

二零一二年入職薪酬調查  
薪酬比較調查

調查報告  
(中文譯本)

二零一二年十一月  
Hewitt Associates LLC  
(怡安翰威特)

## 目錄

1.	簡介 .....	3
1.1.	調查背景 .....	3
2.	調查方法 .....	4
2.1.	調查概述 .....	4
2.2.	資歷組別 .....	4
2.3.	職位屬系 .....	5
2.4.	選取私營機構 .....	5
2.5.	選取私營機構職位 .....	6
2.6.	調查數據項目 .....	6
2.7.	數據審核準則 .....	7
2.8.	調查數據整合與分析 .....	8
3.	調查過程 .....	9
3.1.	調查範圍 .....	9
3.2.	數據蒐集 .....	9
3.3.	數據核實過程 .....	10
3.4.	數據整合與分析 .....	10
4.	調查結果 .....	11
4.1.	參與機構 .....	11
4.2.	參與機構詳情 .....	14
4.3.	蒐集所得數據詳情 .....	15
4.4.	調查結果及分析 .....	16
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 .....	25
附件 2	數據蒐集組合 .....	26
附件 3	參與調查的機構名單 .....	41

## 1. 簡介

### 1.1. 調查背景

- 1.1.1. Hewitt Associates LLC（以下簡稱“怡安翰威特”）於二零一二年四月受公務員薪俸及服務條件常務委員會（以下簡稱“薪常會”）的委聘，為二零一二年入職薪酬調查進行一項薪酬比較調查（以下簡稱“調查”）。調查涵蓋公務員非首長級文職職系。
- 1.1.2. 入職薪酬調查是政府更完備的公務員薪酬調整機制的一部分，應定期每三年進行一次，配合薪酬水平調查及每年的薪酬趨勢調查，以確定公務員入職薪酬和私營機構是否大致相若。
- 1.1.3. 調查的目的是以二零一二年四月一日為參照日期，蒐集私營機構相關的薪酬數據，並對私營機構與政府需要相類學歷和經驗要求（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，以考慮是否需要調整公務員入職薪酬，並（如需要的話）就如何實施有關調整向當局作出建議。

## 2. 調查方法

### 2.1. 調查概述

- 2.1.1. 經薪常會同意，這次調查的方法（以下簡稱“認可調查方法”）參考了二零零九年入職薪酬調查、二零零六年入職薪酬調查及一九九九年入職薪酬檢討的做法，以確保一致性和可比性。
- 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（包括底薪、固定花紅、現金津貼及浮動薪酬），並以二零一二年四月一日為調查參照日期。

### 2.2. 資歷組別

- 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作為調查的基礎。公務員基本職級根據其入職要求（主要基於學術水平或教育程度），廣分為 12 個資歷組別，其中一些資歷組別（即資歷組別 2.2、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。12 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	學歷及經驗要求（如適用）
1	無需香港中學會考五科及格的職系
2	香港中學會考證書職系 第一組：需要香港中學會考五科及格的職系 第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系
3	高級文憑及文憑職系 第一組：高級文憑職系 第二組：文憑職系
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗
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	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系
8	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
9	學位及相連職系
10	第一標準薪級職系
11	教育職系
12	其他職系

- 2.2.3. 調查涵蓋資歷組別 1 至資歷組別 10，總共涉及 268 個非首長級公務員文職基本職級。由於資歷組別 11 和資歷組別 12 的獨特工作性質及各有不同的入職要求，這兩個資歷組別不納入調查範圍之內。其中，資歷組別 11 基於其獨特性及缺乏私營機構職位可作比較，應繼續不納入調查範圍。

## 2.3. 職位屬系

- 2.3.1. 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。
- 2.3.2. 職位屬系的分類，加上資歷組別的要求，在調查中構成挑選私營機構相類職位及核實數據的基礎。在調查中，只有與某資歷組別的學歷要求相類，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。
- 2.3.3. 二零一二年入職薪酬調查與二零零九年入職薪酬調查一致，採用了一個包含八個職位屬系的分類方法：

**表 2：職位屬系分類**

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（技術和營運）
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
職位屬系 8	操作支援

- 2.3.4. 經審視調查所涵蓋的資歷組別 1 至資歷組別 10 中所有 268 個公務員基本職級，特別是在二零零九年四月以後經更新的職責說明，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，在 10 個資歷組別中的基本職級，在八個職位屬系之間的分佈，仍然維持與二零零九年入職薪酬調查一樣，詳見附件 1。

## 2.4. 選取私營機構

- 2.4.1. 二零一二年入職薪酬調查，採用了以下準則選取私營機構，有關做法與二零零九年入職薪酬調查所採用的做法一致：
- 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；
  - 他們在所屬行業中應被視為具有代表性的僱主，僱員一般達 100 名或以上；但一些僱員少於 100 人的機構，若把其納入可增加調查的代表性，而他們又能符合所有其他選取準則，這些機構可作彈性處理；

- (c) 整體而言，他們應有足夠的入職職位，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) 他們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) 他們不應以政府的薪酬調整或公務員薪級作為決定薪酬調整或訂定薪酬水平的主要考慮因素；
- (f) 整體而言，他們應廣泛代表香港多個經濟行業；以及
- (g) 他們如屬香港同一集團，只要其薪酬安排主要是根據所屬的經濟行業情況來制訂的，則有關機構應被視為獨立機構。

## 2.5. 選取私營機構職位

2.5.1. 一如二零零九年入職薪酬調查，為了可與資歷組別 1 至資歷組別 10 的公務員入職職位作出比較，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訂定薪酬。

2.5.2. 為了與沒有經驗要求的資歷組別內的公務員職位作比較，調查範圍包括了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。

2.5.3. 一如二零零九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) 中學會考證書的職系第二組（資歷組別 2.2）：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。

2.5.4. 不合乎以上準則的私營機構職位，不會被視為調查的有效數據點。

## 2.6. 調查數據項目

2.6.1. 調查中入職薪酬的定義為：

- (a) 僱員獲確實聘任後經調整、並在首年僱用期內的現金報酬；或
- (b) 如僱員在獲確實聘任後不會有薪酬調整，則指僱員在試用期、並在首年僱用期內的現金報酬。

2.6.2. 所蒐集的現金報酬項目為：

- (a) 底薪；
- (b) 固定花紅；

- (c) 現金津貼（例如房屋津貼、教育津貼）及其他與工作相關、並反映在正常要求下該工作的價值、及經常性地發放的金額（例如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，那些因特殊工作環境（例如偶發性的超時工作、輪班及工作地點）或員工個別情況（例如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額則不計算在內；以及
- (d) 浮動薪酬。

2.6.3. 調查蒐集二零一一年四月二日至二零一二年四月一日期間（以下簡稱“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 2.6.2 段所述）的數據。調查要求參與機構提供以下四類員工的薪酬資料：

- (a) 若任職者在二零一二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，即二零一二年四月一日的現金報酬項目；
- (b) 若任職者在二零一二年四月一日仍在試用期，但沒有獲確實聘用的薪酬調整—該任職者在二零一二年四月一日的現金報酬項目；
- (c) 若任職者在二零一二年四月一日仍在試用期，並會獲確實聘用的薪酬調整—按機構在二零一二年四月一日適用的入職職位報酬政策，將會給予該任職者在獲確實聘用後的目標現金報酬項目；以及
- (d) 若入職職位於二零一二年四月一日仍是空缺—按機構在二零一二年四月一日適用的入職職位報酬政策，將會給予該職位任職者在獲確實聘用後的目標現金報酬項目。

2.6.4. 在這次調查中，只有實際現金報酬（即上文第 2.6.3 (a) 和 (b) 段）的數據被用作分析。目標現金報酬數據則分開蒐集和整理。

2.6.5. 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表示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）。

## 2.7. 數據審核準則

2.7.1. 為確保數據完整，並沿用二零零九年入職薪酬調查的做法，我們採用了以下審核準則：

- (a) 每個資歷組別蒐集所得的私營機構職位數據，須至少涵蓋有關資歷組別中公務員基本職級相應職位屬系的 60%；以及
- (b) 每個資歷組別的調查範圍所包含的數據點，須至少涵蓋所有參與調查機構的 15% 或 15 間參與調查機構，以較少者為準。

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

## 2.8. 調查數據整合與分析

- 2.8.1. 與二零零六年入職薪酬調查及二零零九年入職薪酬調查一樣，調查採用“以機構為基礎方法”整合從各個參與機構蒐集所得的數據，並計算出各相應資歷組別的市場指標。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。這做法能夠避免個別機構因為僱員人數眾多而引致對調查結果有重大影響。

