

二零一五年入職薪酬調查
薪酬比較調查

調查報告
(中文譯本)

二零一六年一月
AON HEWITT
(怡安翰威特)

目錄

1.	引言	3
1.1.	調查背景.....	3
2.	調查方法	4
2.1.	調查概述.....	4
2.2.	資歷基準制度.....	4
2.3.	調查涵蓋的資歷組別.....	5
2.4.	副學士資歷的考慮.....	5
2.5.	調查涵蓋的職位屬系.....	5
2.6.	選取私營機構.....	6
2.7.	選取私營機構職位.....	6
2.8.	調查參照日期.....	7
2.9.	調查數據的組成.....	7
2.10.	審核準則.....	8
2.11.	數據整合及分析.....	8
3.	調查工作	10
3.1.	調查範圍.....	10
3.2.	數據蒐集.....	10
3.3.	數據核實.....	10
3.4.	調查數據的整合與分析.....	10
4.	調查結果	11
4.1.	參與機構.....	11
4.2.	調查結果及分析.....	15
4.3.	副學士資歷的考慮.....	18
5.	意見及建議	20
5.1.	整體意見.....	20
5.2.	調查結果的應用.....	20
5.3.	其他意見.....	24
附件 1 :	薪酬比較調查的資歷組別及職位屬系.....	26
附件 2 :	數據蒐集組合.....	28
附件 3 :	參與調查的機構名單.....	43

1. 引言

1.1. 調查背景

1.1.1. Aon Hewitt Hong Kong Limited（“怡安翰威特”）於二零一五年五月受公務員薪俸及服務條件常務委員會（“薪常會”）的委聘，為二零一五年入職薪酬調查進行一項薪酬比較調查。調查涵蓋非首長級文職公務員職系。作為政府更完備的公務員薪酬調整機制的一部分，入職薪酬調查每三年進行一次，與薪酬水平調查和每年的薪酬趨勢調查相輔相成，以確定非首長級文職公務員的入職薪酬和私營機構是否大致相若。

1.1.2. 調查以二零一五年四月一日為參照日期，目的是蒐集私營機構相關的薪酬數據，並對私營機構和政府要求相類學歷和經驗（若適用）的入職職位的現金報酬進行比較。調查結果將為薪常會提供參考，以確定非首長級文職公務員職系的入職薪酬和私營機構的入職薪酬是否大致相若。

2. 調查方法

2.1. 調查概述

- 2.1.1. 經薪常會同意，這次的調查方法（“認可調查方法”）參考了二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法，以確保調查的一致性和可比性。
- 2.1.2. 調查集中分析與公務員職位相類似的私營機構入職職位的現金報酬總額（包括底薪、固定花紅、現金津貼及浮動薪酬），並以二零一五年四月一日為調查參照日期。

2.2. 資歷基準制度

- 2.2.1. 一如以往進行的入職薪酬調查，調查採用了資歷基準制度為基礎。隨著各類專上教育課程湧現及 3-3-4 新學制下的畢業生進入職場，政府檢視了資歷組別架構，就某些資歷組別的分類和名稱作出了技術性調整，資歷組別的數目由原來的 12 個更新為 11 個。這些調整旨在適當地反映當前公務員入職職位的資歷要求。這些調整不會使現行公務員職系的入職要求或入職薪酬有任何改變。二零一五年入職薪酬調查採用已更新的資歷組別來進行。公務員基本職級主要根據其學歷要求、經驗及／或工作性質等，在已更新的資歷組別架構下分為 11 個資歷組別，其中一些資歷組別（即資歷組別 2 第二組、資歷組別 4、資歷組別 5 及資歷組別 6）亦同時要求具備經驗。
- 2.2.2. 每個資歷組別都有一個（或兩個）基準。這些基準是因應以往入職薪酬調查所得，私營機構內具相類學歷及／或經驗要求的職位的入職薪酬來釐定的。如某資歷組別在私營機構中並無相若的入職薪酬可作比較，則該資歷組別的基準，便會根據它與其他資歷組別的內部對比關係來釐定。11 個資歷組別的詳情如下：

表 1：各個資歷組別所要求的學歷及經驗

資歷組別	職系及資歷要求
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績 (或香港中學會考五科及格)職系
2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)職系
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)職系
	第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績 (或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良)職系
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系
	第二組：文憑職系

資歷組別	職系及資歷要求
4	技術督察及相連職系： 高級證書或同等學歷加經驗
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗
7	專業及相連職系 第一組：專業學會會員或同等資格 第二組：薪酬結構與第一組職系相關連的職系
8	學位及相連職系
9	第一標準薪級職系
10	教育職系
11	其他職系

2.3. 調查涵蓋的資歷組別

2.3.1. 調查涵蓋資歷組別 1 至資歷組別 9，總共涉及 268 個非首長級文職公務員基本職級。由於資歷組別 10 和資歷組別 11 的工作性質獨特及／或有多種不同的入職要求，故此不被納入調查範圍之內。

2.4. 副學士資歷的考慮

2.4.1. 在職方諮詢會議中，部份職方關注到私營機構在認受副學士資歷方面，可能與政府會有不同的做法。在進行二零一五年入職薪酬調查時，因應政府近期作出的調整而把高級文憑和副學士這兩個資歷編入同一資歷組別（即組別 3 第一組），對調查結果可能會有影響。為確認定私營機構在招聘時對於副學士是否有異於高級文憑的做法，及對於調查結果的影響，我們在調查中加入相關問題，蒐集參與調查的私營機構在招聘方面如何認受副學士資歷。

2.5. 調查涵蓋的職位屬系

2.5.1. 為確保職能相若，公務員基本職級按一般職能分為不同的職位屬系。每一職位屬系所代表的職位，在職能原則、性質或慣常做法上都是相似的。

2.5.2. 職位屬系的分類方法，與最低學歷要求相輔相成，在調查中作為挑選私營機構相類職位和核實數據的基礎。只有與某資歷組別的學歷及／或經驗要求相類，並與該資歷組別內的相應職位屬系的職能相若的私營機構入職職位，才會被用作比較。這樣可確保所蒐集的市場數據與有關資歷組別的公務員基本職級相關及相若。

2.5.3. 與二零零九年及二零一二年入職薪酬調查一致，二零一五年入職薪酬調查採用了八個職位屬系的分類方法：

表 2：職位屬系分類

職位屬系	描述
1	文書及秘書
2	內部支援（機構服務）
3	內部支援（技術及營運）
4	公共服務（社會及個人服務）
5	公共服務（社羣）
6	公共服務（資源及設施）
7	工務
8	操作支援

2.5.4. 經審視調查所涵蓋的資歷組別 1 至資歷組別 9 中所有 268 個公務員基本職級，特別是在二零一二年以後有所更新的職務說明，我們並未發現任何影響基本職級的職位屬系分類的重大分別。因此，基本職級在職位屬系之間的分布，仍然維持與二零一二年入職薪酬調查一樣，詳見**附件 1**。

2.6. 選取私營機構

2.6.1. 二零一五年入職薪酬調查採用了以下準則選取私營機構：

- (a) 所選取的機構應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法；
- (b) 有關機構在所屬行業中被視為具有代表性的僱主，於調查參照日期當天僱員人數達 100 名或以上；
- (c) 整體而言，有關機構有足夠的入職職位，可與這次調查涵蓋的各個公務員資歷組別的入職職位作合理配對；
- (d) 有關機構應根據適用於香港而非香港以外地方的因素和考慮去釐定薪酬水平；
- (e) 有關機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素；
- (f) 整體而言，有關機構應廣泛代表香港多個經濟行業；以及
- (g) 有關機構如屬香港同一集團，只要機構是跟隨各自所屬的經濟行業情況來制定其薪酬安排，則有關機構應被視為獨立機構。

2.7. 選取私營機構職位

2.7.1. 一如二零零九年及二零一二年入職薪酬調查，為了可與資歷組別 1 至 9 的公務員基本職級作出比較，薪酬比較調查涵蓋的私營機構職位須符合以下準則：

- (a) 與有關資歷組別內公務員職系的基本職級的最低入職資歷要求相似；
- (b) 按有關資歷組別各職位屬系，與公務員職系的基本職級的職能相似；以及

- (c) 應為全職職位，以及只根據香港的因素和考慮條件來釐定薪酬。
- 2.7.2. 就與沒有工作經驗要求的資歷組別內的公務員職位作比較，薪酬比較調查將包括沒有經驗要求和要求具備不超過一年經驗的私營機構入職職位。
- 2.7.3. 一如二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法，在蒐集有相關經驗要求的資歷組別的數據時，採用了以下的經驗要求：
- (a) 香港中學文憑考試職系第二組（資歷組別 2 第二組）：2 至 5 年經驗；
 - (b) 技術督察及相連職系（資歷組別 4）：3 年經驗；
 - (c) 技術人員、督導及相連職系第一組（資歷組別 5）：2 年經驗；以及
 - (d) 技術人員、督導及相連職系第二組（資歷組別 6）：2 或 3 年經驗。
- 2.7.4. 私營機構職位若未能符合以上準則，調查將不會接納為有效數據點。

2.8. 調查參照日期

- 2.8.1. 二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的參照日期定於四月一日。根據我們每年的調查及對香港市場的顧問服務經驗，多數私營機構的財政年度都在十二月三十一日或三月三十一日完結，而且他們大部份都在一月一日或四月一日實施經調整的新薪酬。故此二零一五年入職薪酬調查的參照日期定於四月一日較合適。採用四月一日作為參照日期亦能確保調查結果的一致性和可比性。
- 2.8.2. 基本薪金數據的蒐集是反映職位在二零一五年四月一日的情況。至於其他相關現金報酬項目，數據包括在二零一五年四月一日之前的十二個月期間支付給在職者的金額。

2.9. 調查數據的組成

- 2.9.1. 將蒐集的現金報酬項目包括：
- (a) 底薪；
 - (b) 固定獎金；
 - (c) 根據薪酬政策已支付或將支付給員工的現金津貼，以反映在正常要求下該工作的價值，並且經常性地發放的津貼（例如房屋津貼、教育津貼、經常性及因為工作職務而可預期的經常性超時津貼及輪班津貼）。另一方面，那些因應特殊工作環境而支付的偶發性現金津貼（例如因偶發性的超時工作、輪班或工作地點偏遠而支付的金額）或因應員工個別情況而支付的現金津貼（例如發還員工實際墊支的工作開支）則不計算在內；以及
 - (d) 浮動薪酬（例如銷售佣金及獎金）。
- 2.9.2. 調查蒐集二零一四年四月二日至二零一五年四月一日期間（“調查期”），受聘擔任入職職位的全職僱員所獲發放的四個現金報酬項目（上文第 2.9.1 段所述）的數據。入職職位的實際薪酬數據在以下兩種任職情況均會蒐集作調查分析之用：

