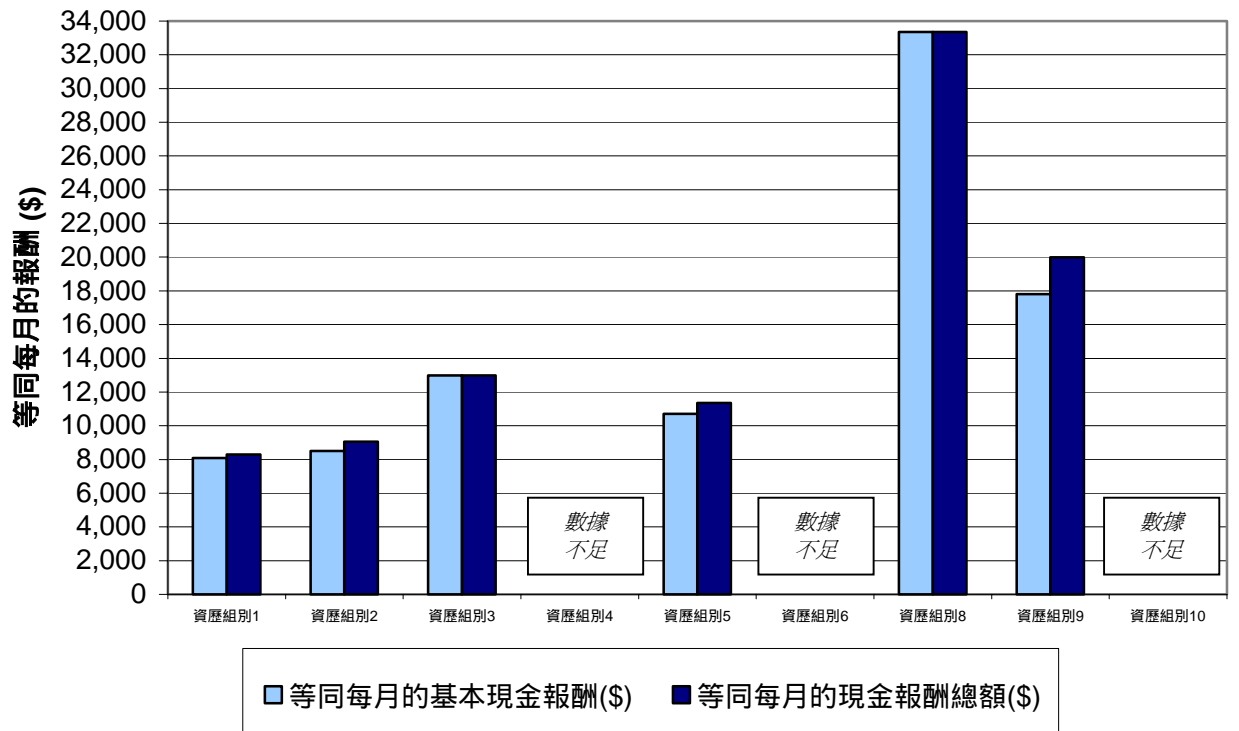
4.3 上述的年度基本現金報酬數字包括基本薪酬及在合約上保證發放的獎金。除了基本薪酬及合約上保證發放的獎金外，年度現金報酬總額亦包括按情況發放的獎金，浮動薪酬，及其他以現金發放的津貼及附帶福利。中位數(P50)是將發放最高薪酬的首百分之五十的公司與其餘的公司作出區分的薪酬水平。上四分位值(P75)是將發放最高薪酬的首百分之二十五的公司與其餘的百分之七十五的公司作出區分的薪酬水平。