- 2.8.2. 在“以機構為基礎方法”下，數據整合步驟如下：

- (a) 就每一個職位屬系，當中每一間機構屬某一資歷組別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) 然後就有關職位屬系，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中每個職位屬系的“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，以計算該職位屬系的薪酬指標；以及
- (d) 代表某個資歷組別的整体薪酬指標是以下不同職位屬系的薪酬指標的平均值計算。

- 2.8.3. 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（包括第 10 個、25 個、50 個、75 個及 90 個百分位數）。與二零零九年入職薪酬調查的做法一致，我們根據以下兩項現金報酬進行數據分析：

- (a) 年度基本薪金：底薪及固定花紅。
- (b) 年度現金薪酬總額：年度基本薪金加上任何其他現金薪酬（包括現金津貼和浮動薪酬），但不包括那些因特殊工作環境（如偶發性的超時工作、輪班或工作地點）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<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 正如在數據蒐集組合中所說明，只有與工作相關、並反映在正常要求下該工作的價值，及經常性地發放的現金津貼（如房屋津貼及教育津貼）才包括在調查之中。

### 3. 調查過程

#### 3.1. 調查範圍

3.1.1. 調查的目標是涵蓋不少於 117 間私營機構（即在二零零九年入職薪酬調查提供數據點的機構數目），並從中蒐集不少於 8 800 個數據點（即在二零零九年入職薪酬調查蒐集到的數據點數量）。我們採用了二零零九年入職薪酬調查中獲邀的 383 間機構名單<sup>2</sup>作為調查範圍的起步點。在審視過這些機構是否合乎機構選取準則後（第 2.4.1 段所述），我們在名單中剔除了一間已停止運作的機構，並以一間母公司取代其下的兩間公司，因他們採用相同的薪酬安排。除了上述二零零九年入職薪酬調查名單經審視後的 381 間機構，我們亦邀請了 44 間在二零零九年沒有涵蓋的新機構，務求加強調查範圍的代表性，增加二零一二年入職薪酬調查的數據點數量，並減少數據點不足的資歷組別數目。連同上述新機構，邀請名單共包括 425 間私營機構。上述的機構名單，經薪常會於二零一二年五月批准，以進行邀請機構參與的工作。

#### 3.2. 數據蒐集

3.2.1. 蒐集數據的工作從二零一二年六月開始，至二零一二年九月結束。我們將數據蒐集組合（見附件 2）寄予調查範圍內機構的行政總裁及人力資源主管，當中亦連同邀請信及一封由薪常會主席發出的呼籲信，以邀請他們對調查給予支持。數據蒐集組合包括一份收集公司基本資料和調查相關資料的簡短問卷，以及一份附有指引的詳細數據輸入試算表，讓機構提供每位在職人員或每個入職職位空缺的薪酬資料（包括底薪、固定花紅、現金津貼及浮動薪酬）。

3.2.2. 指引詳細解釋要求機構提供的相關資料，以協助他們完成數據輸入試算表。其中，指引包括每個資歷組別的詳情及每個職位屬系的詳細描述，並列出典型職位的職能／職位名稱作為參考，以協助機構識別相關職位，並將之按資歷組別和職位屬系分類。

3.2.3. 我們與受邀請機構以電話及電郵方式保持緊密聯絡，以協助機構完成數據輸入試算表，及解答在這個過程中機構提出的查詢。我們亦為受邀請機構設立熱線，以回答他們的問題和就他們提交數據提供協助。為使機構增加對調查的了解及協助他們填寫問卷，我們在二零一二年七月為參與機構舉辦了簡介會，以解釋數據蒐集組合，回應機構的查詢，並向他們保證數據的保密性。

---

<sup>2</sup> 包括非政府機構（不論擁有權及業務或運作性質），並可包括公營或私營、本地或國際性、牟利或非牟利的組織。

### 3.3. 數據核實過程

- 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，我們會再次覆核）；
  - (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，以確保其準確性。

### 3.4. 數據整合與分析

- 3.4.1 按照認可調查方法，經核實的參與機構的薪酬數據，會根據第 2.8.1 至 2.8.2 段所述作整合。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. 在確認調查範圍內的 142 間私營機構中，經過第 3.3 段所述的核實過程，有 136 間為調查提供了有效數據點。其餘六間機構提供的所有數據點，因為不符合第 3.3.2 段所述的核實準則，所以屬於無效。該 142 間在確認調查範圍內的私營機構的詳情見附件 3。
- 4.1.2. 經進一步確定後，所有 136 間提供有效數據點的機構均符合上文第 2.4.1 段所述的選取私營機構的準則。
- 4.1.3. 在調查範圍內的 136 間機構，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	私營機構數目	%
1. 住宿及膳食服務業	5	3.7%
2. 建造業	9	6.6%
3. 金融、保險及地產業	32	23.5%
4. 資訊及通訊業	6	4.4%
5. 製造業	5	3.7%
6. 專業及商用服務業	16	11.8%
7. 社會及個人服務業	18	13.2%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	17	12.5%
9. 批發、零售及進出口貿易業	28	20.6%
總計	136	100%

- 4.1.4. 這 136 間機構提供了 12 099 個數據點，其中有 11 148 個數據點為實際現金報酬，而 951 個數據點為目標現金報酬（見上述第 2.6.3 段）。目標現金報酬的數據點僅佔所有數據點約 8%。由於實際薪酬數據可為薪酬比較提供更為可靠的分析基礎，並且整體上亦已有足夠數量的實際薪酬數據點，因此如第 2.6.4 段所述，並與二零零九年入職薪酬調查的做法一致，二零一二年入職薪酬調查只採納實際薪酬數據作分析之用。上述 11 148 個實際薪酬數據點的分項數字，以及所涵蓋的參與機構如下：

表 4：數據及機構的分項數字

資歷組別	數據點數目 (實際薪酬)	機構		所涵蓋的 職位屬系	
		數目	%	數目	%
資歷組別 1 無需香港中學會考五科及格的職系	2 514	58	43%	5	100%
資歷組別 2.1 香港中學會考證書職系第一組：需要香港中學會考五科及格的職系	2 011	36	26%	6	100%
資歷組別 2.2 香港中學會考證書職系第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	561	13	10%	4	100%

資歷組別	數據點數目 (實際薪酬)	機構		所涵蓋的 職位屬系	
		數目	%	數目	%
資歷組別 3.1 高級文憑及文憑職系第一組：高級文憑職系	84	6	4%	1	100%
資歷組別 3.2 高級文憑及文憑職系第二組：文憑職系	937	65	48%	5	100%
資歷組別 4 技術督察及相連職系：高級證書加經驗	133	14	10%	2	67%
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	425	32	24%	5	100%
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	1 245	32	24%	3	100%
資歷組別 7 需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	163	29	21%	5	100%
資歷組別 8 專業及相連職系	455	20	15%	6	100%
資歷組別 9 學位及相連職系	1 910	96	71%	5	100%
資歷組別 10 第一標準薪級職系	710	46	34%	1	100%
總計	11 148	-	-	-	-