- (a) 若任職者在二零一五年四月一日或之前已獲確實聘任——該任職者在調查參照日期的現金報酬項目；以及
- (b) 若任職者在二零一五年四月一日仍在試用期，但確實聘用後不會獲薪酬調整——該任職者在調查參照日期的現金報酬項目。

2.9.3. 調查的目標是以入職職位的最低學歷要求（及最低經驗要求，若適用）蒐集薪酬數據。調查不應包括因為個人學歷或經驗較最低標準高或低而引致的薪酬差異。因此，我們要求機構在數據輸入試算表中，列明某名任職者的底薪有否因其實際學歷及／或經驗進行了調整。若有，我們會提示有關機構按照該入職職位的最低入職要求提供薪酬數據，即剔除因該任職者實際學歷、經驗及／或其他因素（如個人特質）而進行的薪酬調整部分（如有的話）。

2.10. 審核準則

2.10.1. 為確保數據完整，及與二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法一致，調查採用了以下審核準則，每個資歷組別蒐集所得的私營機構職位數據必須：

- (a) 至少涵蓋有關資歷組別中相應職位屬系的 60%；以及
- (b) 至少涵蓋 15% 的參與調查機構或 15 家參與調查機構（以較少者為準）。

2.10.2. 資歷組別的市場數據若未能符合以上準則，就不會納入報告或用作進一步分析，以確保數據的完整性。

2.11. 數據整合及分析

2.11.1. 與二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法一致，調查採用“機構一般薪酬安排計算方法”，把個別資歷組別內每間參與機構蒐集的數據整合出一個數值以作市場比較之用。按此方法，無論僱員人數多少，各個參與機構都具有同等的比重。調查結果的有效性，取決於各個資歷組別中提供數據的機構數目，而非各個資歷組別的數據點的數量。

2.11.2. 這計算方法可避免少數私營機構因為僱員人數眾多而薪酬特別低或特別高，而對調查結果有過於重大影響。

2.11.3. 數據整合步驟如下：

- (a) 就每一個資歷組別——職位屬系組合，當中每一間機構的相同職位的所有任職者，將薪酬取其中位數，而得出代表該機構中該個職位的“第一指標”；
- (b) 然後，計算同一機構不同職位的第一指標的平均值，從而得出該機構在該資歷組別——職位屬系組合的“第二指標”；
- (c) 該機構的第二指標會與其他機構於同一職位屬系的第二指標一起進行分析，以計算該資歷組別——職位屬系組合的薪酬指標；以及
- (d) 代表某個資歷組別的整体薪酬指標是以下資歷組別——職位屬系組合的薪酬指標的平均值計算。

- 2.11.4. 整體薪酬指標的薪酬水平資料，是以不同的百分位數進行分析（如第 50 個及 75 個百分位數）。我們沿用二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法，根據以下兩項現金報酬進行數據分析：
- (a) 年度基本薪金：底薪及固定獎金；以及
 - (b) 年度現金報酬總額：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（如偶發性的超時工作、輪班或工作地點偏遠）或員工個別情況（如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額。
- 2.11.5. 在二零零九年及二零一二年入職薪酬調查中，薪常會採用了市場薪酬上四份位值（即 P75），作為與個別資歷組別的公務員基準薪酬的比較基礎。據我們的觀察，以市場薪酬上四份位值水平作為比較基礎是可以接受的，因為此水平與政府應為良好僱主的整體目標相符，公務員薪酬因此也應與那些薪酬較為優厚的私營機構職位作比較。

3. 調查工作

3.1. 調查範圍

3.1.1. 調查範圍目標涵蓋不少於 120 間參與機構。我們以二零一三年薪酬水平調查的 447 間機構邀請名單作為起步點，在刪除部份不符合選取準則的機構後，共邀請了 442 間廣泛涵蓋各個經濟行業的私營機構參與今次調查。

3.2. 數據蒐集

3.2.1. 蒐集數據的工作從二零一五年八月開始，至二零一五年十月結束。我們向調查範圍內機構的行政總裁及人力資源主管發出邀請函，並為獲邀機構舉行了兩場簡介會，以解釋調查的詳情及實際調查工作涉及的主要步驟。在鼓勵機構參與的同時，我們亦向他們保證所提交的數據會嚴格保密。

3.2.2. 我們與受邀機構以電話及電郵方式保持密切聯絡，以爭取他們對調查的支持。我們設立了熱線電話解答有關調查的查詢。對於那些已確定參與調查的機構，我們向他們分發一份數據蒐集組合（**附件 2**），即數據輸入試算表連同指引，以蒐集薪酬資料。由二零一五年八月至十月的數據蒐集期間，我們的顧問與參與機構保持密切聯繫，以識別相關的人職職位，並在提交數據方面提供支援。蒐集到的薪酬數據，會經過資料核實程序，才會為每個資歷組別整合出薪酬指標。

3.3. 數據核實

3.3.1. 所有蒐集的數據會進行數據核實，以確保所得數據完整、與調查目的一致及符合認可調查方法。在有需要時，我們進一步聯絡有關機構，要求提供額外資料或澄清。

3.3.2. 其中，我們對所有從私營機構蒐集所得的薪酬數據，均進行了多個處理步驟，以確保：

- (a) 每個職位的最低學歷要求與選取的資歷組別匹配；
- (b) 每個職位的最低經驗要求與選取的資歷組別中定義的最低經驗要求匹配；
- (c) 選取的職位屬於入職職位（若職位名稱顯示為較高級的職位，我們會再次核實）；
- (d) 每個職位的主要職能與選取的職位屬系匹配；以及
- (e) 資歷組別與職位屬系的配對並無不相符。

3.3.3. 此外，我們覆核了在數據範圍中最高 10% 和最低 10% 的數據，以確保所得數據的完整性。

3.4. 調查數據的整合與分析

3.4.1. 經核實的參與機構的薪酬數據，會按照第 2.11.1 至 2.11.5 段所述的認可調查方法作整合。其後，經整合的數據會進行定量分析。

4. 調查結果

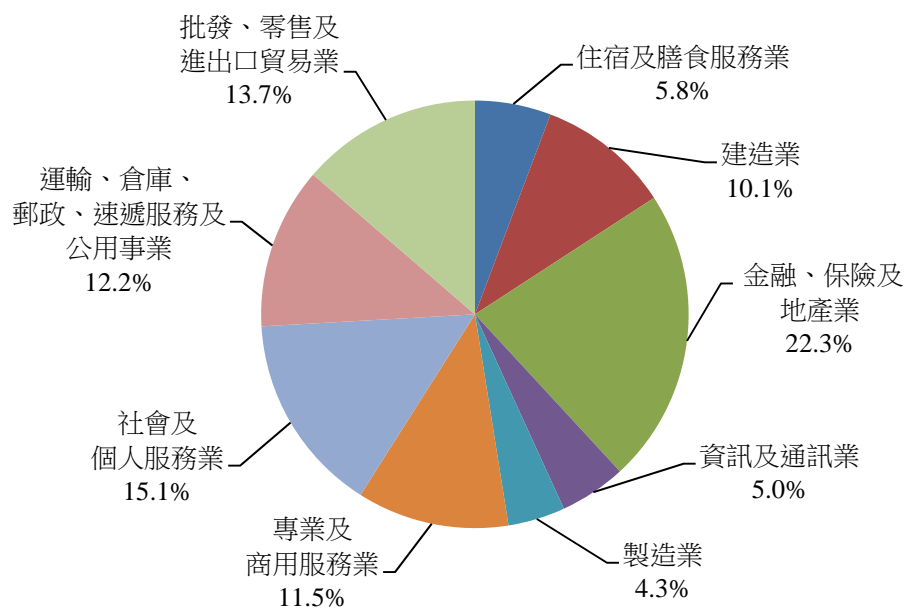
4.1. 參與機構

- 4.1.1. 在原先表示願意參與調查的 142 間私營機構中，在截止調查時有 139 間提供了薪酬數據，總共收到 11 029 個數據點，已超過調查涵蓋不少於 120 間機構的目標，且較二零一二年入職薪酬調查的相應數目有所增加。調查結果的代表性亦有所提升。該 139 間參與機構的詳情見附件 3。
- 4.1.2. 139 間提供數據作分析的私營機構，涵蓋香港廣泛的經濟行業。按經濟行業劃分的分布如下：

表 3：按經濟行業劃分的參與機構分布

經濟行業	參與機構數目	%
1. 住宿及膳食服務業	8	5.8%
2. 建造業	14	10.1%
3. 金融、保險及地產業	31	22.3%
4. 資訊及通訊業	7	5.0%
5. 製造業	6	4.3%
6. 專業及商用服務業	16	11.5%
7. 社會及個人服務業	21	15.1%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	17	12.2%
9. 批發、零售及進出口貿易業	19	13.7%
總計	139	100%

圖 1：按經濟行業劃分的參與機構分布

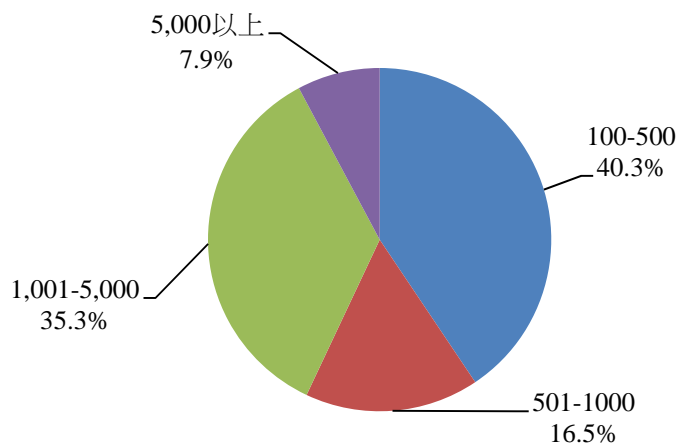


4.1.3. 在僱員人數方面，所有上述 139 間機構僱用 100 名或以上的員工，而當中不同規模機構的分布合理。按僱員人數劃分的參與機構分布如下：

表 4：按僱員人數劃分的參與機構分布

僱員人數	機構數目	%
5,000 名以上	11	7.9%
1,001-5,000	49	35.3%
501-1,000	23	16.5%
100-500	56	40.3%
總計	139	100%