4.4 上述的結果以圖表顯示如下–

### 市場中位數 (P50)



### 市場上四分位值 (P75)



參與調查的公司名單

附件 1

機構名稱	
尼爾森(中國)有限公司 東亞銀行有限公司 黃志明建築工程師有限公司 震雄集團有限公司 威寧謝香港有限公司 瑞士大昌洋行有限公司 戴德梁行 杜邦中國有限公司 依利安達國際(香港)有限公司 恒隆有限公司 恒生銀行有限公司 孩之寶遠東有限公司 HP 協興建築有限公司 香港航空發動機維修服務有限公司 香港鄉村俱樂部 香港房屋協會 香港賽馬會 香港貿易發展局 香港洲際酒店 新昌營造集團有限公司 ISS服務系統香港有限公司 怡和機器有限公司 怡和太平洋有限公司 嘉華建材有限公司 畢馬威會計師事務所 利豐(貿易)有限公司 強制性公積金計劃管理局 馬哥孛羅酒店集團 茂盛(亞洲)工程顧問有限公司 邁進(香港)有限公司 美亞鋁廠有限公司 現代貨箱碼頭有限公司 摩托羅拉亞太有限公司 萬隆工程顧問有限公司 奧的斯電梯(香港)有限公司 電訊盈科有限公司 培生教育出版北亞洲有限公司 飛利浦電子香港有限公司 上海商業銀行 香港喜來登酒店 渣打銀行(香港)有限公司 電視廣播有限公司 九龍巴士控股有限公司 富城物業管理有限公司 永安百貨有限公司	
Sub-total (小計)	46
Anonymous (不願提供名稱)	10
Grand Total (總計)	56

## 公務員薪酬水平調查

### 就填寫現金報酬項目數據輸入表格 的參考指引

#### 一般事項

1. 請你提供以下資料
  - (a) **第一部份(薪酬水平調查)**：發放給貴機構每一個比較職位的每一個在職者所有與現金報酬項目相關的數據，比較職位是指哪些在職位配對過程中被選取為與相關公務員比較職位大致相若的配對職位；及
  - (b) **第二部份(入職薪酬調查)**：發放給貴機構各入職職位的入職薪酬(包括所有現金報酬項目)，這些職位須與公務員入職職位有類似的入職要求。
2. 所提供的資料應以截至 2006 年 4 月 1 日為準(即調查的參照日期)。
3. 所提供的報酬數據須以適用於香港的因素及考慮而釐定，而不是香港境外的因素及考慮。
4. 為確保有關數據得以保密，你毋須提供貴機構名稱或有關僱員的名字。
5. 那些由海外僱員短暫留港出任的職位或只是負責某指定工作項目而出任的職位的薪酬數據，毋須包括在內。

#### 第一部份：薪酬水平調查

##### 一般資料

##### **第一欄 - 公司代碼 (“CoCode”)**

6. 各參與機構須填寫一份數據輸入表格。為確保貴機構的名稱能保持機密，華信惠悅已在本欄填上分配給貴機構的公司代碼。

**第二欄 - 職位代碼 (“WW\_job\_code”)**

7. 在職位檢視程序中，我們已從貴機構選取了一些比較職位。華信惠悅已為每個比較職位設定了一個職位代碼，並填於本欄內。

**第三欄 - 僱員號碼 (“EENO”)**

8. 就每個比較職位而言，貴機構可能有多於一位在職者。請你提供各比較職位的所有在職者的資料。請你給每位在職者一個代碼並填於本欄內。<sup>1</sup>
9. 為免生疑問，你毋須提供任何有關在職者的名字。