4.1.5. 參與機構及數據點按不同資歷組別的數目及分布，請見以下圖 1 和圖 2。

圖 1：按資歷組別劃分的參與機構數目

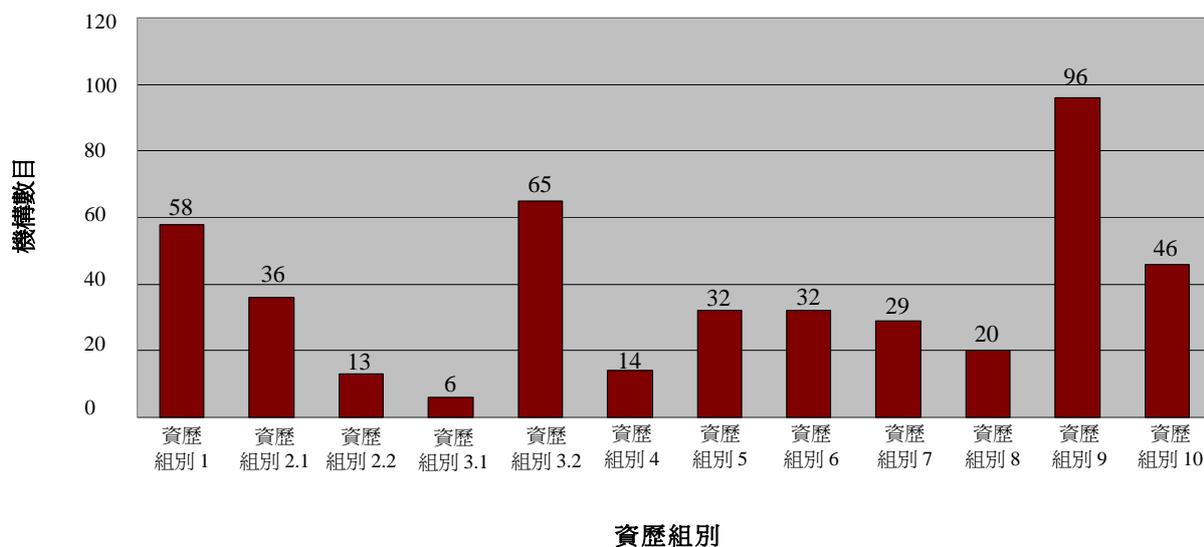
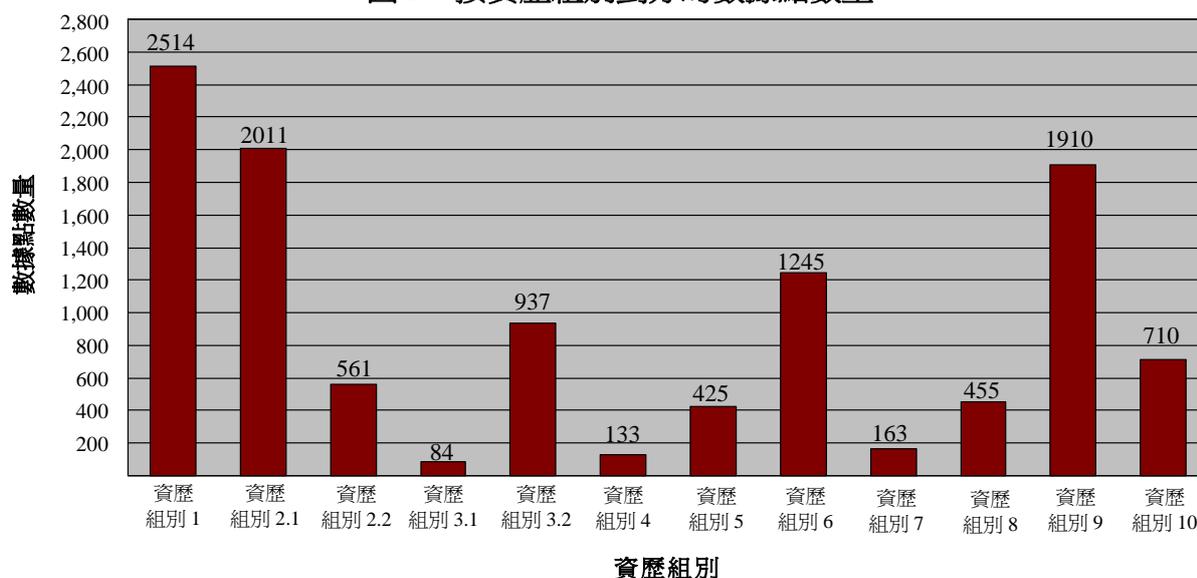


圖 2：按資歷組別劃分的數據點數量



- 4.1.6. 整體而言，基於擴大調查範圍的努力及積極邀請機構支持的跟進工作（如上文第 3.2 段所詳述），調查與二零零九年入職薪酬調查相比，參與機構和蒐集到的數據點數目都有所提高。由於經濟蓬勃發展，帶來較活躍的就業市場，亦令新入職人員的數字提高，調查的有效數據點亦相對增加，並因此加強了調查結果的代表性。其中，除了資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 和資歷組別 4（如下文第 4.1.7 段所述），每個資歷組別都包含從 20 間或以上機構蒐集的數據點，其中五個資歷組別各有超過 900 個有效數據點。這整體地提升了調查結果的公信力，更能反映市場的情況，以與公務員入職薪酬作比較。
- 4.1.7. 另一方面，儘管嘗試擴大調查範圍以蒐集更多有關資歷組別的數據點，資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 和資歷組別 4 均未能蒐集足夠數據，以符合上文第 2.7.1 段所述涵蓋至少 15 間參與調查機構的審核準則。情況與二零零九年入職薪酬調查相似。下述各項因素，可能引致這三個資歷組別數據持續不足的情況：
- 資歷組別 2.2 除需要香港中學會考五科及格外，亦需具備二至五年經驗。並非很多私營機構會有這程度的經驗要求的入職職位；
  - 資歷組別 3.1，即高級文憑，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 3.1 及職位屬系 4 的數據點；以及
  - 資歷組別 4 涵蓋要求高級證書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。

4.1.8. 根據認可調查方法，上述三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。因此，剔除了這三個資歷組別的數據後，我們就 135 間私營機構蒐集所得的共 10 370 個實際薪酬的數據點進行數據分析。

4.1.9. 本報告以下章節的分析，是基於 135 間機構提供的 10 370 個數據點而進行。

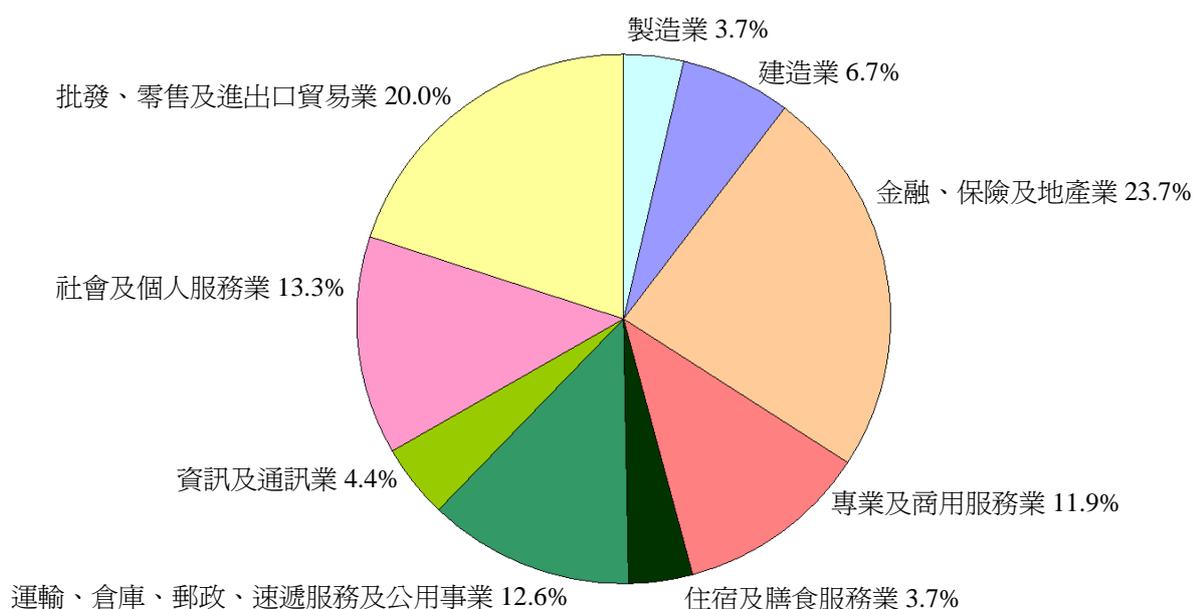
## 4.2. 參與機構詳情

4.2.1. 提供數據作分析的 135 間私營機構廣泛涵蓋香港各個經濟行業。詳見以下表 5 及圖 3：

表 5：按經濟行業劃分的參與機構分布

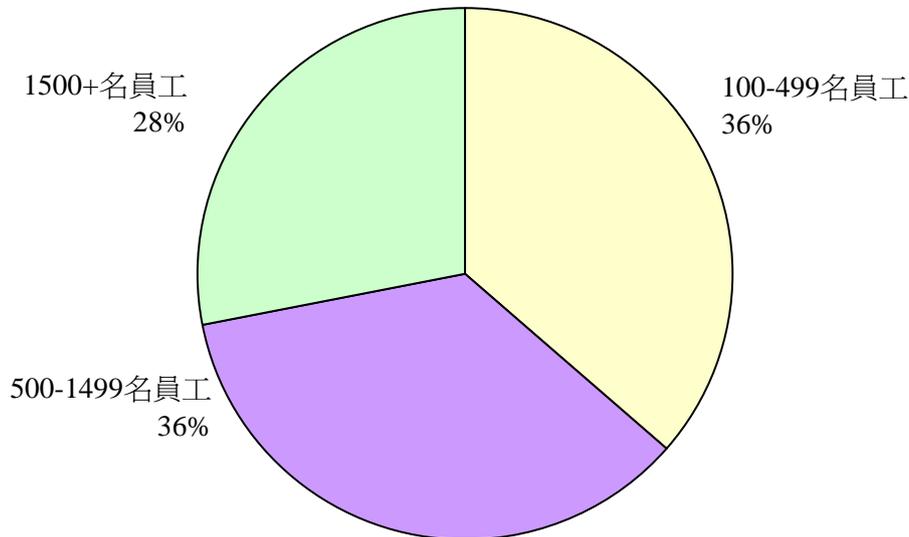
經濟行業	私營機構數目	%
1. 住宿及膳食服務業	5	3.7%
2. 建造業	9	6.7%
3. 金融、保險及地產業	32	23.7%
4. 資訊及通訊業	6	4.4%
5. 製造業	5	3.7%
6. 專業及商用服務業	16	11.9%
7. 社會及個人服務業	18	13.3%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	17	12.6%
9. 批發、零售及進出口貿易業	27	20.0%
總計	135	100%