圖 2：按僱員人數劃分的參與機構分布



4.1.4. 上述 139 間機構提供了 11 029 個數據點。數據點以及參與機構涵蓋情況的分項如下：

表 5：按資歷組別的數據點及參與機構數目的分布

資歷組別	職系及資歷要求	數據點數目	機構		所涵蓋的職位屬系	
			數目	%	數目	%
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)職系	2,317	61	44%	5	100%
2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)職系	2,106	42	30%	6	100%
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)職系	613	18	13%	4	100%
	第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績(或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良)職系	106	18	13%	5	100%
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系	31	5	4%	1	100%
	第二組：文憑職系	883	62	45%	5	100%
4	技術督察及相連職系： 高級證書或同等學歷加經驗	71	10	7%	2	67%
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	588	39	28%	5	100%
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗	1,106	36	26%	3	100%
7	專業及相連職系	314	23	17%	6	100%
8	學位及相連職系	2,013	99	71%	5	100%
9	第一標準薪級職系	881	59	42%	1	100%

4.1.5. 在二零零九年及二零一二年入薪酬調查中，其中三個資歷組別（即資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4）未能蒐集足夠數據，以符合上文第 2.10 段的審核準則。有別於上兩次調查，我們在今次調查為資歷組別 2 第二組蒐集了足夠的市場數據。有關進步可能是因為擴大了調查的範圍，及盡力游說機構參與。這也合乎當初我們對調查建議的看法，認為雖然在過去的調查這資歷組別未能蒐集到足夠數據，但仍應該嘗試包括在調查之內。

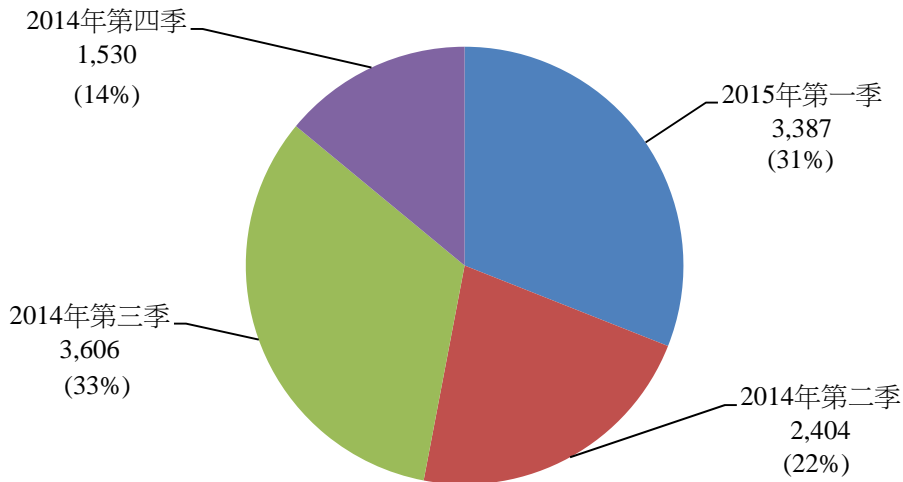
4.1.6. 然而，資歷組別 3 第一組及 4 仍未能蒐集足夠數據，以符合上文第 2.10.1 段所述涵蓋至少 15 間參與調查機構的審核準則。下述各項因素，可能引致這兩個資歷組別持續數據不足的情況：

- (a) 資歷組別 3 第一組，即高級文憑或副學士職系，在這個資歷組別的公務員職位，只有一個職位屬系，亦即職位屬系 4，公共服務（社會和個人服務）。根據認可調查方法，就這個資歷組別而言，只有職務與職位屬系 4 相若的私營機構入職職位才會被納入調查。此特定資歷組別和職位屬系的組合，限制了調查範圍，令只有少數機構能夠提供符合資歷組別 3 第一組及職位屬系 4 的數據點；以及
- (b) 資歷組別 4 涵蓋要求高級證書或同等學歷及三年工作經驗的入職職位。高級證書的資歷在市場已逐漸減少，因此，近年仍採用此資歷作為最低要求的入職職位的私營機構也較少。在已更新的資歷組別架構下，該資歷組別納入了同等資歷（如文憑加經驗），在調查中我們能蒐集到一些以文憑加三年經驗作為最低資歷要求的數據。儘管如此，調查機構的數目仍未能符合審核準則，為這資歷組別提供有代表性的市場薪酬指標。我們發現三年的經驗要求仍然局限了數據的來源。以這經驗水平作為入職職位要求的私營機構並不常見，而且在私營機構有這種程度的經驗要求的職位往往並非入職職位。這情況可能會持續影響這資歷組別的市場數據的供應。

4.1.7. 根據認可調查方法，上述兩個數據不足的資歷組別的市場數據，不會納入作進一步分析。故此，在減去這兩個資歷組別的數據點，共有來自 139 間私營機構所提供的 10 927 個有效數據點用作數據分析。二零一五年入職薪酬調查蒐集到的有效數據量略高於二零一五年入職薪酬調查（即 10 370）。

4.1.8. 調查期涵蓋二零一四年四月二日至二零一五年四月一日的十二個月。**圖 3** 顯示按聘任季度劃分的數據。第三季（即 7 月至 9 月）的入職僱員人數最多（33%）。此情況符合我們的預期，因有較多的畢業生和離開校園人士集中在夏季投身人力市場，以致在這段期間的招聘活動較為活躍。第一季（即 1 月至 3 月）的招聘人數相對亦較多（31%），因為機構於每年年初尋找補缺人員或調整職位數目。

圖 3：按聘任日期（季度）劃分的數據點



4.2. 調查結果及分析

市場數據

4.2.1. 以往的人職薪酬調查採用現金報酬總額的市場薪酬上四分位值（即 P75），作為與公務員薪酬比較的基礎。上四分位值，是指將私營機構相若的入職職位中，發放較高薪酬的 25% 的機構與較低薪酬的 75% 的機構作出區分的薪酬水平。基於所蒐集的私營機構入職薪酬數據整合而成，就各資歷組別基本薪金及現金報酬總額的市場薪酬上四分位值，載於下表。

表 6：各個資歷組別的調查結果及相應公務員基準薪酬

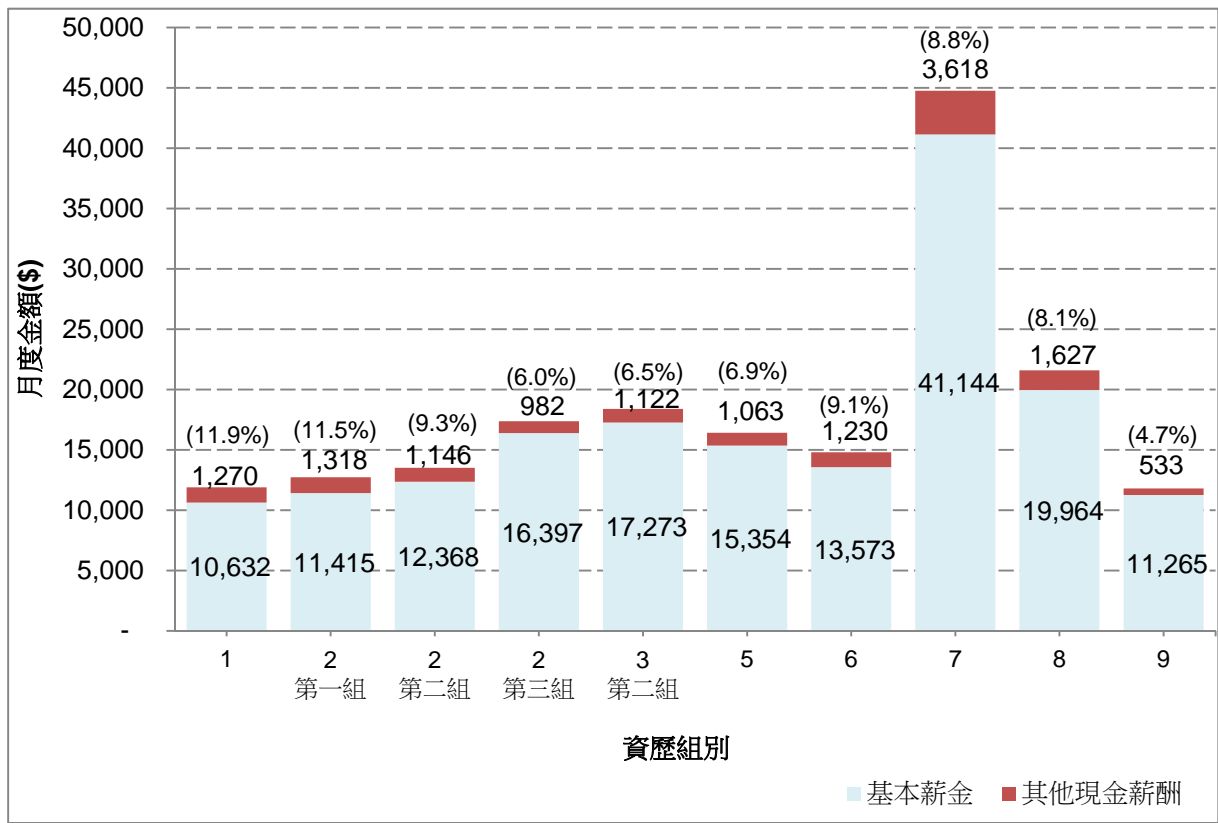
資歷組別	基本薪金 市場薪酬上四分位值 (P75) \$		現金報酬總額 市場薪酬上四分位值 (P75) \$		公務員 基準薪酬 \$
	年度	月度	年度	月度	
資歷組別 1	127,580	10,632	142,822	11,902	11,575
資歷組別 2 第一組	136,980	11,415	152,798	12,733	13,120
資歷組別 2 第二組	148,419	12,368	162,168	13,514	13,120
資歷組別 2 第三組	196,761	16,397	208,543	17,379	17,995
資歷組別 3 第一組	數據不足				24,280
資歷組別 3 第二組	207,276	17,273	220,728	18,394	17,995
資歷組別 4	數據不足				24,280
資歷組別 5	184,254	15,354	197,015	16,418	15,845
資歷組別 6	162,878	13,573	177,639	14,803	14,905
資歷組別 7	493,734	41,144	537,151	44,763	47,235
資歷組別 8	239,565	19,964	259,084	21,590	25,505
資歷組別 9	135,186	11,265	141,585	11,799	11,570

- 4.2.2. 與二零一二年入職薪酬調查的結果相比，所有資歷組別的市場薪酬上四分位值均有所提升。近年經濟增長溫和穩定，市場的薪酬水平有正面增長，此結果與就業市場的一般薪酬趨勢一致。