**第四欄 - 在職者的出生日期 (“DOB”)**

10. 請於本欄提供所有相關在職者的出生日期。

**第五欄 - 聘任在職者的日期 (“DOH”)**

11. 請於本欄提供聘用在職者在貴機構工作的日期。

**第六欄 - 擔任目前職位的日期 (“DOJ”)**

12. 請提供在職者開始擔任目前職位的日期。

**第七欄 - 職位的最低入職工作經驗要求 (“MinExp”)**

13. 請提供在職者最少須具有多少年的相關工作經驗，才有資格受聘於此職位。

**第八欄 - 在職者的相關工作年資 (“RelExp”)**

14. 請提供在職者在其現工作領域所擁有的相關工作總年資。

**現金報酬項目**

15. 請提供支付給在職者的所有現金報酬項目的總額，不論是否須實報實銷，包括底薪(第 9 欄)、固定獎金(第 10 欄)、房屋

---

<sup>1</sup> 若提供所有在職者的數據會有困難，我們希望你能提供各比較職位的平均數據，與及計算有關平均數據時所涉及的在職者數目。

津貼(第 11 欄)、教育津貼(第 12 欄)、旅費津貼(第 13 欄)、其他現金津貼(第 14 欄)及實際發放的浮動報酬(第 15 欄)。

16. 下列那些因應某些特有或個別情況而發放的現金津貼則不包括在內：

(i) 因應個別情況而發放的現金項目(例如發還員工墊支的實際開支，或發放現金以取代按實報實銷形式發還員工墊支的某些開支)。例子包括：

(a) 因超時工作、或在非正常工作時間內工作、或在偏遠地方工作、或取代發還員工因工作而墊支的合理實際開支而發放的交通和膳食津貼；及

(b) 實報實銷的娛樂津貼，代替發還實際的花費。

(ii) 因應某間機構或某間機構內某類職位特有的工作情況而發放的現金項目，例子包括：

(c) 因某些職位的工作情況而發放的津貼，如因超時工作、輪班工作、在偏遠地方工作、在颱風訊號懸掛期間工作、執行厭惡性工作或危險工作等發放的津貼；及

(d) 不論超時工作實際時數或輪班當值的實際次數而發放的定額超時工作津貼或輪班工作津貼。

(iii) 在私營機構內只有很少數例子以現金支付的某些員工福利項目。例子包括：

(e) 僱主向員工發還員工直接支付的門診醫療費用，而非透過醫療保險計劃向員工支付有關費用。在大部份情況下，這些福利以非現金提供，或透過醫療保險計劃提供，而非向員工直接支付現金。

17. 至於非以現金支付給僱員的福利/報酬政策資料，我們會透過夾附的問卷來蒐集有關資料。

**第 9 欄 - 底薪 (“Salary”)**

18. 請以 2006 年 4 月 1 日為調查的參考日期，提供發放給在職者的年薪金額(即以 2006 年 4 月 1 日的月薪乘 12 個月)。

**第 10 欄 - 固定獎金 (“G\_Bonus”)**

19. 除了第 9 欄所提供的底薪外，請提供以截至 2006 年 4 月 1 日收取薪金的月數計算的年度獎金總額(基於合約而發放或慣性發放)(例如若有發放第 13 個月的薪金，固定獎金即為 1 個月底薪)。

**第 11 欄 - 年度房屋津貼 (“HS\_Allow”)**

20. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的房屋津貼總額。

**第 12 欄 - 年度教育津貼 (“Edu\_Allow”)**

21. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的子女教育津貼總額(如適用的話，應包括前赴學校的旅費津貼)。

**第 13 欄 - 年度旅費津貼 (“Pass\_Allow”)**

22. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者及其配偶/子女的旅費津貼總額。

**第 14 欄 - 其他現金津貼 (“Other\_Allow”)**

23. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，以現金支付給在職者的任何其他津貼總額(例如泊車津貼)。

**第 15 欄 - 實際發放的浮動報酬 (“Var\_Com”)**

24. 請提供 2006 年 4 月 1 日前 12 個月，根據個人表現或機構業績，以現金發放給在職者的浮動報酬總額(例如分紅、獎勵酬金等)。

## 第二部份：入職薪酬調查

25. 請按下文第 26 段所述的不同資歷組別提供貴機構入職職位的薪酬資料。入職薪酬是指員工在聘用首年計及試用期結束後經調整的薪酬(如曾作調整的話)。入職職位是指貴機構內有關工作類別的第一層職位，與公務員入職職級具相類的資歷要求，並與相關的公務員比較職位大致相若。