圖 3：按經濟行業劃分的參與機構分布



4.2.2. 在僱員人數方面，所有上述 135 間機構都僱用 100 名或以上的員工（如上文第 2.4.1 段所述，這是選取機構的準則之一）。其分布代表了不同規模機構的合理組合。按僱員人數劃分的參與機構分布見以下圖 4。

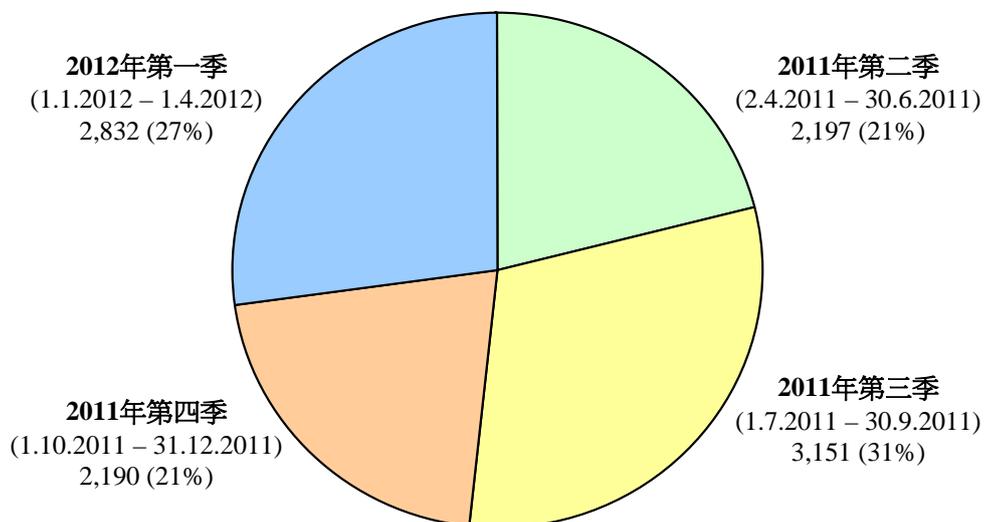
圖 4：按僱員人數劃分的參與機構分布



### 4.3. 蒐集所得數據詳情

4.3.1. 調查期涵蓋二零一一年四月二日至二零一二年四月一日的 12 個月。圖 5 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（31%）。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勞工市場，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（27%），因為機構於每年年初尋找補缺人員或調整職位數目。

圖 5：按聘任日期（季度）劃分的數據點



#### 4.4. 調查結果及分析

##### 市場數據

- 4.4.1. 以往的入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

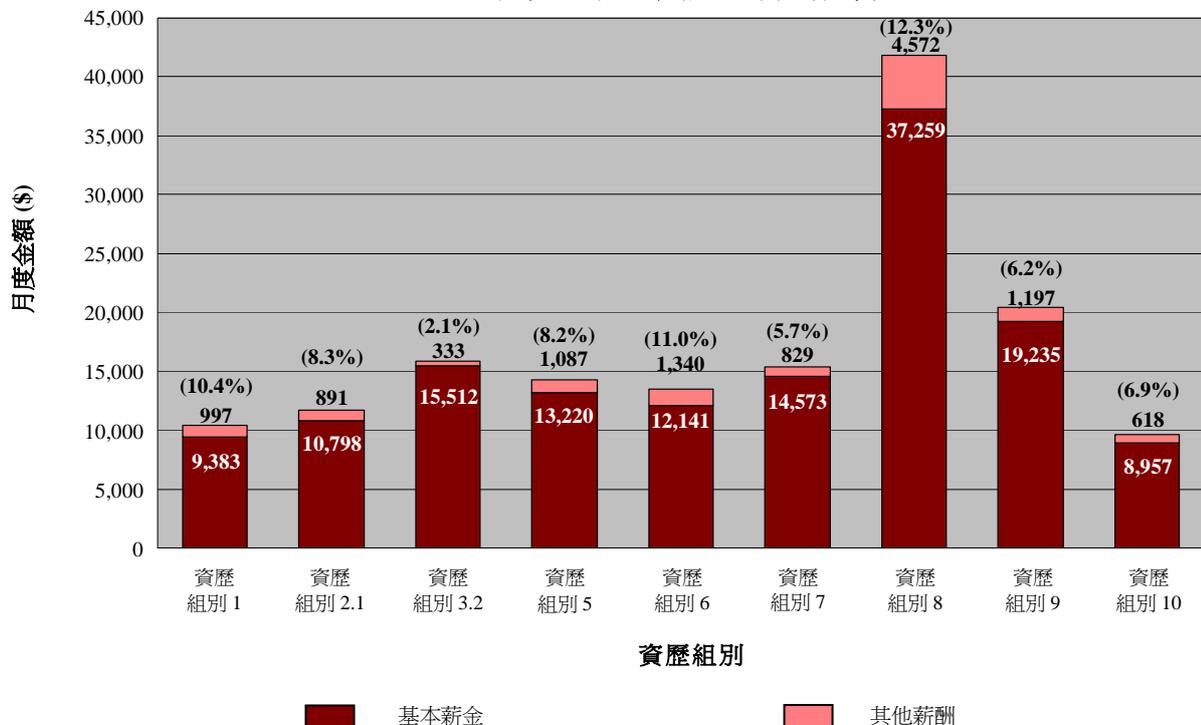
資歷組別	基本薪金 市場薪酬上四分位值 (P75) \$		現金報酬總額 市場薪酬上四分位值 (P75) \$		公務員 基準薪酬 \$
	年度	月度	年度	月度	月度
1	112,600	9,383	124,325	10,360	10,160
2.1	129,572	10,798	140,269	11,689	11,520
2.2	數據不足				
3.1	數據不足				21,330
3.2	186,140	15,512	190,135	15,845	15,805
4	數據不足				21,330
5	158,644	13,220	171,684	14,307	13,910
6	145,692	12,141	161,771	13,481	13,085
7	174,878	14,573	184,830	15,403	15,805
8	447,113	37,259	501,976	41,831	41,495
9	230,814	19,235	245,181	20,432	22,405
10	107,483	8,957	114,903	9,575	10,155

- 4.4.2. 一般而言，與二零零九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。此結果與就業市場的一般薪酬趨勢一致，因為自二零零八年年底的金融危機以來，經濟狀況已逐漸恢復，且市場上的薪酬水平亦有正面的增長。
- 4.4.3. 調查結果與二零零九年入職薪酬調查相比，亦反映出最低工資條例於二零一一年五月一日（即介乎二零零九年入職薪酬調查及二零一二年入職薪酬調查之間）實施所帶來的影響。我們留意到，可能因為此條例的關係，涵蓋較低薪酬的入職職位的資歷組別 1、資歷組別 2.1 和資歷組別 10 的市場薪酬上四分位值，與二零零九年入職薪酬調查相比，有較高的百分比增幅。我們也留意到調查中薪酬最低的職位（即資歷組別 1 和資歷組別 10）的第 10 和 25 個百分位值，基於相關職位可能更直接受到此條例影響，和二零零九年入職薪酬調查的相應數字相比，其增幅特別明顯。

## 薪酬組合

- 4.4.4. 如第 2.8.3 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。
- 4.4.5. 下文圖 6 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 7% 至 11% 左右，大致等同一個月的基本薪金（即 8.33%）。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 8（專業職系）而言，市場中的津貼和浮動薪酬百分比相對較高（12.3%），這是因為此資歷組別的僱員在機構中多擔任較高職位，而可能獲得較多的花紅和其他津貼，例如房屋津貼。我們也留意到資歷組別 1 的僱員享有較高百分比的其他現金薪酬（10.4%）。資歷組別 1 的職位涵蓋許多服務行業職位，如零售業等，較高的百分比可能是因為在經濟繁榮的時期，僱員獲發較高的佣金報酬，及較多其他與表現相關的報酬。另一方面，資歷組別 3.2 的其他現金薪酬百分比，與二零零九年入職薪酬調查的結果一致，均屬低水平（2.1%）。這可能是由於此資歷組別中私營機構典型職位的工作性質，如技術及運作等。這些入職職位較少提供花紅或津貼，如房屋津貼等。這也可能是資歷組別 3.2 的其他現金報酬百分比相對較低的原因。