薪酬組合

- 4.2.3. 如第 2.11.4 段所述，基本薪金由底薪及固定花紅組成。其他現金薪酬（包括現金津貼和浮動薪酬）則在現金報酬總額中反映出來。根據調查中由機構提供的資料，我們留意到常見的津貼類型，包括一般定期輪班、超時工作、交通和房屋津貼。
- 4.2.4. 下文圖 4 顯示基本薪金和現金報酬總額在不同資歷組別中的市場薪酬上四分位值。我們留意到，在不同的資歷組別中，其他現金薪酬（即現金報酬總額減去基本薪金）與基本薪金的百分比相當一致，皆為 6% 至 12% 左右，大致等同一個至個半月的基本薪金（即 8.3% 至 12.5%）。此情況與香港入職職位就現金津貼和浮動薪酬水平的一般做法相符。就資歷組別 7（專業及相連職系）而言，比較二零一二年入職薪酬調查，我們發現津貼和浮動薪酬的百分比由 12.3% 減少至 8.8%。此資歷組別的僱員在機構中多擔任較高職位，一般獲得較多的花紅。但由於對未來外圍經濟環境不明朗的預期，機構對於這組別的僱員在發放其他現金薪酬時傾向較以往審慎。
- 4.2.5. 我們亦留意到資歷組別 1 及 2 中的僱員，因許多職位涵蓋服務行業，如零售業，可能因為行業有較高的佣金報酬，及較多其他與表現相關的報酬，故有較高的其他現金薪酬（分別有 11.9% 及 11.5%）。

圖 4：按資歷組別劃分的薪酬組合

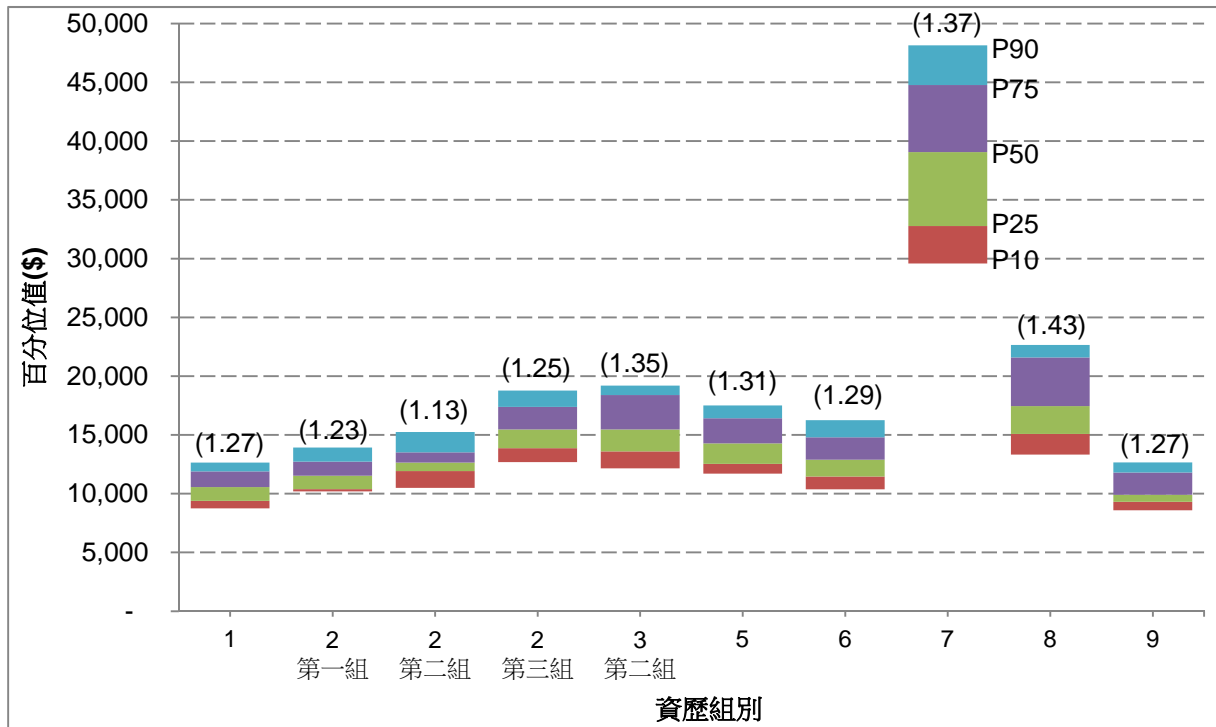


(括號內為其他現金薪酬與基本薪金的市場薪酬上四分位值的百分比)
 (資歷組別 3 第一組 及 資歷組別 4 未能取得足夠數據)

數據分布

4.2.6. 圖 5 顯示各資歷組別中現金報酬總額在第 10 個 (P10)、第 25 個 (P25)、第 50 個 (P50)、第 75 個 (P75) 和第 90 個 (P90) 百分位值的分布情況。

圖 5：按資歷組別劃分的百分位值分布



(括號內為 P75 與 P25 的比率)
(資歷組別 3 第一組 及資歷組別 4 未能取得足夠數據)

4.2.7. 按照專業做法，每個資歷組別的分散幅度（以 P75 與 P25 的比例量度）可用於衡量每個資歷組別現金報酬總額的分散程度。整體而言，各資歷組別的數據分散幅度大致維持一致，皆為 1.2 至 1.4 左右，而資歷組別 7 和資歷組別 8 的分散幅度數值較大，分別是 1.37 和 1.43。這種情況與這兩個資歷組別的性质有關，因為這些資歷組別涵蓋的工作性質有相對較高的多樣性，以致其薪酬水平出現較明顯的差別。具體而言，資歷組別 7 涵蓋了在不同專業範疇而薪酬有顯著差異的專業人士。資歷組別 8 的畢業生則受聘於各行業中種類廣泛的入職職位，並涉及不同的薪資待遇，以致薪酬大有不同。

4.3. 副學士資歷的考慮

4.3.1. 由於副學士課程的學術水平與高級文憑的水平屬大致相若，政府自二零零一年起已接納本地認可的副學士資歷大致等同高級文憑資歷的公務員一般入職資格。

4.3.2. 至於資歷組別 3 第一組，職方表示關注私營機構招聘時在認受副學士作為最低資歷要求方面，可能會有不同於公務員的做法。在進行二零一五年入職薪酬調查時，把這兩個資歷編入同一資歷組別作比較，調查結果可能會受到影響。為

了回應職方的關注，我們在數據蒐集組合中加入相關問題，以蒐集參與調查的私營機構在招聘方面如何認受副學士資歷。

- 4.3.3. 根據調查發現，整體而言，超過 76%（即 139 間中 106 間）參與機構接受高級文憑或副學士學歷作為入職職位最低資歷要求。少於 24%（即 139 間中 33 間）參與機構並無入職職位以這兩學歷作為最低資歷要求。換言之，這些機構需要較低或較高資歷的員工，以迎合業務的需要。
- 4.3.4. 在這 106 間接受高級文憑或副學士的機構中，89 間（即 84%）有同一職位，同時接受高級文憑或副學士，只有 17 間（即 16%）只接受高級文憑資歷。這表示大部份參與機構在招聘時都認為這兩個資歷大致相若。
- 4.3.5. 而且，這 89 間有同一職位同時接受高級文憑或副學士的機構中，均沒有在聘任高級文憑或副學士畢業生任職相關職位時，提出不同的薪酬待遇。這 89 間機構當中，只有 5 間補充表示若其他因素相同，因為高級文憑資歷一般較職業導向，他們可能較傾向選擇高級文憑而非副學士。然而，這傾向在招聘時並沒有在所提供的薪酬待遇中反映。這表示大部份機構對於這兩種資歷，無論在招聘和提供薪酬待遇方面都給予相同的對待。
- 4.3.6. 我們原計劃進行敏感度測試，以分析包涵副學士資歷在資歷組別 3 第一組的影響（當獲得足夠符合審核準則的數據時）。然而，因未能就這資歷組別蒐集足夠的市場數據，故亦未能對包涵副學士的影響作進一步的分析。儘管如此，我們相信在上文第 4.3.3 至 4.3.5 段的調查結果及分析所述，已提供了一般市場如何在招聘方面認受副學士及高級文憑的做法。簡單來說，如調查結果中反映，大部份機構對於這兩種資歷，無論在招聘和提供薪酬待遇方面都給予相同的對待。

5. 意見及建議

5.1. 整體意見

- 5.1.1. 本次調查按薪常會所確認的認可調查方法順利進行。有了二零一二年入職薪酬調查的經驗，經過鼓勵及協助私營機構參與調查，受邀機構的回應積極，因此參與調查的機構數目，蒐集到的有效數據點，及調查的代表性都能得以維持。
- 5.1.2. 這次的調查結果，尤其是與二零一二年入職薪酬調查相比之下，與我們對近年人力市場的一般薪酬上升趨勢及本地經濟環境的預期一致。
- 5.1.3. 就我們對市場的理解，香港經濟增長在過去幾年較平穩和溫和，與二零一四年實際國內生產總值增長的 2.3% 相比，預計整體二零一五年增長溫和為 2.4%。在環球經濟疲弱及外在需求減少的情況下，增長幅度緩慢是區內普遍現象。本地環節雖然同樣增長緩慢，但相對仍較穩定。
- 5.1.4. 雖然經濟放緩，勞動市場仍維持全民就業狀態，僱員收入繼續有實質增長。二零一五年第三季經季節性調整的失業率仍維持於 3.3% 的低水平，而就業不足率則處於 1.4% 的低位。我們留意到勞動人手及部份行業對於持特別技能的人手仍有大量需求，他們的薪酬一般都有較高增長。
- 5.1.5. 總括來說，在經濟存有不明朗因素下，許多機構一般在釐定新招聘員工的薪酬時都較為保守，而且會因應人才的供應及市場情況，透過其他方法如浮動薪酬及其他現金津貼，靈活地調整薪酬待遇以競爭人才及挽留員工。
- 5.1.6. 另一方面，在調查過程中，我們留意到目前採用的調查方法存在一些固有的情況，包括因公務員採用的資歷組別與私營市場採用的資歷要求存有不完美相配的地方。即使擴大了調查範圍及積極收取數據，部分資歷組別仍然難以蒐集足夠的數據。
- 5.1.7. 我們會在以下章節，就可如何將調查結果應用於不同資歷組別，及日後進行調查可能需要考慮的問題，提出一些意見和建議，供薪常會參考。

5.2. 調查結果的應用

全面考慮

- 5.2.1. 我們了解，就如何應用二零一五年入職薪酬調查的結果方面，薪常會將採用類似二零零九年及二零一二年入職薪酬調查的做法，考慮相關的原則，作出全面考慮。我們十分同意，原則上入職薪酬調查的結果不應機械式地應用，這是由於多項因素，包括公務員職位與私營機構職位之間的固有差異（如不同的招聘及薪酬安排，以及職業發展等）、維持公務員薪酬穩定的需要、及統計調查固有差異等。