26. 請就下列資歷組別提供其入職薪酬：

資歷組別 1 : 中五程度或以下及 0 至 1 年工作經驗  
(毋須在香港中學會考取得五科合格的職系)

資歷組別 2 : 香港中學會考取得五科合格及 0 至 1 年工作經驗  
(中學會考證書職系)

資歷組別 3 : 持有高級文憑或文憑及 0 至 1 年工作經驗  
(高級文憑及文憑職系)

資歷組別 4 : 持有高級證書及三年工作經驗  
(技術督察及相連職系)

資歷組別 5 : 持有有關證書或曾接受學徒訓練及 2 年工作經驗  
(技術人員、督導及相連職系第一組)

資歷組別 6 : 具備工藝和技能及工作經驗，或曾接受學徒訓練，及 2-3 年工作經驗  
(技術人員、督導及相連職系第二組)

資歷組別 8 : 持有專業學會會員資格或同等資格，有關資格或可能要求資格持有人必須具備工作經驗，視乎行業而定

資歷組別 9 : 須持有學位及 0 至 1 年工作經驗  
(學位及相連職系)

資歷組別 10 : 強壯體魄及能閱讀中文  
(第一標準薪級職系)

(A) 個別入職職位

27. 除了第一部份第 4 至第 8 欄的資料毋須在入職薪酬調查下提供外，第 1 至第 3 欄與第一部份第 1 至第 3 欄，及第 5 至第 11 欄與第一部份第 9 至 15 欄所提供的入職薪酬資料是相同的。

**第 4 欄 - 資歷代碼 (“QG\_code”)**

28. 請於本欄填上相關在職者所屬的資歷組別的資歷代碼(例如 QG1 代表資歷組別 1)。

(B) 個別資歷組別

**第 3 欄 - 現金報酬平均總額 (“Ave\_total\_cash”)**

29. 請於本欄填上發放給貴機構內各資歷組別(如適用的話)所有入職職位(包括比較職位及非比較職位)的現金報酬總額(即相等於上文(A)部份第 5 至 11 欄的項目)的平均數。

**第 4 欄 - 涉及職位總數 (“No\_of\_jobs”)**

30. 請提供上文第 29 段用以計算平均數的有關入職職位總數。

由華信惠悅顧問有限公司撰寫

## 公務員薪酬水平調查

### 提供現金報酬項目數據 - 數據輸入表格

(註：下列表格為樣本，當中所有數字僅作示例，並非真實數據。)

#### 第一部份：薪酬水平調查

1. CoCode	2. WW_job_code	3. EENO	4. DOB	5. DOH	6. DOJ	7. MinExp	8. RelExp	9. Salary	10. G_Bonus	11. HS_Allow	12. Edu_Allow	13. Pass_Allow	14. Other_Allow	15. Var_Com
A001	JF1/JL2/01	1234	1.1.1960	7.1.1989	12.1.1999	2	6	150000	1	0	30000	0	3000	10000
A001	JF3/JL4/02	2345	2.1.1962	7.1.1990	7.1.2000	10	16	500000	1	30000	30000	10000	10000	60000

#### 第二部份：入職薪酬調查

##### (A) 個別入職職位

1. CoCode	2. WW_job_code	3. EENO	4. QG_code	5. Salary	6. G_Bonus	7. HS_Allow	8. Edu_Allow	9. Pass_Allow	10. Other_Allow	11. Var_Com
A001	JF1/JL1/01	3456	QG2	90000	1	0	3000	0	5000	10000
A001	JF4/JL2/01	4567	QG4	160000	1	10000	5000	0	5000	10000
A001	JF3/JL3/01	5678	QG8	300000	1	20000	10000	10000	140000	30000