圖 6：按資歷組別劃分的薪酬組合

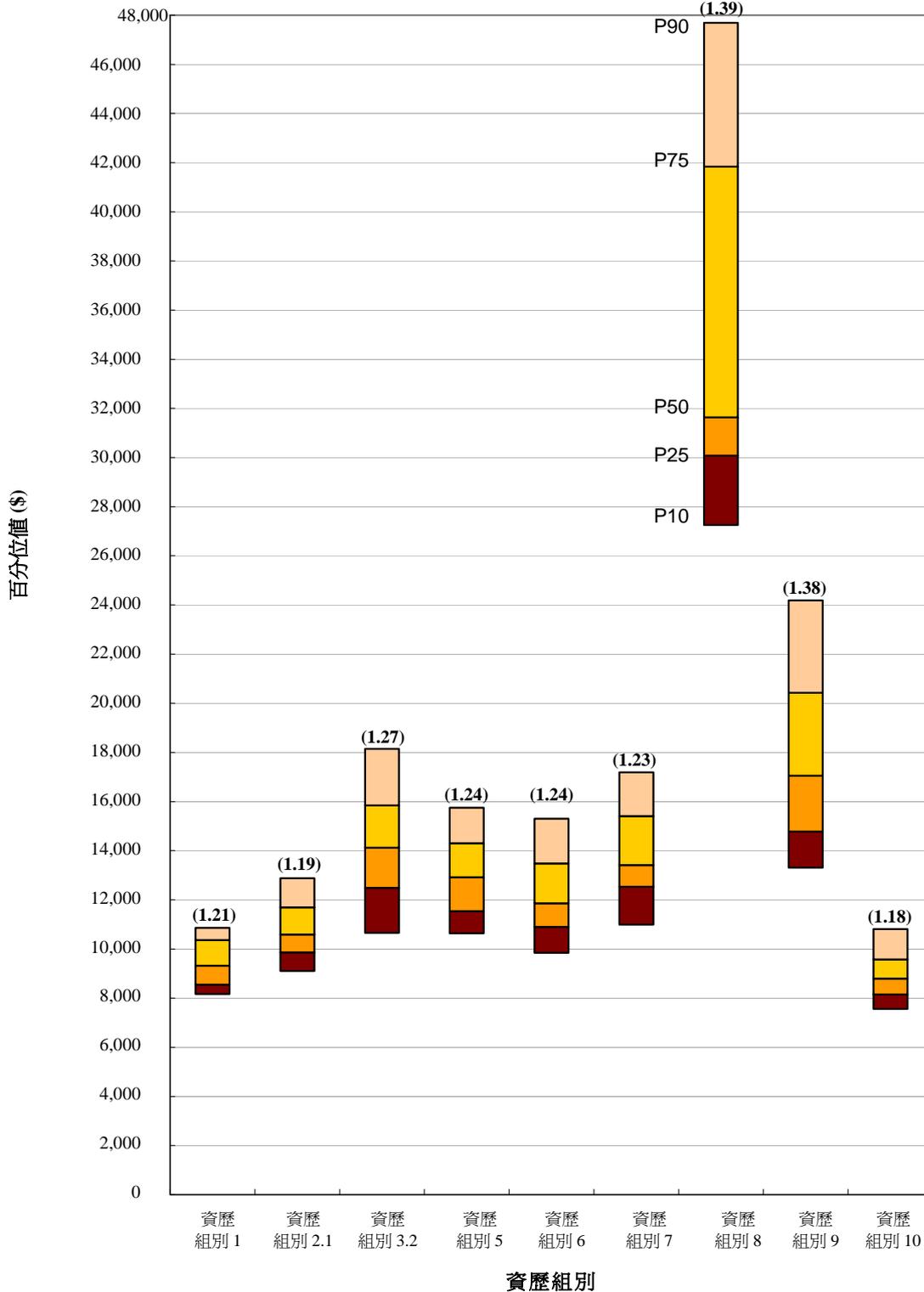


（括號內為其他現金薪酬與基本薪金的市場薪酬上四分位值的百分比）  
（資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 及資歷組別 4 未能取得足夠數據）

數據分布

4.4.6. 圖 7 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 7：按資歷組別劃分的百分位值分布



(括號內數字為 P75 與 P25 的比率)  
(資歷組別 2.2、資歷組別 3.1 及資歷組別 4 未能取得足夠數據)

- 4.4.7. 按照專業做法，每個資歷組別的分散幅度（以 P75 與 P25 的比率量度）可用於衡量每個資歷組別現金報酬總額的分布情況。整體而言，各資歷組別的數據分布情況都大致維持一致，皆為 1.2 至 1.3 左右，而資歷組別 8 和資歷組別 9 的分散幅度數值稍高，分別是 1.39 和 1.38。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，導致其薪酬水平出現較明顯的差別。具體而言，資歷組別 8 涵蓋在不同專業範疇而薪酬有顯著差異的專業人士。資歷組別 9 的畢業生則受聘於各行業中廣泛種類的入職職位，並涉及不同的薪資措施，以致薪酬大有不同。

## 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。我們努力鼓勵及協助私營機構參與調查，受邀機構的回應令人鼓舞，因此參與調查的機構數目及蒐集到的有效數據點數目兩者均有所增加，令調查的代表性進一步增強。
- 5.1.2. 調查的結果，尤其在與二零零九年入職薪酬調查相比之下，與我們因應近年人力市場趨勢而預期的情況一致，包括自二零零八年年底金融危機後經濟復甦和薪酬上調趨勢、各不同資歷的薪酬變動趨勢、二零一一年實施的法定最低工資，以及經濟蓬勃發展對尤其是部分經濟行業的影響。
- 5.1.3. 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相配的地方，使部分資歷組別仍然難以蒐集足夠的數據。在新推行的 3-3-4 新學制下，由於第一批畢業生在二零一二年第三季才進入人力市場，對市場的影響尚未可見。
- 5.1.4. 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

#### *一般原則*

- 5.2.1. 我們留意到公務員的薪酬政策旨在提供足夠薪酬，以吸引、保留和激勵具合適才幹的人，為市民提供效率與成效兼備的服務，同時確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。為達致這目的，入職薪酬調查是公務員薪酬調整機制的一部份。在過去的入職薪酬調查中，已確立的做法，包括採用私營市場薪酬上四分位值（即代表薪酬較高的私營機構職位）來釐定公務員的入職薪酬基準。基於政府作為規模龐大而且良好的僱主、吸引及保留合適的人才的需要、維持公務員薪酬穩定的重要性，再加上與以往調查保持一致性的需要，我們認為沒有理由改變現行以市場薪酬上四分位值作為公務員入職薪酬基準的做法。
- 5.2.2. 同時，據我們了解，就如何應用調查結果方面，薪常會的初步意見，是採用類似二零零九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，這些差異不會於調查中反映）、維持公務員薪酬穩定的需要、統計調查固有差異等。

- 5.2.3. 事實上，私營機構鮮有機械式及單純地基於薪酬調查結果作出薪酬調整。他們在作決定時，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。
- 5.2.4. 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，來保留和培養僱員。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，都必須經過非常謹慎的考慮。
- 5.2.5. 其中，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，不應單單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

- 5.2.6. 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	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	無需香港中學會考五科及格的職系	總薪級表 第 1 點 (\$10,160)	\$10,360	\$200	+1.97%
2.1	香港中學會考證書職系第一組：需要香港中學會考五科及格的職系	總薪級表 第 3 點 (\$11,520)	\$11,689	\$169	+1.47%
2.2	香港中學會考證書職系第二組：香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系		不適用	不適用	不適用
3.1	高級文憑職系	總薪級表 第 13 點 (\$21,330)	不適用	不適用	不適用
3.2	文憑職系	總薪級表 第 8 點 (\$15,805)	\$15,845	\$40	+0.25%
4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	總薪級表 第 13 點 (\$21,330)	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 (\$13,910)	\$14,307	\$397	+2.85%
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 (\$13,085)	\$13,481	\$396	+3.03%
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	總薪級表 第 8 點 (\$15,805)	\$15,403	-\$402	-2.54%

資歷組別	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 %
8	專業及相連職系	總薪級表 第 27 點 (\$41,495)	\$41,831	\$336	+0.81%
9	學位及相連職系	總薪級表 第 14 點 (\$22,405)	\$20,432	-\$1,973	-8.81%
10	第一標準薪級職系	第一標準 薪級表 第 0 點 (\$10,155)	\$9,575	-\$580	-5.71%