- 5.2.2. 事實上，私營機構鮮有機械式及單純地基於薪酬調查結果而作出薪酬調整。在作決定時，他們通常會考慮不同的相關因素，包括公司財務狀況、員工流失率及人才的供應、一般經濟狀況、競爭者的政策、內部和外部的對比關係等。
- 5.2.3. 公務員其中一個重要的特點，就是以提供穩定及有系統的職業發展，加上高度的工作保障，來保留和發展僱員。為此，維持公務員薪酬的穩定性非常重要，任何有關公務員薪酬水平及結構的調整，都必須經過非常小心的考慮。
- 5.2.4. 尤其是，任何降低公務員入職薪酬水平的考慮，都應審慎行事，因為有關決定可能會對公務員招聘的競爭力產生不良影響、降低公務員職位的吸引力，並可能影響公務員士氣。降低入職薪酬的決定，不應只根據薪酬調查結果而作出。

市場薪酬水平與公務員基準的整體比較

- 5.2.5. 各個資歷組別的市場薪酬上四分位值與公務員的現行基準比較載於下文表 7。

表 7：各資歷組別市場薪酬上四分位值

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 上四分位值 (b)	差別 (b) - (a)	差別 %
1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績 (或香港中學會考五科及格)職系	總薪級表 第 1 點 (11,575)	11,902	327	2.8%
2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績 (或香港中學會考五科及格)職系	總薪級表 第 3 點 (13,120)	12,733	(387)	-2.9%
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)職系		13,514	394	3.0%
	第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績 (或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良)職系	總薪級表 第 8 點 (17,995)	17,379	(616)	-3.4%
3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士 職系	總薪級表 第 13 點 (24,280)	不適用	不適用	不適用
	第二組：文憑職系	總薪級表 第 8 點 (17,995)	18,394	399	2.2%

資歷組別	職系及資歷要求	現行基準 (a)	市場薪酬 上四分位值 (b)	差別 (b) – (a)	差別 %
4	技術督察及相連職系： 高級證書或同等學歷加經驗	總薪級表 第 13 點 (24,280)	不適用	不適用	不適用
5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	總薪級表 第 6 點 (15,845)	16,418	573	3.6%
6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學 徒訓練加經驗	總薪級表 第 5 點 (14,905)	14,803	(102)	-0.7%
7	專業及相連職系 第一組：專業學會會員或同等資 格 第二組：薪酬結構與第一組職系 相關連的職系	總薪級表 第 27 點 (47,235)	44,763	(2,472)	-5.2%
8	學位及相連職系	總薪級表 第 14 點 (25,505)	21,590	(3,915)	-15.3%
9	第一標準薪級職系	第一標準 薪級表 第 0 點 (11,570)	11,799	229	2.0%

5.2.6. 一般而言，就獲得足夠數據的資歷組別（即除以灰色標示的兩個資歷組別外），其現行的基準均貼近市場薪酬上四分位值。我們認為自二零一二年以來，政府總薪級表的調整整體上行之有效，並且可維持公務員薪酬水平相對私營機構的競爭力。資歷組別 8 的情況則有別，市場薪酬上四分位值較其現行基準低 15.3%。我們就不同資歷組別的意見與建議如下。

資歷組別 8 – 學位及相連職系

5.2.7. 就資歷組別 8 而言，市場薪酬上四分位值較其公務員基準薪酬低約 3,915 元（-15.3%）。我們留意到此資歷組別涵蓋非常廣泛的行業和職位性質，涉及不同的薪酬待遇，以致這資歷組別職位之間的分散幅度相對較大。因此在參考這調查結果時，值得考慮以下因素。

5.2.8. 在經濟不明朗時，僱主對於釐定新招聘員工的薪酬時，一般都較保守。許多僱主寧願分配資源調整薪酬來挽留現有員工，及吸引人力市場中缺乏的人才，例如持特別技能的員工。部份機構會留意市場情況，利用浮動薪酬及其他現金報

酬來競爭人才及挽留員工。事實上，部份機構根據其薪酬政策，對於新招聘員工與其他員工所作的薪酬調整並不相同，即新招聘員工並不獲年度薪酬調整或其調整幅度較低。

- 5.2.9. 近年因為高等教育的發展，大學學位增加，大學畢業生在人力市場中並不特別受追捧。事實上，資歷組別 8 市場薪酬水平的上四分位值在過去三年的累積增幅只有 5.7%（由二零一二年的\$20,432 上升至二零一五年的\$21,590），而其他資歷組別在過去三年平均增幅為 12.6%。大學畢業生的入職薪酬升幅緩慢，反映大學畢業生沒有太多議價能力，向僱主爭取更具吸引力的薪酬待遇。
- 5.2.10. 然而，我們需指出入職薪酬只是薪酬待遇的一部份，學位職位在職者一般預期在受聘若干年後，當本身能力得到認同，薪酬會得到較大幅度的跳升，或取得較好的職業前景。因此他們往往願意考慮稍遜的入職薪酬，以換取其他重要的條件，例如晉升機會、職業見聞、培訓機會、建立客戶基礎、獲取行業的特別知識等等。部份具規模的機構能提供全面的培訓計劃，即使給予大學畢業生較低的入職薪酬，有關職位仍然十分受畢業生歡迎，因為其不同職業機會，以及隨著晉升階梯所得的大幅加薪。
- 5.2.11. 另一個重要的因素是公務員與私營機構在薪酬結構上的固有差異。在私營機構中，當員工沿著事業階梯發展，可以得到較多的晉升機會。管理見習生計劃就是一個典型例子。當大學畢業生在數年後完成訓練，即可望獲得較大幅度的加薪，舉例說，完成訓練後獲得的薪酬躍升，或可達至 40% 至 60% 的幅度。
- 5.2.12. 再者，私營機構的新入職者一般出現較高的流失率。新入職者以服務於知名機構的經驗作為跳板，轉職往其他機構以獲取可觀的薪酬增幅，這種做法亦很常見。根據我們的研究，香港私營機構整體流失率約為 17%。當中個別行業更可高達 20% 或以上。九成以上離職者的主因都是為了更好的外在機會。作為一個粗略參考，轉換工作可能會獲得至少 15% 的薪酬升幅，個別擁有專門技能的轉職者甚至可能在新崗位得到 20% 至 30% 的薪酬躍升。而我們觀察到大學畢業生在投入工作的最初數年間轉換工作是十分普遍的。
- 5.2.13. 相反，公務員的晉升則較有系統及穩定，資歷組別 8 的政府職位的薪酬水平只會在其事業發展中穩步增長。除非獲得晉升，公務員不大可能得到大幅的薪酬跳升，而晉升機會亦不如私營機構般常見和頻密。這些在薪酬架構下的差別不能被忽視。
- 5.2.14. 入職薪酬調查只客觀地提供私營機構在新招聘職位時的入職薪酬數據，若未考慮私營機構日後的薪酬增幅，以及其他非實質的因素，可能會低估了私營機構在競爭學位畢業生的吸引力。因此，薪常會或可採取一個更廣闊及長遠的角度來考慮公務員薪酬的吸引力及為學位職系的入職薪酬制定建議。
- 5.2.15. 學位職位對於公營和私營市場同樣特別重要，因為這些職位在各行業中，是很多有長遠職業發展的職位的起步點。這些職位的在職者通常在日後的事業階梯中，可晉升到各式各樣甚為重要的中至高級管理層。任何調低資歷組別 8 的基準，將減低政府為公務員職位吸納人才的競爭力。考慮到上述因素，薪常會在為資歷組別 8 的入職薪酬建議任何調整時，應採取審慎的態度。

資歷組別 1、資歷組別 2 第一組至第三組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 和資歷組別 9

- 5.2.16. 在這些資歷組別中，私營機構的薪酬與公務員的基準薪酬差異輕微。我們認為這些資歷組別的公務員基準並不需要調整。
- 5.2.17. 有別於上兩次入職薪酬調查，資歷組別 2 第二組在擴增調查範圍及鼓勵私機構支持下，我們能在這次調查中取得足夠的市場數據。我們知悉現時並沒有為資歷組別 2 第二組訂定基準，因資歷組別 2 第一組及第二組有相同的基本學歷要求，加上資歷組別 2 第二組的入職薪酬主要是根據各職系不同的額外聘任條件而訂定，例如經驗或特別技能，以及其他工作因素如督導或管理責任等。
- 5.2.18. 我們了解到資歷組別 2 第二組的入職薪酬過去一直根據與資歷組別 2 第一組的既定對比關係來作出調整。根據調查結果，資歷組別 2 第二組的市場薪酬上四分位值為\$13,514，而資歷組別 2 第一組為\$12,733，這反映了在釐定薪酬時，市場已考慮了有關工作經驗的要求。某程度上，調查結果顯示資歷組別 2 第二組與第一組的既定對比關係仍然有效，故可繼續沿用這處理方法來釐定資歷組別 2 第二組的入職薪酬。
- 5.2.19. 資歷組別 7 市場薪酬水平的上四分位值稍為低於公務員基準薪酬，薪酬差別的百分比相對較其他大部分資歷組別高。在私營機構中，專業職位的浮動薪酬對比基本薪酬通常佔有相當可觀的比重。從這資歷組別的薪酬組合所見，其浮動薪酬（如花紅）有所下降，這通常與整體經濟和業務表現相關。因經濟數據顯示二零一五年下半年的經濟有下行的風險，僱主在提供其他現金報酬予員工時亦顯得漸趨於保守。

資歷組別 3 第一組和資歷組別 4（數據不足的資歷組別）

- 5.2.20. 類似二零零九及二零一二年入職薪酬調查的做法，由於這些資歷組別未能取得足夠數據，它們的基準應根據各自與其他資歷組別的內部對比關係來釐定。倘若上述其他所有資歷組別的基準維持不變，這些資歷組別的基準亦不需要作出調整。

5.3. 其他意見

- 5.3.1. 如上文所述，鑑於某些資歷組別在蒐集足夠數據方面有持續困難，以及考慮了職方表達的意見，我們提出一些意見，詳述如下。

資歷組別

- 5.3.2. 我們留意到部分政府使用的資歷要求，雖顧及應徵者從前取得及仍然有效的資歷（如高級證書），作為他們的學歷水平或培訓水平的證明，卻在市場上已經或逐漸變得過時。隨著各類專上教育課程湧現，香港中學會考及香港高級程度會考有關的要求由香港中學文憑考試取代，以及新的 3-3-4 學制下的畢業生進入職場，均進一步改變了私營機構在人力市場的景況。鑑於學歷及／或經驗方面在本質上的差異，以及部分資歷組別在工作性質上的限制，未來入職薪酬調