##### (B) 個別資歷組別

1. CoCode	2. QG_code	3. Ave_total_cash	4. No_of_jobs
A001	QG1	110000	50
A001	QG3	180000	25

## 公務員薪酬水平調查

有關提供以下報酬/福利的政策資料的問卷 –

- (a) 現金報酬項目；及
- (b) 非以現金支付的僱員報酬/福利

公司代碼 : \_\_\_\_\_

僱員類別 : 本地

職位類別 : 屬職位級別 1 的職位 (職位代碼為 xxx, xxx, 等等)  
[註：相同問卷會應用於其他職位級別]

調查參照日期 : 2006 年 4 月 1 日

由華信惠悅顧問有限公司撰寫



# 內容

## 項目

I.	公司資料 .....	II
II.	現金報酬項目	
	II-1 底薪 .....	II 1
	II-2 現金津貼 .....	II 1
	II-3 固定獎金 .....	II 5
	II-4 浮動報酬 .....	II 5
	II-5 入職薪酬 .....	II 6
III.	非以現金支付的僱員報酬/福利	
	III-1 為員工提供的退休計劃 .....	III 1
	III-2 子女教育福利(非以現金支付) .....	III 3
	III-3 房屋福利(非以現金支付) .....	III 3
	III-4 給僱員及其配偶/子女的旅費及旅遊相關的福利(非以現金支付).....	III 5
	III-5 可享的年假 .....	III 5
	III-6 醫療保險 .....	III 6
	III-7 長期獎勵 .....	III 7
	III-8 公司轎車 .....	III 9
	III-9 會所會籍 .....	III 9

## 項目 I – 公司資料

---

日期： \_\_\_\_\_

### I-1. 公司資料

- a. 公司代碼 \_\_\_\_\_
- b. 聯絡人： 姓名： \_\_\_\_\_ 姓名： \_\_\_\_\_  
                  職位： \_\_\_\_\_ 職位： \_\_\_\_\_  
                  電話： \_\_\_\_\_ 電話： \_\_\_\_\_  
                  傳真： \_\_\_\_\_ 傳真： \_\_\_\_\_
- c. 僱員數目(月薪計)： 本地： \_\_\_\_\_

## 項目 I – 公司資料

---

### I-2. 員工流失狀況

#### 公司整體員工流失狀況 (只限本地員工)

- a. 過去 12 個月內自動辭職的正式僱員數目
- b. 12 個月前正式僱員數目
- c. 目前正式僱員數目
- d. 員工流失率

_____
_____
_____
_____ %

註： 計算員工流失率的方程式 (項目 d)

$$= \frac{\text{過去 12 個月內自動辭職的正式僱員數目}}{(12 \text{ 個月前正式僱員數目} + \text{目前正式僱員數目}) \times 0.5}$$

$$= \frac{a}{(b + c) \times 0.5}$$

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### II-1. 底薪

	本地管理層	本地非管理層
a. 每年進行薪酬檢討的次數	<input type="radio"/> 一次 <input type="radio"/> 兩次 <input type="radio"/> 其他	<input type="radio"/> 一次 <input type="radio"/> 兩次 <input type="radio"/> 其他
b. 進行薪酬檢討的月份 (例如：1 月為 01，2 月為 02，如此類推，以及 99 為在職周年日)	_____ _____	_____ _____

### II-2. 現金津貼

#### II-2.1 子女教育津貼

II-2.1A 本地就學 (如沒有的話，請跳至問題 II-2.1B)

有                       沒有

a. 最低服務年資要求

加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 受惠子女數目最高限額

子女 \_\_\_\_\_ 名  
 無限制  
 其他 \_\_\_\_\_

c. 提供的最高金額

每年最高的現金津貼 HK\$ \_\_\_\_\_  
 實報實銷所佔比率 \_\_\_\_\_ %，每年上限為 HK\$ \_\_\_\_\_  
 不設限額，跟市場比率  
 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

d. 年齡限制/涵蓋的教育程度

- 沒有限制
- 直至完成中學
- 直至完成大學
- 直至 \_\_\_\_\_ 歲
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.1B 海外就學