5.2.7. 一般而言，就獲得足夠數據的資歷組別（即除以灰色標示的三個資歷組別外），其現有的基準可確實反映出各資歷組別的市場薪酬上四分位值。我們認為自二零零九年以來，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 9 和資歷組別 10 的情況則有別，這些資歷組別的市場薪酬上四分位值較它們的基準分別低 8.8% 和 5.7%。我們就不同資歷組別的意見與建議如下。

#### **資歷組別 9 – 學位及相連職系**

5.2.8. 就資歷組別 9 而言，市場薪酬上四分位值按月的水平較公務員基準薪酬低約 2,000 元（8.8%）。如上文分析，此資歷組別包含廣泛行業和職位性質，且各有不同的薪資措施，以致職位之間薪酬差異較大。

5.2.9. 因此，在考慮應否調整此資歷組別的基準薪酬時，或許值得考慮其他指標。與二零零九年入職薪酬調查相比，我們留意到，資歷組別 9 的市場薪酬平均值和中位數（P50）的增幅明顯比市場薪酬上四分位值和資歷組別 9 的公務員基準薪酬的調整幅度都要高。此外，如上文分析，資歷組別 9 涵蓋廣泛行業及不同性質的職位，因而導致不同行業和職位屬系之間有相對較大的薪酬差異。資歷組別 9 的市場薪酬上四分位值是不同的職位屬系的市場薪酬上四分位值的平均值，若機械式地運用調查結果，此水平的競爭力對某些行業和職系而言會相對較低。

5.2.10. 如果只考慮資歷組別 9 市場薪酬上四分位值，並且按照此水平降低這個資歷組別的公務員基準薪酬，這資歷組別的市場薪酬平均值和中位數（P50）與公務員的基準薪酬的距離將會減少。若薪酬以外其他因素不變，政府吸引人才的競爭力，相對市場上典型學位職位的競爭力，亦會隨之降低。同時，降低基準也會導致資歷組別 9 的基準薪酬不及部分行業或職位屬系的私營機構職位的市場薪酬上四分位值，因而引致政府在相關行業或職位招聘資歷組別 9 的僱員時，競爭力亦會隨之降低。

- 5.2.11. 另一個重要的考慮因素，是公務員與私營機構在學位職位的薪俸結構的差異。私營機構的學位職位，一般在入職後數年會有較大的加薪幅度。如大型企業的見習行政人員可在完成培訓計劃後的數年內獲得大幅增加薪酬。而在私營機構中僱員可獲得的晉升機會、見聞和經驗等，也是吸引畢業生的因素。很多私營機構的入職薪酬相對較低，但如果僱員的表現符合或超乎要求，便可在其職業發展過程中，彈性地以較大幅度提高其薪酬水平。另一方面，政府的資歷組別 9 職位的薪酬水平，一如其他公務員職級，只會隨職業發展穩步增長。公務員的薪酬增長較為規範化和穩定。這些薪酬結構的差異不能忽視。因此，如果單以入職薪酬來作比較，而不考慮私營機構日後的薪酬增幅，我們可能會低估私營機構職位招聘學位畢業生的競爭中的吸引力。換句話說，可能需要把公務員資歷組別 9 職位的薪酬定於較市場薪酬上四分位值稍高的水平，才能繼續維持與私營市場的競爭力。
- 5.2.12. 學位職位對於公營和私營市場同樣尤為重要，因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，並可晉身高級管理階層。考慮到上述因素，或不值得機械式地根據調查結果來調低資歷組別 9 的基準薪酬。

#### ***資歷組別 10 – 第一標準薪級職系***

- 5.2.13. 此資歷組別的職位是初級的前線人員。我們留意到資歷組別 10 市場薪酬上四分位值按月水平只比公務員基準低 \$580。由於差異甚少，可能並無理據嚴格應用市場薪酬上四分位值而降低資歷組別 10 的基準薪酬。
- 5.2.14. 此外，我們還留意到，資歷組別 10 的市場薪酬平均值和中位數（P50），以及市場第 10 個和第 25 個百分位薪酬水平，在同期都較公務員基準薪酬的增幅大。這可能是因為引入法定最低工資所致。而且，據我們了解，這個資歷組別所涵蓋的職位在市場上廣泛出現勞工短缺的情況，可能進一步推高這些職位的市場薪酬水平。因此，現階段可能並無理據支持嚴格地應用市場薪酬上四分位值，來降低資歷組別 10 的基準薪酬。

#### ***資歷組別 1、資歷組別 2.1、資歷組別 3.2、資歷組別 5、資歷組別 6、資歷組別 7 和資歷組別 8***

- 5.2.15. 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十分輕微。我們認為這些資歷組別的公務員基準並不需要調整。

#### ***資歷組別 2.2，資歷組別 3.1 和資歷組別 4（數據不足的資歷組別）***

- 5.2.16. 類似二零零九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決定不變，這些資歷組別的基準亦不需要進行調整。

### 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，以及職方表達的意見，我們提出一些意見，詳述如下。
- 5.3.2. 我們留意到部分政府使用的資歷要求，在市場上已經或漸趨過時。隨著各類專上教育課程湧現、與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，均可能進一步改變私營市場在這方面的景況。如果未來的入職薪酬調查仍採用相同的調查方法，部分資歷組別數據不足的情況預料將會持續。
- 5.3.3. 就下一次入職薪酬調查，我們建議可考慮只就數個主要及具代表性的資歷組別（考慮市場情況後決定）蒐集數據。其他資歷組別的公務員基準薪酬則可按內部對比關係而釐定。
- 5.3.4. 我們特別留意到，部分資歷組別要求有關任職者具備多至五年經驗。在私營市場，要求具備經驗的職位，可能不屬於入職職位。為了保持調查的一致性和簡易度，這些資歷組別的基準薪酬，可以內部對比關係而釐定，例如透過參考其他類似但沒有工作經驗要求的資歷組別（如適用）。
- 5.3.5. 長遠而言，我們建議當局可考慮更全面地檢討資歷組別的分類及與公務員基本職級要求的對照。這樣可令資歷組別的分類更貼近市場的最新情況，並進一步加強日後調查與私營機構的可比較性。
- 5.3.6. 在考慮作檢討時，除了考慮新的教育課程及新的 3-3-4 學制對市場招聘的影響外，亦可能值得留意政府現時推行的資歷架構的發展。在資歷架構下七個跨行業的級別架構的資歷，或有可能成為私營機構招聘入職職位時的有效參考。當局可以留意資歷架構在市場上被接納的情況，作日後檢討時參考。
- 5.3.7. 另外，我們留意到職方在職方諮詢會議上曾經指出，越來越多新入職公務員的資歷超出職位的最低要求。由於擁有更高學歷的人數上升，這情況在私營市場上亦非少見。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、面試表現、相關經驗等。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，但因此而獲得額外報酬則不是市場上常見的做法。
- 5.3.8. 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有存在。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	無需香港中學會考五科及格的職系	職位屬系 1 職位屬系 2 職位屬系 3 職位屬系 5 職位屬系 6	文書及秘書 內部支援（機構服務） 內部支援（技術及營運） 公共服務（社羣） 公共服務（資源及設施）
資歷組別 2.1	香港中學會考證書職系第一組：需要香港中學會考五科及格的職系	職位屬系 1 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	文書及秘書 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 2.2	香港中學會考證書職系第二組：需要香港中學會考五科及格，並具相當經驗的職系	職位屬系 1 職位屬系 2 職位屬系 5 職位屬系 6	文書及秘書 內部支援（機構服務） 公共服務（社羣） 公共服務（資源及設施）
資歷組別 3.1	高級文憑及文憑職系第一組：高級文憑職系	職位屬系 4	公共服務（社會及個人服務）
資歷組別 3.2	高級文憑及文憑職系第二組：文憑職系	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（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 4	技術督察及相連職系：高級證書加經驗	職位屬系 3 職位屬系 6 職位屬系 7	內部支援（技術及營運） 公共服務（資源及設施） 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 職位屬系 4 職位屬系 6 職位屬系 7 職位屬系 8	內部支援（技術及營運） 公共服務（社會及個人服務） 公共服務（資源及設施） 工務 操作支援
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	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	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	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 8	專業及相連職系第一組：專業學會會員或同等資格  專業及相連職系第二組：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 9	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 10	第一標準薪級職系	職位屬系 8	操作支援

附件 2：數據蒐集組合

二零一二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：2012 年 4 月 1 日

\*註：有關資料蒐集組合原文為英文版，本文件乃中文譯本作參考之用。

## 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. 公司名稱: \_\_\_\_\_
- b. 聯絡人:
- (i) 姓名: \_\_\_\_\_
- (ii) 職位: \_\_\_\_\_
- (iii) 電話: \_\_\_\_\_
- (iv) 傳真: \_\_\_\_\_
- (v) 電郵: \_\_\_\_\_

