

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

研究報告（中譯本）

韜睿惠悅香港有限公司



二零二一年六月

目錄

1.	報告摘要.....	4
2.	報告概覽.....	8
3.	引言及基準研究的背景.....	9
3.1.	引言.....	9
3.2.	背景.....	9
3.3.	二零二零年基準研究範圍和目的.....	9
3.4.	引言摘要.....	10
4.	研究方法.....	11
4.1.	指導原則.....	11
4.2.	調查參照日期.....	11
4.3.	法律執業者收入的定義.....	11
4.4.	法律界參照.....	12
4.5.	調查問卷及訪問指引.....	13
4.6.	受訪者的目標數量和類別細分.....	13
4.7.	摘要.....	14
5.	調查過程.....	15
5.1.	二零二零年量性研究.....	15
5.2.	二零二零年質性研究.....	16
5.3.	海外研究.....	17
5.4.	摘要.....	17
6.	二零二零年量性研究調查結果.....	18
6.1.	調查回應.....	18
6.2.	受訪者背景概況.....	20
6.3.	二零一五年至二零二零年的收入變動.....	23
6.4.	香港境內外執業所獲取的收入.....	24
6.5.	二零一九冠狀病毒病疫情對收入的影響.....	24
6.6.	二零一九至二零年度收入水平分析.....	25
6.7.	司法人員薪酬與法律界收入差距分析.....	26
6.8.	對任職司法機構的看法.....	28
6.9.	摘要.....	31
7.	二零二零年質性研究結果.....	33
7.1.	受訪者背景概況.....	33

7.2.	大律師和律師的訪問結果.....	34
7.3.	企業法律執業者訪問結果.....	36
7.4.	法律學者訪問結果	37
7.5.	摘要	37
8.	海外研究結果.....	38
8.1.	海外司法人員薪酬架構.....	38
8.2.	人才庫	38
8.3.	薪酬	39
8.4.	司法職位的性質	41
8.5.	摘要和對香港的參考價值.....	42
9.	觀察和建議.....	43
9.1.	法律界收入和司法人員薪酬.....	43
9.2.	對司法服務和薪酬的看法.....	44
9.3.	司法人員的理想人選	44
9.4.	建議	44
9.5.	改進日後調查方法的技術建議	45
附錄 1：	額外的收入分析	46
附錄 2：	符合二零二零年法律界參照的受訪者背景概況	47
附錄 3：	香港訪問的詳細摘要	49
附錄 4：	海外司法管轄區桌面研究.....	59
附錄 5：	香港量性研究問卷	70
附錄 6：	香港法律執業者訪問指引.....	79
附錄 7：	海外訪問指引.....	82
附錄 8：	致大律師／律師／律師事務所／公共機構和大型企業的信函	83