- 有
- 沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 受惠子女數目最高限額

- 子女 \_\_\_\_\_ 名
- 無限制
- 其他 \_\_\_\_\_

c. 提供的最高金額

- 每年最高的現金津貼 HK\$ \_\_\_\_\_
- 實報實銷所佔比率 \_\_\_\_\_ %，每年上限為 HK\$ \_\_\_\_\_
- 不設限額，跟市場比率
- 其他 \_\_\_\_\_

d. 年齡限制/涵蓋的教育程度

- 沒有限制
- 直至完成中學
- 直至完成大學
- 直至 \_\_\_\_\_ 歲
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### e. 航空外遊

#### i. 航空外遊次數

- 每兩年一次
- 每年一次
- 一年兩次
- 其他 \_\_\_\_\_

### II.2.2 房屋福利

- 有
- 沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 福利類別

- 現金津貼(請回答 II-2.2A)
- 實報實銷租金 (請回答 II-2.2B)
- 額外支付的住屋費用 (請回答 II-2.2C)

### II-2.2A 現金津貼

現金津貼最高限額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 佔月薪比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.2B 實報實銷租金

實報實銷租金的最高限額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按月薪比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### II-2.2C 與住屋相關的費用

請在下列選出需支付的項目：

- 差餉
- 管理費
- 水/電/煤
- 家庭傭工
- 電話費
- 長途電話
- 傢具
- 維修
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.3 給僱員及其配偶/子女的旅費及與旅遊相關的福利

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 福利類別

- 現金津貼，每年最高限額 HK\$ \_\_\_\_\_
- 實報實銷，每年最高限額 HK\$ \_\_\_\_\_
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-2.4 其他現金津貼

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 津貼類別

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### c. 金額

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按基本年薪比較 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

### II-3 固定獎金

- 有                       沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 有否考慮以按表現發放的浮動獎金來代替固定獎金？

- 有                       否

### II-4 浮動報酬（例如花紅、獎勵花紅等）

- 有                       沒有

#### a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

#### b. 過去 12 個月實際浮動報酬數額（以基本年薪比率計算）

\_\_\_\_\_ %

#### c. 浮動報酬的依據為何？

- 公司業績
- 部門/業務單位的表現
- 個人表現
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 II – 現金報酬項目

---

### II-5 入職薪酬

- a. 假如在職者的實際資歷高出職位原來的要求，會否給予入職職位較高的報酬？

<input type="radio"/> 會	<input type="radio"/> 否
-------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/> 按基本年薪比率_____ %
<input type="checkbox"/> 其他_____

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

### III-1 為員工提供的退休計劃

#### III-1.1 提供的計劃類型

- 只提供最基本的強制性公積金計劃
- 只提供強積金增益計劃
- 最基本的強制性公積金計劃 + 職業退休計劃最後供款計劃 / 最後薪金計劃
- 強制性公積金增益計劃 + 職業退休計劃最後供款計劃 / 最後薪金計劃

#### a. 僱主供款(佔薪酬的比率)

基本供款比率: \_\_\_\_\_ %  
5年服務供款率: \_\_\_\_\_ %  
10年服務供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

#### b. 僱員供款

有                       沒有

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

#### c. 正常退休

- 最後供款計劃**: 僱主百份百(100%)的供款和僱員供款及其增生利息
- 最後供款計劃**: 最後所得薪酬 x 年資 \_\_\_\_\_
- 混合式的福利計劃**: 大於的僱主百份百(100%)供款和僱員供款及其增生利息  
或最後所得薪酬 x 年資 \_\_\_\_\_
- 與離職福利一樣
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