### 2. 公司簡介

- a. 2012 年 4 月 1 日的僱員人數（月薪制）: \_\_\_\_\_
- b. 2011 年 4 月 2 日至 2012 年 4 月 1 日期間受聘擔任入職職位，並在 2012 年 4 月 1 日仍在職的全職僱員<sup>1</sup>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. 2012 年 4 月 1 日入職職位<sup>2</sup>的空缺數目: \_\_\_\_\_
- d. 核心業務的性質: \_\_\_\_\_

### 3. 薪酬政策

- a. 薪酬調整月份<sup>3</sup>: \_\_\_\_\_
- 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: \_\_\_\_\_
- d. 貴公司／機構是否有政策預先釐定入職職位的目標薪酬（即“政策薪酬”）（有／沒有）: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> “薪酬調整月份”指薪酬調整生效的月份。

## 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	12	13	14	15	16	17	18	19
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)	職位 僱用狀況	職能	職位 屬系	最低 學歷	最低 經驗 (年)	資歷 組別	實際/ 目標 薪酬	薪酬差異 (是/ 否)	年度 底薪	固定花紅	房屋津貼	其他 津貼	其他 津貼 類型	浮動 薪酬

### 說明:

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. 職位僱用狀況—職位的僱用狀況
7. 職能—職位的主要職能
8. 職位屬系—職位屬系
9. 最低學歷—職位的最低入職學歷要求
10. 最低經驗—職位的最低入職經驗要求
11. 資歷組別—資歷組別
12. 實際/目標薪酬—按實際/目標薪酬區分的薪酬資料
13. 薪酬差異—因在職者的學歷/經驗而導致的薪酬差異
14. 年度底薪—年度底薪
15. 固定花紅—固定花紅
16. 房屋津貼—房屋津貼年度金額
17. 其他津貼—其他津貼年度金額
18. 其他津貼類型—其他津貼的類型
19. 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

公務員二零一二年入職薪酬調查中的薪酬比較調查（以下簡稱“本調查”），旨在蒐集私營機構入職職位的入職薪酬資料，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 **2012 年 4 月 1 日**，涵蓋 2011 年 4 月 2 日至 2012 年 4 月 1 日期間受聘擔任入職職位並在 2012 年 4 月 1 日仍在職的全職僱員。因在 2011 年 4 月 2 日至 2012 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 16 段）以外的職位；以及
- (c) “**現金報酬**”包括：
  - 底薪（見第 20 段相關說明）；
  - 固定花紅（見第 21 段相關說明）；
  - 支付給員工的現金津貼（例如房屋津貼、教育津貼）及其他與工作相關、並反映在正常要求下該工作的價值、及經常性地發放的金額（例如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，那些因特殊工作環境（例如偶發性的超時工作、輪班及工作地點）或員工個別情況（例如發還員工實際墊支的工作開支）而支付的金額（見第 22 至 25 段相關說明）則不計算在內；以及
  - 浮動薪酬（見第 26 段相關說明）。

## 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 2012 年 4 月 1 日有在職者並在 2011 年 4 月 2 日至 2012 年 4 月 1 日期間聘用的入職職位，請按在職者的情況提供薪酬資料。
  - 對於在 2012 年 4 月 1 日仍未填補的入職職位空缺，請根據貴機構的薪酬政策（即該職位如果是有在職者而應支付的最低入職薪酬，而不是作為預算用途的入職薪酬）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。若該職位在 2012 年 4 月 1 日懸空，請填“不適用”。

### 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——職位僱用狀況（“職位的僱用狀況”）

10. 請說明在 2012 年 4 月 1 日該職位是否懸空。若是，請填“懸空”。如該職位在該日已填補，請說明在職者是否仍在試用期（若是，請填“試用”）或已獲確實聘任為全職員工（若是，請填“確實聘任”）。

**第 7 欄——職位的主要職能（“職能”），及**

**第 8 欄——職位屬系（“職位屬系”）**

11. 請參考**附錄 II** 各職位屬系（見下文第 13 段）的詳細說明及主要職能例子。

12. 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）。

13. 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 9 欄——職位的最低入職學歷要求（“最低學歷”）**

14. 請提供該入職職位的在職者必須具備的**最低學歷**，而不是在職者實際持有的學歷。

**第 10 欄——職位的最低入職經驗要求（“最低經驗”）**

15. 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數。

**第 11 欄——資歷組別（“資歷組別”）**

16. 請在本欄填報該在職者／職位所屬的資歷組別編碼（例如 QG1）。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 (QG)		資歷要求
QG 1	無需中學會考五科及格職系	中五或以下程度，加 0 至 1 年工作經驗
QG 2.1	中學會考證書職系第一組	香港中學會考五科及格 (註 1)，加 0 至 1 年工作經驗
QG 2.2	中學會考證書職系第二組	香港中學會考五科及格 (註 1)，加 2 至 5 年工作經驗
QG 3.1	高級文憑及文憑職系第一組	高級文憑 (註 2)，加 0 至 1 年工作經驗
QG 3.2	高級文憑及文憑職系第二組	文憑，加 0 至 1 年工作經驗
QG 4	技術督察及相連職系	高級證書，加 3 年工作經驗
QG 5	技術人員、督導及相連職系第一組	相關證書或學徒資格加 2 年工作經驗
QG 6	技術人員、督導及相連職系第二組	工藝及技能或學徒資格，加 2 至 3 年工作經驗
QG 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	香港高級程度會考兩科及格和中學會考三科良 (註 3)，加 0 至 1 年工作經驗
QG 8	專業及相連職系第一組	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
	專業及相連職系第二組 (薪酬結構與第一組職系相關連的職系)	
QG 9	學位及相連職系	學位，加 0 至 1 年工作經驗
QG 10	第一標準薪級職系	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：要求高級文憑的職位也接受副學士學位資歷；以及

註 3：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”。

## 第 12 欄——按實際／目標薪酬區分的薪酬資料（“實際／目標薪酬”）

17. 請填報下述資料：
- 若該入職職位的在職者在 2012 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任，請填“實際”。
  - 若該入職職位的在職者在 2012 年 4 月 1 日仍在試用期，且職位不設獲確實聘任後的薪酬調整，請填“實際”。
  - 若該入職職位的在職者在 2012 年 4 月 1 日仍在試用期，且職位設有獲確實聘任後的薪酬調整，請填“目標”。
  - 若該入職職位在 2012 年 4 月 1 日懸空，請填“目標”。

## 第 13 欄——因在職者的學歷／經驗而導致的薪酬差異（“薪酬差異”）

18. 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”。

19. 若在第 13 欄填“是”，請確保第 14 至第 19 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 14 欄——年度底薪（“年度底薪”）

20. 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>2012 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 2012 年 4 月 1 日按年折算的底薪（即把 2012 年 4 月 1 日的實際月薪乘以 12）。
b) 在職者在 <u>2012 年 4 月 1 日仍在試用期</u> ，且 <u>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>2012 年 4 月 1 日仍在試用期</u> ，且 <u>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 2012 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）。
d) <u>2012 年 4 月 1 日懸空</u> 的入職職位	

## 第 15 欄——固定花紅（“固定花紅”）

21. 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／目標固定花紅，例如發放第 13 個月薪酬為固定花紅，請填報一個月的

薪金額。固定花紅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，如固定花紅為約滿酬金，請填報 2011 年 4 月 2 日至 2012 年 4 月 1 日按年折算的金額。

### 第 16-18 欄—津貼

22. 已支付或將支付給員工的現金津貼（例如房屋津貼、教育津貼）及其他與工作相關、並反映在正常要求下該工作的價值、及經常性地支付的金額（例如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。

23. 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) 因員工個別情況而支付的現金報酬（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、偏遠地點工作，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。
- (b) 因應特殊工作條件而支付的現金報酬，例如與特定職位工作條件相關的超時工作、輪班、在偏遠地點工作、颱風值勤、執行厭惡性工作或危險任務等的偶發性報酬。
- (c) 某些私營機構採用的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門診醫療費用。

### 第 16 欄—房屋津貼年度金額（“房屋津貼”），及

### 第 17 欄—其他津貼年度金額（“其他津貼”）

24. 請提供以下資料：

情況	所需資料
a) 在職者在 <u>2012 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 2012 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 2012 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>2012 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 2012 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。
c) 在職者在 <u>2012 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	
d) <u>2012 年 4 月 1 日懸空</u> 的入職職位	