1. 報告摘要

- 1.1. 二零二零年十一月，司法人員薪俸及服務條件常務委員會（“司法人員薪常會”）委聘韜睿惠悅香港有限公司（“韜睿惠悅”）進行二零二零年香港法律執業者收入基準研究（“二零二零年基準研究”）。
- 1.2. 二零二零年基準研究的目的是蒐集香港法律界的收入資料／數據作分析，並與司法人員薪酬作比較，藉以確定司法人員薪酬與法律界的收入變動是否保持大致相若。二零二零年基準研究亦蒐集法律執業者對任職司法機構的看法。
- 1.3. 是次基準研究目標受訪者為符合法定資格可獲任命為法官或司法人員的法律執業者，即就裁判官和區域法院法官而言，具有至少 5 年執業年資的大律師或律師；以及就高等法院原訟法庭法官而言，具有至少 10 年執業年資的大律師或律師。調查範圍包括私人執業大律師和律師，以及在選定的公共機構和大型企業工作的企業法律執業者。
- 1.4. 是次研究包括 (i) 就香港法律執業者薪酬的量化研究（“二零二零年量化研究”）；(ii) 就香港法律執業者對任職司法機構的看法的質性研究（“二零二零年質性研究”）；以及 (iii) 對澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國六個普通法司法管轄區的法律／司法界的薪酬安排進行的海外研究（“海外研究”）。
- 1.5. 二零二零年量化研究以問卷調查的方式進行（該問卷所載問題有序地列出）。目的旨在蒐集受訪者的專業資格和執業年資資料，他們的收入／薪酬水平和變動，以及他們對擔任法官或司法人員的興趣。
- 1.6. 二零二零年質性研究以一對一訪問的形式進行，受訪者包括在香港執業的大律師、律師和企業法律執業者，以及香港法律學者。
- 1.7. 二零二零年基準研究的問卷調查和訪問部分，與上一輪的基準研究相比，均納入了新增問題。目的是收集受訪者就二零一九冠狀病毒病疫情對他們收入水平的影響，以及受訪者就短期和長期而言對任職司法機構的興趣和看法。
- 1.8. 海外研究透過桌面研究和訪問兩種方式進行，以六個司法管轄區各自的司法任命和司法人員薪酬機制作為背景，概述它們的法律／司法界的薪酬安排的主要特點。
- 1.9. 二零二零年基準研究的調查方法和主要結果摘要如下：
 - 1.9.1. **調查參照日期：**調查參照日期為二零二零年三月三十一日，涵蓋二零一九至二零年課稅年度的收入（即二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日）。
 - 1.9.2. **收入的定義：**私人法律執業者的收入定義為：(i) 就大律師和以獨營或律師行合夥形式執業的私人執業律師而言，收入定義為淨收入或稅前利潤；或 (ii) 就受僱於律師行的律師及受僱於公共機構和大型企業的企業法律執業者而言，收入包括稅前底薪、固定現金津貼、保證和浮動獎金、該年授予的長期獎勵，以及退休金／退休計劃的僱主供款部分。上述的收入定義與過往的基準研究一致。
 - 1.9.3. **法律界參照：**法律界參照，即代表在該指定的司法人員職級中大多數法官及司法人員所具的執業年資的範圍，該參照構成法官及司法人員薪酬與相關法律界收入互作比較的基礎。下表列出二零二零年基準研究採用的法律界參照，該參照根據當前法官及司法人員概況制定而成。與二零一五年基準研究相比，二零二零年參照略有修訂。根據使用二零二零年法律界參照及二零一五年法律界參照所得出的薪酬分析作比較，顯示兩套參照的比較結果差距甚小。因此，採用二零二零年法律界參照與過往的研究所得出的數據進行法律界收入水平和變動的分析，做法是合理和妥善的，我們將在此基礎上進行分析。

司法人員職級	二零二零年法律界參照
高等法院原訟法庭法官	具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師
區域法院法官	具有 14 至 24 年執業年資的大律師
	具有 14 至 24 年執業年資的律師
裁判官	具有 5 至 15 年執業年資的大律師
	具有 5 至 15 年執業年資的律師

- 1.9.4. **調查回應：**二零二零年量性研究共收到 1,108 份回應，其中 994 份回應由符合任職司法機構的法定要求的人士提供。在該 994 份回應中，935 份符合二零二零年法律界參照並可應用於二零二零年量性研究，以分析法律界收入水平和變動。從統計學上顯著差異的角度來看，該 935 份回應已滿足是次研究所需的最低要求（即大約 600 至 700 份回應，相當於按 9,189 名調查人口以 95% 的置信度和 5% 的誤差幅度進行抽樣），形成一個有效的數據庫為是次研究提供依據。在二零二零年質性研究中，我們訪問了 49 名香港法律界人士，了解他們對司法服務和薪酬的看法。對比二零一五年基準研究，二零二零年量性研究和質性研究的回應率均高於二零一五年。就海外研究而言，我們與 6 名海外法律執業者進行了訪問。受訪者的詳細分類如下：

調查類別	受訪者／訪問人數	
	二零一五年基準研究	二零二零年基準研究
(1) 量性研究	731	994
(1.a) 大律師	212	221
(1.b) 律師	481	670
(1.c) 企業法律執業者	38	103
(2) 質性研究	35	49
(2.a) 大律師	18	17
(2.b) 律師	15	26
(2.c) 企業法律執業者	2	3
(2.d) 法律學者	不適用	3
(3) 海外研究（訪問）	不適用（二零二零年新增）	6

- 1.9.5. **二零一九冠狀病毒病疫情的影響：**二零二零年基準研究蒐集了受訪者在二零一九冠狀病毒病疫情爆發期間的薪酬水平。總體來說，大約 50% 的受訪者表示收入因此有損失。鑑於統計學上的顯著差異，有必要在檢視二零二零年基準研究所得出的比較結果時考慮這影響。
- 1.9.6. **二零二零年量性研究結果：**以司法人員薪津平均年度總開支（即 12 個月內的底薪和附帶福利的總和，附帶福利包括房屋福利、退休福利、醫療福利、渡假旅費和教育津貼等），與對應的法律界收入的上四分位值（P75）進行差距分析。