查中部分資歷組別，如資歷組別 3 第一組及組別 4 數據不足的情況預料將會持續。

- 5.3.3. 如第 4.1.6 段所述，資歷組別 3 第一組，公務員職位在這組別只涵蓋一個職位屬系，即職位屬系 4（公共服務（社會及個人服務））。這資歷組別及職位屬系組合特別的工作性質，只有很少機構能提交數據，限制了調查範圍。
- 5.3.4. 至於資歷組別 4，鑑於高級證書的資歷已逐漸減少，政府已對此資歷組別作出了調整，納入了同等資歷（如文憑加經驗）。因此，我們能夠在調查中蒐集了一些以文憑加三年經驗為最低入職要求的職位數據。儘管如此，三年的經驗要求仍然局限了數據的來源。事實上，以這經驗水平作為入職職位的最低要求在私營機構並不常見。而且在私營機構有這種程度的經驗要求的職位，往往並非入職職位。然而，我們理解在這個資歷組別內，許多公務員基本職級均確切需要入職者具備相當經驗，尤其是一些工務相關的崗位，並且職務中需要負責監管工程的角色。這個固有的限制將持續影響這資歷組別的市場數據的供應。
- 5.3.5. 我們留意到就算擴大了調查範圍及更積極蒐集數據，個別資歷組別數據不足的情況依然持續。我們建議進行下一次入職薪酬調查時，或可考慮應否繼續為這些有持續數據不足問題的資歷組別（即資歷組別 3 第一組及資歷組別 4）蒐集數據。其中一種方法是以內部對比關係，例如參照其他相關的資歷組別，來釐定這兩個資歷組別的公務員基準薪酬。

入職資歷

- 5.3.6. 我們亦留意到職方關注許多新入職公務員的資歷高於職位的最低要求。隨著專上教育擴展，以及近年持有學位學歷的人數上升，這情況在私營市場上亦很普遍。私營機構在進行招聘時，會同樣地為職位列出最低要求，並會選擇最佳人選以填補職位空缺。私營機構在招聘人才時往往會留意，甚至重視求職者在資歷以外的質素，例如求職者的才能、溝通技巧及面試表現。擁有高於職位最低要求學歷的任職者，如果工作表現良好，可能有利於日後晉升，但因較高學歷而獲得額外報酬則並非市場上常見的做法。
- 5.3.7. 任職者擁有高於職位最低要求學歷的情況，無論在公務員或私營機構均存在。調查已經恰當地根據職位的最低資歷要求，而非任職者擁有的實際資歷來進行。有關情況不會影響調查結果在用於比較類似的最低資歷要求的公務員職位方面的可信性。

附件 1：薪酬比較調查的資歷組別及職位屬系

資歷組別		職位屬系	
資歷組別 1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格）職系	職位屬系 1	文書及秘書
		職位屬系 2	內部支援（機構服務）
		職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
		職位屬系 5	公共服務（社羣）
		職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
資歷組別 2	香港中學文憑考試職系 第一組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績(或香港中學會考五科及格)職系	職位屬系 1	文書及秘書
		職位屬系 2	內部支援（機構服務）
		職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
		職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
		職位屬系 5	公共服務（社羣）
		職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
	第二組：需要香港中學文憑考試五科第二級或同等成績，並具相當經驗(或香港中學會考五科及格，並具相當經驗)職系	職位屬系 1	文書及秘書
		職位屬系 2	內部支援（機構服務）
		職位屬系 5	公共服務（社羣）
第三組：需要香港中學文憑考試五科第三級或同等成績（或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良）職系	職位屬系 2	內部支援（機構服務）	
	職位屬系 3	內部支援（技術及營運）	
	職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）	
	職位屬系 5	公共服務（社羣）	
	職位屬系 6	公共服務（資源及設施）	
	職位屬系 6	公共服務（資源及設施）	
資歷組別 3	高級文憑、副學士及文憑職系 第一組：高級文憑或副學士職系	職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
		職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
第二組：文憑職系		職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
		職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
		職位屬系 5	公共服務（社羣）
		職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
		職位屬系 7	工務
資歷組別 4	技術督察及相連職系： 高級證書或同等學歷加經驗	職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
		職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
		職位屬系 7	工務
資歷組別 5	技術人員、督導及相連職系 第一組：證書或學徒訓練加經驗	職位屬系 3	內部支援（技術及營運）
		職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
		職位屬系 6	公共服務（資源及設施）
		職位屬系 7	工務
		職位屬系 8	操作支援

資歷組別		職位屬系	
資歷組別 6	技術人員、督導及相連職系 第二組：工藝及技能加經驗或學徒訓練加經驗	職位屬系 3 職位屬系 7 職位屬系 8	內部支援（技術及營運） 工務 操作支援
資歷組別 7	專業及相連職系 第一組：專業學會會員或同等資格 第二組：薪酬結構與第一組職系相關連的職系	職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6 職位屬系 7	內部支援（機構服務） 內部支援（技術及營運） 公共服務（社會及個人服務） 公共服務（社羣） 公共服務（資源及設施） 工務
資歷組別 8	學位及相連職系	職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 4 職位屬系 5 職位屬系 6	內部支援（機構服務） 內部支援（技術及營運） 公共服務（社會及個人服務） 公共服務（社羣） 公共服務（資源及設施）
資歷組別 9	第一標準薪級職系	職位屬系 8	操作支援



Empower Results®

附件 2：數據蒐集組合

機密

二零一五年公務員入職薪酬調查 薪酬比較調查

數據蒐集組合

調查參照日期：2015 年 4 月 1 日

*註：有關數據蒐集組合原文為英文版，本文件乃中文譯本作參考之用。



Empower Results®

目錄

數據蒐集組合

A 部分 : 基本資料問卷

B 部分 : 入職職位數據輸入試算表

填寫問卷及數據輸入試算表指引

A 部分：基本資料**1. 一般資料**

- a. 機構名稱: _____
- b. 聯絡人: _____
- (i) 姓名: _____
- (ii) 職位: _____
- (iii) 電話: _____
- (iv) 傳真: _____
- (v) 電郵: _____

2. 機構簡介

- a. 2015 年 4 月 1 日的僱員人數（月薪制）: _____
- b. 2014 年 4 月 2 日至 2015 年 4 月 1 日期間受聘擔任入職職位¹，並在 2015 年 4 月 1 日仍在職的全職僱員²人數: _____（**不包括**實習生、學徒、輸入勞工及合約期不足一年的僱員）
- c. 核心業務的性質: _____

3. 薪酬政策

- a. 薪酬調整月份³: _____
- b. 假設受聘擔任入職職位求職者的學歷符合職位要求，但經驗低於職位要求，其底薪是否與完全符合職位要求的員工相同（是／否）: _____
- 若否，請說明具體安排: _____
- c. 假設受聘擔任入職職位求職者的學歷及／或經驗高於職位要求，其底薪是否與完全符合職位要求的員工相同（是／否）: _____
- 若否，請說明具體安排: _____

¹ 請參閱填寫問卷及數據輸入試算表指引第 3 (b) 段“入職職位”的定義。

² 請參閱填寫問卷及數據輸入試算表指引第 3 (a) 段“全職僱員”的定義。

³ “薪酬調整月份”指薪酬調整生效的月份。

4. 以副學士及高級文憑學歷招聘入職職位

- a. 貴機構是否接受以下學歷作為入職職位最低資歷要求（請別選）：
- (i) 副學士
 - (ii) 高級文憑
 - (iii) 我們沒有職位需要以上的學歷資格。請前往 **B 部分**。
- b. 貴機構是否有任何入職職位，該入職職位同時接受“高級文憑”和“副學士”作為最低資歷要求？（即就同一職位，兩種學歷都被認為是符合要求的）？
- 沒有
 - 有。請前往問題 4(c)
- c. 對於同時接受“高級文憑”和“副學士”作為最低資歷要求的同一職位，貴機構是如何選擇擁有這兩種學歷的候選人的（假定其它因素都相同）？
- 兩種學歷對於入職職位來說大致相若。在薪酬上不會有顯著的差別。
 - 兩種學歷對於入職職位來說並不相若。請詳述待遇上的差別（例如，薪酬及／或其它入職條款和條件等）：

B 部分： 入職職位數據輸入試算表

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
職位名稱	試用期 (月) [如適用]	確實聘任 後調薪 (是/否)	僱員 編碼	僱用日期 (日/月/年)	職能	職位屬系	最低學歷	最低經驗 (年)	資歷組別	薪酬差異 (是/否)

12	13	14	15	16	17
年度底薪	固定獎金	房屋津貼	其他津貼	其他津貼類型	浮動薪酬

說明:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 職位名稱—職位的名稱 2. 試用期—試用期 3. 確實聘任後調薪—獲確實聘任後的薪酬調整 4. 僱員編碼—僱員編碼 5. 僱用日期—有關在職者的受聘日期 6. 職能—職位的主要職能 7. 職位屬系—職位屬系 8. 最低學歷—職位的最低入職學歷要求 9. 最低經驗—職位的最低入職經驗要求 10. 資歷組別—資歷組別 11. 薪酬差異—因在職者的學歷/經驗而導致的薪酬差異 | <ol style="list-style-type: none"> 12. 年度底薪—年度底薪 13. 固定獎金—固定獎金 14. 房屋津貼—房屋津貼年度金額 15. 其他津貼—其他津貼年度金額 16. 其他津貼類型—其他津貼的類型 17. 浮動薪酬—浮動薪酬年度金額 |
|--|---|