### 第 18 欄—其他津貼的類型（“其他津貼類型”）

25. 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 19 欄—浮動薪酬（“浮動薪酬”）

26. 浮動薪酬例子可包括銷售佣金、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 2012 年 4 月 1 日或之前已獲確實聘任的入職職位	請填報因在 2012 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 2012 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 2012 年 4 月 1 日仍在試用期，且不設獲確實聘任後的薪酬調整的入職職位	
(c) 在職者在 2012 年 4 月 1 日仍在試用期，且設有獲確實聘任後的薪酬調整的入職職位	請按貴機構在 2012 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。
(d) 2012 年 4 月 1 日懸空的入職職位	

入職職位數據輸入試算表範例

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) 職位 僱用狀況	(7) 職能	(8) 職位 屬系 (JF)	(9) 最低 學歷	(10) 最低 經驗 (年)	(11) 資歷 組別	(12) 實際/ 目標 薪酬	(13) 薪酬差異 (是/否)	(14) 年度 底薪	(15) 固定花紅	(16) 房屋津貼	(17) 其他 津貼	(18) 其他 津貼 類型	(19) 浮動 薪酬
人力資源 助理	1	是	030	8.12.2011	確實聘任	人力資源 管理	2	中學會考 五科及格	0	2.1	實際	否	\$96,000	\$12,000	\$0	\$0	-	\$4,000
銷售代表	3	否	071	5.2.2012	試用	銷售	5	學位	1	9	實際	是	\$120,000	\$18,000	\$0	\$7,200	教育津貼	\$10,000
銷售代表	3	否	072	3.6.2011	確實聘任	業務 拓展	5	學位	1	9	實際	否	\$120,000	\$18,000	\$24,000	\$7,200	教育津貼	\$20,000
銷售代表	3	否	073	4.12.2011	確實聘任	銷售	5	學位	1	9	實際	否	\$120,000	\$18,000	\$0	\$7,200	教育津貼	\$30,000
司機	1	是	101	6.3.2012	試用	駕駛	8	有效香港 駕駛執照	3	6	目標	否	\$110,000	\$9,000	\$0	\$7,200	經常性輪班津貼	\$0
工程師	不適用	否	不適用	不適用	懸空	建築	7	專業學會會員	1	8	目標	否	\$200,000	\$16,000	\$120,000	\$0	-	\$20,000

## 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計有助理文書主任、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計有二級物料供應員、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計有通訊控制員、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主要以一對一方式向服務對象提供社會或個人服務，及透過直接的服務對象／服務提供者介面，提供個人或特設服務。在公務員基本職級中計有二級職業安全主任、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計有郵差、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）

這職位屬系包括通過執行／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計有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計有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，典型的工作要求操作儀器或機器、從事體力勞動或在戶外工作。在公務員基本職級中計有管工、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	ACE Life Insurance Company Ltd.	安達人壽保險有限公司
2	AIA Group Limited	友邦保險控股有限公司
3	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
4	Asia Airfreight Terminal	亞洲空運中心有限公司
5	Atkins China Ltd.	阿特金斯顧問有限公司
6	Aviation Security Company Limited	機場保安有限公司
7	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8	Black & Veatch Hong Kong Limited	博威工程顧問有限公司
9	C M WONG & ASSOCIATES LTD	黃志明建築工程師有限公司
10	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
11	Carlsberg Hong Kong Limited	嘉士伯香港有限公司
12	Cathay Pacific Airways Ltd.	國泰航空公司
13	Celestica Hong Kong Limited	—
14	Chubb Hong Kong Limited	集寶香港有限公司
15	Chun Wo Construction & Engineering Company Limited	俊和建築工程有限公司
16	Citibank (Hong Kong) Limited	—
17	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
18	Citybus Limited	城巴有限公司
19	Compass Technology Company Limited	—
20	Dah Chong Hong, Limited	大昌貿易行有限公司
21	Dah Sing Bank, Limited	大新銀行有限公司
22	Defond Electrical Industries Limited	德豐電業有限公司
23	DHL Express (Hong Kong) Limited	敦豪國際速遞(香港)有限公司
24	Elec & Eltek Multilayer PCB Limited	依利多層線路板有限公司
25	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
26	Esquel Enterprises Ltd.	溢達企業有限公司
27	Evangelical Lutheran Church Social Service - Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
28	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
29	Giordano Limited	佐丹奴有限公司
30	Green Island Cement Company Limited	青洲英坭有限公司
31	Halcrow China Limited	合樂中國有限公司
32	Hang Lung Properties Limited	恒隆地產有限公司
33	Hip Hing Construction Co., Ltd.	協興建築有限公司
34	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
35	Hong Kong Exchanges and Clearing Ltd	香港交易及結算所有限公司
36	Hong Kong Housing Authority	香港房屋委員會
37	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會

38	Hong Kong Lutheran Social Service Lutheran Church-Hong Kong Synod	香港路德會社會服務處
39	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
40	Hong Kong Seibu Enterprise Co., Ltd	—
41	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
42	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
43	Hong Yip Service Company Limited	康業服務有限公司
44	HongKong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
45	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
46	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
47	Hsin Chong Construction Group Ltd	新昌營造集團有限公司
48	Hutchison Telecommunications Hong Kong Holdings Limited	和記電訊香港控股有限公司
49	Hyder Consulting Limited	安誠工程顧問有限公司
50	i-CABLE Communications Limited	有線寬頻通訊有限公司
51	Inchcape Hong Kong	英之傑香港
52	InfoTech Services (Hong Kong) Limited	資訊科技服務（香港）有限公司
53	ISS Facility Services Limited	—
54	Jardine Airport Services Limited	怡中航空服務有限公司
55	Jebsen & Co. Ltd.	捷成洋行有限公司
56	K. Wah Construction Materials (HK) Ltd.	嘉華建材（香港）有限公司
57	Kai Shing Management Services Limited	啓勝管理服務有限公司
58	Kwoon Chung Bus Holdings Limited	冠忠巴士集團有限公司
59	Lane Crawford (Hong Kong) Limited	連卡佛（香港）有限公司
60	Maersk Hong Kong Limited	—
61	Manulife (International) Limited	宏利人壽保險（國際）有限公司
62	Ming Pao Holdings Limited	明報集團有限公司
63	Modern Terminals Ltd.	現代貨箱碼頭有限公司
64	MTR Corporation Ltd	香港鐵路有限公司
65	Nestle Hong Kong Ltd.	雀巢香港有限公司
66	New Hong Kong Tunnel Company	新香港隧道有限公司
67	New World First Bus Services Limited	新世界第一巴士服務有限公司
68	NXP Semiconductors Hong Kong Limited	恩智浦半導體香港有限公司
69	Ocean Empire Food Shop (Holdings) Limited	海皇粥店（集團）有限公司
70	Ocean Park Corporation	香港海洋公園
71	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
72	Prudential Corporation Asia	—
73	Public Bank (Hong Kong) Limited	大眾銀行（香港）有限公司
74	Quality HealthCare Medical Services Limited	卓健醫療服務有限公司
75	River Trade Terminal Co. Ltd.	香港內河碼頭
76	Samsonite Asia Limited	—

77	Securities and Futures Commission	證券及期貨事務監察委員會
78	Shiu Wing Steel Limited	紹榮鋼鐵有限公司
79	Shun Hing Electronic Trading Co., Ltd	信興電器貿易有限公司
80	Shun Tak Holdings Ltd	信德集團有限公司
81	Sik Sik Yuen	薺色園
82	Sino Land Company Limited	信和置業有限公司
83	SmarTone Telecommunications Limited	—
84	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
85	Society for the Prevention of Cruelty to Animals (HK)	香港愛護動物協會
86	South China Morning Post Publishers Limited	南華早報出版有限公司
87	St. James' Settlement	聖雅各福羣會
88	Standard Chartered Bank (Hong Kong) Limited	渣打銀行（香港）有限公司
89	Sun Hung Kai Properties Limited	新鴻基地產發展有限公司
90	The Bank of East Asia, Limited	東亞銀行有限公司
91	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
92	The Dairy Farm Co. Ltd.	牛奶有限公司
93	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
94	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
95	The Hong Kong Society for the Aged	香港耆康老人福利會
96	The Jardine Engineering Corporation, Limited	怡和機器有限公司
97	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
98	The Swank Shop Limited	詩韻有限公司
99	The Wing On Department Stores (Hong Kong) Limited	永安百貨有限公司
100	TNT Express Worldwide (HK) Ltd.	—
101	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
102	Urban Group	富城集團
103	Urban Renewal Authority	市區重建局
104	Whirlpool (Hong Kong) Limited	惠而浦（香港）有限公司
105	Wing Hang Bank, Ltd.	永亨銀行有限公司
106	YATA Limited	一田百貨
107 – 142 不具名機構*		

\*這些機構不欲公開名稱。