司法人員職級	法律界參照	司法人員薪酬與法律界收入的差距 ⁽¹⁾		
		2010 ⁽²⁾	2015 ⁽²⁾	2020
高等法院 原訟法庭法官	資深大律師 (具有 18 至 28 年執業年資)	-42%	-60%	-48%
區域法院法官	大律師 (具有 14 至 24 年執業年資)	10%	-4%	7%
	律師 (具有 14 至 24 年執業年資)	10%	-4%	19%
裁判官	大律師 (具有 5 至 15 年執業年資)	7%	-16%	19%
	律師 (具有 5 至 15 年執業年資)	13%	20%	45%

⁽¹⁾ 司法人員薪酬與法律界收入的差距以百分比表示-

$$\frac{\text{司法人員薪酬與法律界收入的差距}}{\text{法律界收入}} \times 100\%$$

⁽²⁾ 二零一零年和二零一五年的基準研究採用了一套略有不同的法律界參照。

- 是次研究顯示，三個司法人員職級的薪酬差異與二零一五年不同。
 - 就高等法院原訟法庭法官而言，儘管二零一零年、二零一五年和二零二零年的司法人員薪酬一直低於其對應的法律界收入，在二零一五年至二零二零年的五年間，司法人員薪酬滯後情況縮窄（即從 -60% 到 -48%）；以及
 - 就區域法院法官和裁判官而言，情況與二零一五年不同，司法人員薪酬高於其對應的法律界收入。調查結果亦顯示，與律師同行相比，大律師的收入一般較高但較不穩定。

1.9.7. **二零二零年質性研究結果：**在 49 位受訪者中，大多數（即超過 50% 的受訪者）表示目前無意任職司法機構。其他主要結果與二零一五年基準研究的結果普遍一致，概述如下：

- 就任職司法機構是否具吸引力，法律界的看法普遍一致。三個最常列舉令到司法職位具吸引力的因素包括：(i) 服務社會；(ii) 穩定的工作和收入保障；以及 (iii) 工作和生活方式的改變。
- 三個最常列舉導致司法人員職位的吸引力稍遜的因素包括：(i) 孤獨和社交聯繫減少；(ii) 與同行的專業人士的互動受到限制；以及 (iii) 工作安排和工作時間欠缺靈活性。
- 受訪者並提出有關提升司法職位吸引力的意見，其中包括：(i) 增加入職準則及典型晉升階梯的透明度；(ii) 改善工作環境，加強對法官及司法人員的支援以解決工作量問題（例如增聘曾受法律培訓的輔助人員）；以及 (iii) 擴大適合任命為法官及司法人員的潛在人才庫。

1.9.8. **海外研究結果：**香港¹整體的司法和法律界狀況，與海外司法管轄區比較，既有相似之處，亦有獨特之處。

- 情況與香港相同，六個海外司法管轄區均就其司法人員任命，制定了各自的憲法或法定要求（例如法定人才庫、退休年齡和薪酬調整考慮等）。
- 然而，與其他六個司法管轄區相比，香港在某些方面有其獨特之處，包括 (i) 香港與英國一樣，對司法職位的執業年資要求較高；以及 (ii) 香港仍然保留兩個獨立的法律執業者分支，即只可以大律師或律師的身分執業。

¹ 香港是中華人民共和國的一個特別行政區（即不是一個主權國家）。

- 從海外法律執業者訪問結果來看，所有受訪者都認為法官是一份備受尊崇的職業(vocation)。是否成為司法人員不單只考慮財務因素，還涉及其他多方面考量。大多數受訪者表示服務社會是成為司法人員的主要驅動因素。此外，部分海外司法管轄區，在司法人員重返私人執業方面備有靈活性，進入司法機構並不一定是其法律生涯的終點。
- 從年度薪酬調整的角度來看，大部分海外司法人員的按年調薪比率與當地的消費物價指數相若，但低於私營機構的按年調薪比率。這些公開的數據以及普遍認為司法人員薪酬較低的看法，均反映海外法律執業者考慮轉職至當地的司法機構時，謹慎的財務考慮會是其中一個決定因素。