### d. 離職福利

採用最後供款計劃的公司，只須填寫 **歸屬百份比**

採用最後薪金計劃的公司，只須填寫 **系數**

採用混合式的福利計劃的公司，請填寫 **系數及歸屬百份比**

離職年資	系數:	歸屬:
0<=YOS<1:	_____	_____ %
1<=YOS<2:	_____	_____ %
2<=YOS<3:	_____	_____ %
3<=YOS<4:	_____	_____ %
4<=YOS<5:	_____	_____ %
YOS=10:	_____	_____ %
YOS=15:	_____	_____ %
YOS=20:	_____	_____ %
_____年的最高供款比率_____ %		

### III-1.2 強制性公積金計劃

#### a. 薪金定義

- 每月基本薪金
- 每月基本薪金+ 固定獎金
- 相等於與強積金相關的收入
- 其他 \_\_\_\_\_

#### b. 薪金最高限額

- 不設薪金最高限額
- 薪金最高限額為 HK\$ \_\_\_\_\_

#### c. 僱主供款 (佔月薪比率) (包括 5% 相關收入的強制性供款)

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_ 年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

d. 僱員供款

有                       沒有

僱員供款 (佔月薪比率) (包括 5% 相關收入的強制性供款)

基本供款率: \_\_\_\_\_ %  
5 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
10 年供款率: \_\_\_\_\_ %  
\_\_\_\_\_ 年的最高供款比率 \_\_\_\_\_ %

e. 正常退休

僱主百份百的供款和僱員供款及其增生利息  
 與離職福利一樣  
 其他 \_\_\_\_\_

f. 僱主增益供款的歸屬比例

歸屬比率於 \_\_\_\_\_ 年開始，比率為 \_\_\_\_\_ %  
於 \_\_\_\_\_ 年完全歸屬

#### III-2 子女教育福利 (非以現金支付)

有                       沒有

a. 最低服務年資要求

加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 所提供的具體福利詳情

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### III-3 房屋福利 (非以現金支付)

有                       沒有

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經\_\_\_\_\_月後

b. 福利類別

- 按揭補助計劃 (請回答 III-3.1)
- 實際住屋 (請回答 III-3.2)
- 其他 \_\_\_\_\_

### III-3.1 按揭補助計劃

a. 所提供的福利類別

- 樓宇貸款 (請回答 b 及 c 項)
- 利息津貼 (請回答 d 項)

b. 最高貸款額

- HK\$ \_\_\_\_\_
- 月薪：\_\_\_\_\_月
- 佔購入價或估價的比率 \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

c. 僱員支付的利息

- \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 + \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 - \_\_\_\_\_ %
- 最優惠利率 x \_\_\_\_\_
- 按揭率 x \_\_\_\_\_
- 按揭率 - \_\_\_\_\_ %
- 其他 \_\_\_\_\_

d. 僱主支付的利息

- \_\_\_\_\_ %

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

#### III-3.2 實際住屋

a. 住屋安排

- 公司租住物業  
 公司擁有物業

b. 僱員所需供款

- 有                       沒有

- 每月 HK\$ \_\_\_\_\_  
 佔基本月薪 \_\_\_\_\_ %  
 其他 \_\_\_\_\_

#### III-4 給僱員及其配偶/子女的旅費及與旅遊相關的福利(非以現金支付)

- 有                       沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後  
 試用期後  
 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 所提供的具體福利詳情

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### III-5 可享的年假

a. i. 會否因應服務年資而增加年假？(如否，請跳至問題 b)

- 會                       否

ii. 獲得額外有薪假期的最低服務年資

\_\_\_\_\_ 年

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

b. 請具體說明按照服務年資而享有的有薪假期(一年/工作日)