填寫問卷及數據輸入試算表指引

前言

1. 公務員二零一五年入職薪酬調查中的薪酬比較調查（“本調查”），旨在蒐集私營機構入職職位的人職薪酬資料，與需要相類入職資歷的公務員職系的入職薪酬比較，以確定公務員入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持大致相若。
2. 本調查的參照日期為 **2015年4月1日**，涵蓋 2014年4月2日至 2015年4月1日期間受聘擔任入職職位並在 2015年4月1日仍在職的全職僱員。因在 2014年4月2日至 2015年4月1日期間的工作所得的所有薪酬，不論實際支付日期，有關薪酬若在參照日期時已能確定將付予該在職者而無須視乎額外條件，均應計算在內。
3. 在本調查中：
 - (a) “**全職僱員**”指領取月薪的員工，但不包括實習生、學徒、外地輸入勞工及合約期不足一年的員工；
 - (b) “**入職職位**”指根據香港的因素和考慮條件來訂定薪酬的入職職位，並不包括入職要求在資歷組別（詳見下文第 15 段）以外的職位；以及
 - (c) “**現金報酬**”包括：
 - 底薪；
 - 固定獎金；
 - 根據薪酬政策已支付或將支付給員工的現金津貼，以反映在正常要求下該工作的價值，並且經常性地發放的津貼（例如房屋津貼、教育津貼、經常性及因為工作職務而可預期的經常性超時津貼及輪班津貼）。另一方面，那些因應特殊工作環境而支付的偶發性現金津貼（例如因偶發性的超時工作、輪班或工作地點偏遠而支付的金額）或因應員工個別情況而支付的現金津貼（例如發還員工實際墊支的工作開支）則不計算在內；以及
 - 浮動薪酬（例如銷售佣金及獎金）。

填寫數據輸入試算表說明

(請參閱附錄 I 的範例)

一般說明

4. 本調查涵蓋上文第 3(b)段所述的所有入職職位。
 - 對於在 2015 年 4 月 1 日有在職者，並在 2014 年 4 月 2 日至 2015 年 4 月 1 日期間聘用的人職職位，請按在職者的情況提供薪酬資料。

第 1 欄——職位的名稱（“職位名稱”）

5. 請填報該在職者或空缺職位的職位名稱。

第 2 欄——試用期（“試用期”）

6. 請以月為單位填報試用期時限。如不適用，請填“不適用”。

第 3 欄——獲確實聘任後的薪酬調整（“確實聘任後調薪”）

7. 若確實聘任後可獲薪酬調整，請填“是”，若不適用則填“否”。

第 4 欄——僱員編碼（“僱員編碼”）

8. 請為每名在職者編訂一個編碼。基於保密原因，無須提供在職者姓名。

第 5 欄——有關在職者的受聘日期（“僱用日期”）

9. 請填報該在職者受聘加入貴機構的日期。

第 6 欄——職位的主要職能（“職能”），及

第 7 欄——職位屬系（“職位屬系”）

10. 請參考附錄 II 各職位屬系（見下文第 12 段）的詳細說明及主要職能例子。
11. 在“職位的主要職能”項下，請填報該職位的主要一般職能（例如財務與會計，銷售／業務拓展）。
12. 在“職位屬系”項下，請根據該職位的主要一般職能，按附錄 II 及下文的簡表填報適當的職位屬系編碼（例如 JF 1）。

編碼	職位屬系
JF 1	文書及秘書
JF 2	內部支援（機構服務）
JF 3	內部支援（技術及營運）
JF 4	公共服務（社會及個人服務）
JF 5	公共服務（社羣）
JF 6	公共服務（資源及設施）
JF 7	工務
JF 8	操作支援

第 8 欄——職位的最低入職學歷要求（“最低學歷”）

13. 請提供該入職職位的在職者在獲聘前必須具備的**最低學歷要求**，而不是在職者實際持有的學歷。

第 9 欄——職位的最低入職經驗要求（“最低經驗”）

14. 請提供該入職職位的在職者必須具備的**最低相關工作經驗年期**，而不是在職者所擁有的實際工作經驗年期。

第 10 欄——資歷組別（“資歷組別”）

15. 請在本欄填報該在職者／職位所屬的資歷組別編碼（例如 QG 1）。請按照下表所列的入職職位最低入職要求選取適當的資歷組別：

資歷組別	資歷要求
QG 1	無需香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格），加 0 至 1 年工作經驗
QG 2:香港中學文憑考試職系	
QG 2.1	香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格（註 1）），加 0 至 1 年工作經驗
QG 2.2	香港中學文憑考試五科第二級或同等成績（或香港中學會考五科及格（註 1）），加 2 至 5 年工作經驗
QG 2.3	香港中學文憑考試五科第三級或同等成績（或香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良（註 2）），加 0 至 1 年工作經驗
QG 3:高級文憑、副學士及文憑職系	
QG 3.1	高級文憑或副學士，加 0 至 1 年工作經驗
QG 3.2	文憑，加 0 至 1 年工作經驗
QG 4	高級證書或同等學歷，加 3 年工作經驗
QG 5	相關證書或學徒資格，加 2 年工作經驗
QG 6	工藝及技能或學徒資格，加 2 至 3 年工作經驗
QG 7	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	資歷要求
QG 8	學位，加 0 至 1 年工作經驗
QG 9	體格強健，能閱讀中文，加 0 至 1 年工作經驗

就招聘公務員來說：

註 1：及格指：

- (i) 在 2006 年中學會考或之前，取得“E 級”或以上成績；
- (ii) 在 2007 年中學會考或之後，中文科及英文科取得“第二級”成績，其他科目則取得“E 級”成績

註 2：在 2007 年中學會考或之後，中文科及英文科“第三級”相當於中文科及英文科（課程乙）“C 級”。

註 3：文憑加工作經驗的要求獲接納為等同高級證書資歷。

第 11 欄——因在職者的學歷／經驗而導致的薪酬差異（“薪酬差異”）

- 16. 若受聘擔任入職職位求職者的學歷及／或工作經驗高於或低於該職位的最低資歷要求，且獲聘者的底薪曾因應其實際學歷及／或工作經驗作出調整，請填“是”；若沒有調整，請填“否”。
- 17. 若在第 11 欄填“是”，請確保第 12 至第 17 欄所填報的薪酬數據是按照該入職職位最低入職要求而支付的薪酬，並剔除因在職者的實際學歷、經驗及／或其他因素而作出的薪酬調整。

第 12 欄——年度底薪（“年度底薪”）

- 18. 請填報為／擬為在職者提供按年折算的實際／目標底薪。

情況	所需資料
a) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請填報在職者在 2015 年 4 月 1 日按年折算的底薪（即把 2015 年 4 月 1 日的實際月薪乘以 12）。
b) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	
c) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按照貴機構在 2015 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後可獲的按年折算目標底薪（即目標月薪乘以 12）。

註：收集目標數據僅是為反覆核實問卷中各項數據的準確性。

第 13 欄——固定獎金（“固定獎金”）

- 19. 請填報在底薪以外，在合約訂明或按既定做法提供並經按年折算的實際或將會發放的固定獎金，例如發放第 13 個月薪酬為固定獎金，請填報一個月的薪金額。固定獎金還可包括以固定金額發放或按合約期內總薪酬某預設

百分比計算的約滿酬金。為方便調查分析，如固定獎金為約滿酬金，請填報 2014 年 4 月 2 日至 2015 年 4 月 1 日按年折算的金額。

第 14-16 欄——津貼

20. 已支付或將支付給員工的現金津貼指那些根據薪酬政策發放的經常性現金補償，以反映在正常要求下該工作的價值，並屬於可預期性質及按預設時間表如每月或每季支付的津貼（例如房屋津貼、教育津貼、經常性及因為日常工作職務而可預期的經常性超時津貼及輪班津貼）應計算在內。
21. 下述因應特殊工作環境或員工個別情況而提供的現金津貼則**不被納入**調查：
- a) 因應特殊工作環境而支付的偶發性現金津貼，指那些屬非經常性及不可預期性質、不能按預設時間表（例如每月或每季）支付的津貼。常見例子包括因偶發性的超時工作、輪班、工作地點偏遠、颱風值勤、執行厭惡性工作或危險任務、因應他人短期出缺例如病假所作的兼任安排等等而支付的津貼。
 - b) 因員工個別情況而支付的現金津貼（例如發還員工實際墊支或用以代替發還已墊支的實報實銷開支）。例如：
 - (i) 因超時工作、在非正常工作時間、工作地點偏遠，或用以代替發還員工實際開支的交通及膳食津貼；
 - (ii) 代替發還實際墊支的非實報實銷酬酢津貼；以及
 - (iii) 特殊現金福利津貼項目，例如非通過醫療保險計劃支付而由僱主直接向員工發還的門診醫療費用。

第 14 欄——房屋津貼年度金額（“房屋津貼”），及

第 15 欄——其他津貼年度金額（“其他津貼”）

22. 請提供以下資料：

情況	所需資料
(a) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請填報因在 2015 年 4 月 1 日之前的 12 個月期間的工作而已支付或將支付給在職者的現金津貼總額。若在 2015 年 4 月 1 日該在職者任職不足 12 個月，請按貴機構的薪酬政策填報按年折算的金額。
(b) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	
(c) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按貴機構在 2015 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後可獲的按年折算目標現金津貼額。

註：收集目標數據僅是為了反覆核實問卷中各項數據的準確性。

第 16 欄——其他津貼的類型（“其他津貼類型”）

23. 若在“其他津貼”項下提供了數據，請具體列明有關津貼的類型。

第 17 欄——浮動薪酬（“浮動薪酬”）

24. 浮動薪酬例子可包括銷售佣金、獎金、與表現掛鉤薪酬、勤工獎或不定額的約滿酬金（例如按業務／個人表現計算的薪酬）。請根據以下指引提供浮動薪酬按年折算的金額：

情況	所需資料
(a) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任</u> 的入職職位	請填報因在 2015 年 4 月 1 日之前的 12 個月期間的工作而已以現金支付或將以現金支付給在職者的實際浮動薪酬總額。若在 2015 年 4 月 1 日該在職者任職不足 12 個月，請按貴機構的薪酬政策填報按年折算的金額。
(b) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且不設獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按貴機構在 2015 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後按所享現金比率計算的按年折算目標浮動薪酬金額。
(c) 在職者在 <u>2015 年 4 月 1 日仍在試用期，且設有獲確實聘任後的薪酬調整</u> 的入職職位	請按貴機構在 2015 年 4 月 1 日適用的入職薪酬政策，填報在職者獲確實聘任後按所享現金比率計算的按年折算目標浮動薪酬金額。

註：收集目標數據僅是爲了反覆核實問卷中各項數據的準確性。

填寫入職職位數據試算表示例

附錄 I

(1) 職位名稱	(2) 試用期 (月) [如適用]	(3) 確實聘任 後調薪 (是/否)	(4) 僱員 編碼	(5) 僱用日期 (日/月/年)	(6) 職能	(7) 職位屬 系	(8) 最低學歷	(9) 最低經驗 (年)	(10) 資歷組別	(11) 薪酬差異 (是/否)
人力資源助理	1	否	030	8.12.2014	人力資源管理	2	中學會考 4 科及格	1	1	否
銷售代表	3	否	071	5.2.2015	銷售	5	學位	1	8	是
銷售代表	3	否	072	3.6.2014	業務拓展	5	學位	1	8	否
司機	1	是	101	6.3.2014	駕駛	8	有效香港駕照	3	6	否
工程師	N.A.	否	083	4.12.2014	建築	7	專業學會會員	1	7	否