年 = 1	_____ 日
年 = 5	_____ 日
年 = 10	_____ 日
上限為:	
年 = _____;	_____ 日

#### III-6. 醫療保險

a. 最低服務年資要求

<input type="radio"/> 加入後
<input type="radio"/> 試用期後
<input type="radio"/> 經_____月後

b. 僱員保障範圍

i. 僱員可享有哪些醫療福利？

<input type="checkbox"/> 門診
<input type="checkbox"/> 入院
<input type="checkbox"/> 分娩
<input type="checkbox"/> 身體檢查
<input type="checkbox"/> 牙科護理
<input type="checkbox"/> 額外醫療附加保障

ii. 僱員就僱員保險費所需的供款

<input type="radio"/> 免費福利 – 毋須供款
<input type="radio"/> 須供款
<input type="radio"/> 佔保險費比率_____%
<input type="radio"/> 每年 HK\$ _____
<input type="radio"/> 其他 _____

c. i. 家屬福利

<input type="radio"/> 有	<input type="radio"/> 沒有
-------------------------	--------------------------

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

- 整個家庭
- 只有配偶獲得
- 只有子女獲得
- 其他 \_\_\_\_\_

ii. 家屬可享有哪此醫療福利？

- 門診
- 入院
- 分娩
- 身體檢查
- 牙科護理
- 額外醫療附加保障

iii. 家屬福利是否免費？

- 免費福利 – 毋須供款
- 須供款
  - 佔保險費比率 \_\_\_\_\_ %
  - 每年 HK\$ \_\_\_\_\_
  - 其他 \_\_\_\_\_

#### III-7. 長期獎勵（釐定獎勵的價值的參照期超過一年）（如沒有，跳至問題 III-7.1）

- 有
- 沒有

a. 最低服務年資要求

- 加入後
- 試用期後
- 經 \_\_\_\_\_ 月後

b. 長期獎勵計劃類型

- 表現單位\* (現金)計劃，每年最高 HK\$ \_\_\_\_\_
- 認股權計劃\*\* (請回答問題 c)
- 內部股票認購計劃\*\*\*, 最多可獲 \_\_\_\_\_ 股份
- 其他 \_\_\_\_\_

## 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

\* 於指定日期發放現金予有關員工。獎賞是因達到預先設定的目標而發放。

\*\* 於指定期限以指定價位認購股票的權利。

\*\*\* 當限制解除後，持有者可轉讓股票，通常在受僱了一定時間後。

### c. 認股權

#### i. 頒贈股權頻率

- 每半年一次
- 每年一次
- 每兩年一次
- 沒有既定模式
- 其他

#### ii. 用以選取個別股權受惠者準則

- 個人表現
- 自由判斷
- 所有合資格接受獎勵的員工
- 其他 \_\_\_\_\_

#### iii. 個別頒授因素

- 獎勵多少是按薪酬而定
- 獎勵多少是按員工職系/級別而定
- 獎勵多少完全自由決定

### III-7.1 認購股票計劃

- 有
- 沒有

#### a. 所設的最高限額

- 按基本年薪比率 \_\_\_\_\_ %
- \_\_\_\_\_ 股票
- 其他 \_\_\_\_\_

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

b. 股價

- 固定價格，每股 HK\$ \_\_\_\_\_
- 按股價折讓 \_\_\_\_\_%
- 其他 \_\_\_\_\_

#### III-8. 公司轎車（私人用途）

- 有                       沒有

a. 請具體說明合資格享用的員工

_____
_____
_____

b. 員工是否合資格享用下列福利？

- 提供汽車司機
- 汽車行駛費用
- 公司停泊車位
- 住家停泊車位

#### III-9. 會所會籍（例如：深灣遊艇俱樂部，顯達鄉村俱樂部，香港賽馬會）

- 有                       沒有

a. 請具體說明合資格享用的員工

_____
_____
_____

b. 由公司支付的費用類別？

- 債券
- 入會費
- 月費

### 項目 III – 非以現金支付的僱員報酬/福利

---

c. 允許加入會所的最高限額

\_\_\_\_\_ 間

不設限額