(12) 年度底薪	(13) 固定獎金	(14) 房屋津貼	(15) 其他津貼	(16) 其他津貼類型	(17) 浮動薪酬
\$116,000	\$12,000	\$0	\$0	-	\$4,000
\$120,000	\$18,000	\$0	\$7,200	教育津貼	\$10,000
\$120,000	\$18,000	\$24,000	\$7,200	教育津貼	\$20,000
\$110,000	\$9,000	\$0	\$7,200	經常性輪班津貼	\$0
\$240,000	\$30,000	\$120,000	\$14,000	教育津貼	\$30,000

職位屬系說明

職位屬系 1：文書及秘書

這職位屬系包括執行文書及秘書工作的職位。在公務員基本職級中的例子包括助理文書主任、文書助理、二級私人秘書等。

在私營機構的典型職位則包括一般文員、秘書、私人助理等。

職位屬系 2：內部支援（機構服務）

這職位屬系包括負責為機構提供與管理、辦公室行政、資訊科技或其他內部支援有關的服務的職位。在公務員基本職級中的例子包括有二級物料供應員、政府律師、二級行政主任、二級系統分析／程式編制主任、二級會計主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 會計及財務
- 資訊科技
- 法律及公司秘書
- 人力資源管理
- 辦公室行政及管理，例如策劃與政策制定、辦公室管理、翻譯服務、組織架構管理、膳食及住宿服務
- 供應／採購

職位屬系3：內部支援（技術及營運）

這職位屬系包括負責為機構提供與技術及營運有關的內部支援服務的職位。在公務員基本職級中的例子包括有通訊控制員、二級統計主任、二級印刷技術員、炊事員、產業測量師等。

在私營機構中有關工種包括：

- 市場推廣／調查
- 研發
- 銷售行政
- 通訊服務
- 物業估價
- 產業測量
- 土地測量
- 生產控制／策劃
- 品質控制／保證
- 物流／倉庫管理
- 船務／貨運
- 交通運作
- 原料／存貨控制
- 採購

職位屬系 4：公共服務（社會及個人服務）

這職位屬系包括的職位專責向服務對象提供社會或個人服務，主要是透過直接的服務對象／服務提供者介面，以一對一方式直接向服務對象提供個人或特設服務。在公務員基本職級中的例子包括二級職業安全主任、註冊護士、醫生、助理社會工作主任、藥劑師、營養科主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 住院醫療服務
- 診所及牙科服務
- 保健服務
- 社會福利服務

職位屬系 5：公共服務（社羣）

這職位屬系包括負責向整個社羣而非個人提供服務的職位，其主要角色為提供對外服務。在公務員基本職級中的例子包括郵差、二級稅務督察、評稅主任、二級助理勞工事務主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 銷售／業務拓展
- 公共關係及推廣
- 客戶服務
- 進出口規管
- 銀行及金融服務

職位屬系 6：公共服務（資源及設施）

這職位屬系包括透過執行／管理與設施、建築物及硬件等有關的工作，間接向服務對象提供服務的職位。在公務員基本職級中的例子包括二級文化工作助理員、房屋事務主任、獸醫師、農業主任、圖書館助理館長、二級運輸主任等。

在私營機構中有關工種包括：

- 屋宇設備
- 物業管理
- 租務
- 環境保護
- 保育

職位屬系 7：工務

這職位屬系包括的職位主要提供專業服務，以及就設施和基礎計劃的設計、建築、品質及安全監管、維修保養和規劃，提供技術支援及檢查服務，以及相關的顧問服務。在公務員基本職級中的例子包括二級工程化驗室技術員、測量主任、二級監工、助理工程督察、建築師、助理電子工程師、屋宇裝備工程師、工料測量師等。

在私營機構中有關工種包括：

- 設計與規格制定
- 測量及評估
- 合約管理
- 項目管理
- 建築及裝置
- 工廠運作
- 保養及維修
- 草圖及繪圖
- 測試及研究
- 品質控制／保證
- 工業安全
- 屋宇測量
- 工料測量

職位屬系 8：操作支援

這職位屬系包括的職位負責為機構的非行政服務提供操作支援，通常須操作儀器或機器、從事體力勞動、往多處地點工作或在戶外工作。在公務員基本職級中的例子包括管工、技工、汽車司機、產業看管員、二級工人等。

在私營機構中有關工種包括司機、保安員、茶水間服務員、清潔工人等。

附件 3：參與調查的機構名單

(按英文字母順序排列)

1.	AECOM	[沒有中文名稱]
2.	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
3.	Asia Airfreight Terminal Co., Ltd	亞洲空運中心有限公司
4.	Atkins China Ltd	阿特金斯顧問有限公司
5.	Aviation Security Company Limited	機場保安有限公司
6.	Bank of China (Hong Kong) Limited	中國銀行(香港)有限公司
7.	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8.	Bossini Enterprises Limited	堡獅龍企業有限公司
9.	Build King Holdings Limited	利基控股有限公司
10.	BYME Engineering (HK) Ltd.	嘉福機電工程有限公司
11.	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
12.	Castco Testing Centre Limited	佳力高試驗中心有限公司
13.	Cathay Pacific Airways Limited	國泰航空有限公司
14.	Christian Family Service Centre	基督教家庭服務中心
15.	Citibank N.A.	花旗銀行
16.	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
17.	COSCO-HIT Terminals (Hong Kong) Limited	中遠-國際貨櫃碼頭(香港)有限公司
18.	Dah Sing Financial Holdings Limited	大新金融集團有限公司
19.	David S.K. Au & Associates Ltd.	區兆堅建築及工程設計顧問有限公司
20.	Defond Electrical Industries Ltd.	德豐電業有限公司
21.	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
22.	Esquel Enterprises Ltd.	溢達企業有限公司
23.	Evangelical Lutheran Church Social Service – Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
24.	Fuji Xerox (Hong Kong) Limited	富士施樂(香港)有限公司
25.	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
26.	Grand Hyatt Hong Kong	香港君悅酒店
27.	Great Eagle Holdings Limited	鷹君集團
28.	Green Island Cement (Holdings) Limited	青洲英坭(集團)有限公司
29.	Hip Hing Construction Co., Ltd.	協興建築有限公司
30.	Hong Kong Aircraft Engineering Company Limited	香港飛機工程有限公司
31.	Hong Kong Applied Science and Technology Research Institute Company Limited (ASTRI)	香港應用科技研究院有限公司
32.	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
33.	Hong Kong Broadband Network Limited	香港寬頻網絡有限公司
34.	Hong Kong Convention and Exhibition Centre (Management) Limited	香港會議展覽中心(管理)有限公司
35.	Hong Kong Cyberport Management Company Limited	香港數碼港管理有限公司
36.	Hong Kong Exchanges and Clearing Limited	香港交易及結算所有限公司



Empower Results®

37.	Hong Kong Housing Authority	香港房屋委員會
38.	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
39.	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
40.	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
41.	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
42.	Hong Kong Tramways, Limited	香港電車
43.	Hong Yip Service Company Ltd.	康業服務有限公司
44.	Hongkong International Terminals	香港國際貨櫃碼頭
45.	Hongkong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
46.	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
47.	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
48.	Hopewell Holdings Limited	合和實業有限公司
49.	IBM China/Hong Kong Limited	國際商業機器中國香港有限公司
50.	InterContinental Hong Kong	香港洲際酒店
51.	John Swire & Sons (H.K.) Ltd.	香港太古集團有限公司
52.	K. Wah Construction Materials (HK) Ltd.	嘉華建材(香港)有限公司
53.	KPMG	畢馬威會計師事務所
54.	Kwoon Chung Bus Holdings Limited	冠忠巴士集團有限公司
55.	Lee Kum Kee	李錦記
56.	Mandatory Provident Fund Schemes Authority	強制性公積金計劃管理局
57.	Miramar Group	美麗華集團
58.	Modern Terminals Limited	現代貨箱碼頭有限公司
59.	MTR Corporation Limited	香港鐵路有限公司
60.	New Hong Kong Tunnel Company Limited	新香港隧道有限公司
61.	New World Development Company Limited	新世界發展有限公司
62.	Ngong Ping 360 Limited	昂坪 360 有限公司
63.	OCBC Wing Hang Bank Limited	華僑永亨銀行有限公司
64.	Ocean Empire International Ltd.	海皇國際有限公司
65.	Ocean Park Corporation	海洋公園
66.	ONC Lawyers	柯伍陳律師事務所
67.	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
68.	Ove Arup & Partners Hong Kong Limited	奧雅納工程顧問
69.	Paul Y Management Limited	保華建業集團有限公司
70.	REC Engineering Company Limited	盈電工程有限公司
71.	River Trade Terminal Co. Ltd.	內河碼頭公司
72.	Royal Hong Kong Yacht Club	香港遊艇會
73.	Securities and Futures Commission	證券及期貨事務監察委員會
74.	Sheraton Hong Kong Hotel & Towers	香港喜來登酒店
75.	Shun Hing Electronic Trading Co Ltd	信興電器貿易有限公司
76.	Sik Sik Yuen	薈色園
77.	Sino Land Company Limited	信和置業有限公司

78.	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
79.	Society for the Prevention of Cruelty to Animals (HK)	香港愛護動物協會
80.	Sony Corporation of Hong Kong Limited	索尼香港
81.	South China Morning Post Publishers Limited	南華早報出版有限公司
82.	Standard Chartered Bank (Hong Kong) Limited	渣打銀行（香港）有限公司
83.	Sun Hung Kai Properties Limited	新鴻基地產發展有限公司
84.	Sun Life Assurance Company of Canada	[沒有中文名稱]
85.	Swire Resources Limited	太古資源有限公司
86.	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
87.	The Dairy Farm Company, Limited	牛奶有限公司
88.	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
89.	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
90.	The Hong Kong Philharmonic Society Ltd	香港管弦協會有限公司
91.	The Jardine Engineering Corporation Limited	怡和機器有限公司
92.	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
93.	The Sincere Company Limited	先施有限公司
94.	TNT Express Worldwide (HK) Limited	[沒有中文名稱]
95.	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
96.	Urban Group	富城集團
97.	Urban Renewal Authority	市區重建局
98.	Wong & Ouyang (HK) Limited	王歐陽（香港）有限公司
99.	Wong Tung & Partners	王董集團
100.	YATA Limited	一田有限公司
101.	YMCA of Hong Kong	香港基督教青年會
102-139. 不具名機構*		

*這些機構不欲公開名稱。