1.9.9. 總結

- 在香港，由於司法人員的薪酬結構和調整機制與法律界的存在根本差異，加上法律界收入和經濟環境變動均受外圍等因素影響，令兩者的加薪幅度在二零一五年至二零二零年的五年間出現顯著差別：司法人員薪酬呈現穩定增長；法律界收入雖然總體上保持增長，但幅度較小。就高等法院原訟法庭法官職級而言，雖然司法人員薪酬持續落後於法律界收入，但差距縮窄。至於區域法院法官和裁判官職級，司法人員的薪酬整體高於或持續高於其對應的法律界收入。
- 由於司法機構和法律界在薪酬安排方面存在本質上的差異，導致兩者之間出現薪酬差距。因此，在詮釋調查結果時，應充分考慮這些本質上的差異。
- 儘管薪酬存在差距，但訪問結果明顯反映，薪酬或收入多寡並非考慮轉職至司法機構的決定性因素，而是何時轉職司法機構的一個重要的考慮因素。研究結果顯示，大律師和律師對司法服務和薪酬的看法和態度與過往的研究大致相若。建議司法機構可考慮制定一些更積極和主動的長遠規劃，以提高法律界對不同的司法機遇的認識和興趣。

2. 報告概覽

- 2.1. 本報告首先概述基準研究的背景和目標（第 3 章）。調查方法部分列出研究的指導原則、調查用語定義、調查參照日期和目標受訪者，以及對照三個司法人員職級（即高等法院原訟法庭法官、區域法院法官和裁判官）的二零二零年法律界參照（第 4 章）。隨後是調查過程部分，描述數據／資料蒐集的過程，包括進行數據核實與驗證，以提高數據質量（第 5 章）。
- 2.2. 其後的三章列出調查和研究結果（第 6 至 8 章），包括二零一五年至二零二零年的收入變動、法律執業者對任職司法機構的看法和興趣，以及六個海外司法管轄區（即澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國）整體的司法人員薪酬框架。
- 2.3. 報告最後提出就二零二零年基準研究的一系列觀察和建議，並就未來調查方法提出一些技術層面的改進建議（第 9 章）。

3. 引言及基準研究的背景

3.1. 引言

- 3.1.1. 二零二零年十一月，司法人員薪常會委聘韜睿惠悅進行二零二零年基準研究。
- 3.1.2. 我們衷心感謝協助完成是次研究的各個團體，特別是司法人員薪常會為研究方法提供建議，並積極呼籲代表法律界的兩個專業團體：香港大律師公會（“大律師公會”）和香港律師會（“律師會”），為調查提供支援。
- 3.1.3. 我們感謝大律師公會和律師會的支持，就是次調查向會員作出宣傳，並鼓勵他們參與調查。大律師公會主席及律師會會長分別透過每週通告呼籲會員支持是次研究。此外，大律師公會亦協助郵寄數據蒐集包予其會員，而律師會則協助向其會員發送調查的邀請電郵。
- 3.1.4. 我們感謝每一名參與問卷調查及／或接受訪問的大律師和律師、律師事務所、公共機構，以及大型企業。他們為這項重要的研究提供了寶貴的意見。
- 3.1.5. 最後，我們向公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處表示謝意。他們為研究提供建議，協助聯繫兩個專業團體的秘書處和其他相關持份者，大力促使研究工作得以順利進行。

3.2. 背景

- 3.2.1. 司法人員薪酬檢討機制包含兩個元素：定期基準研究和按年薪酬檢討。該機制根據司法人員薪常會在二零零五年《釐定香港法官及司法人員薪酬的合適架構、機制和方法研究報告》（“二零零五年報告”）中提出的建議，獲行政長官會同行政會議在二零零八年五月接納。
- 3.2.2. 在過往的基準研究調查報告中，司法人員薪常會認為應就法律執業者的收入水平，定期進行基準研究，以確定他們的收入水平。司法人員薪常會亦建議，應就基準研究蒐集所得的資料或數據進行分析，並與香港司法人員薪酬作比較，藉以確定司法人員薪酬與法律界的收入變動隨時間是否保持大致相若。此外，蒐集所得的數據不應轉化為用以釐定司法人員薪酬水平的確實數字。相反地，應有系統地記錄個別選定的司法人員職位和對應的法律界職位之間的薪酬對比關係的變動，以確定兩者之間的薪酬對比關係有否隨時間擴大或縮窄。所得的數據將有助司法人員薪常會掌握私營機構法律執業者的薪酬趨勢，以考慮應否及如何調整司法人員的薪酬。司法人員薪常會亦決定，原則上應每五年進行一次基準研究，並檢討進行研究的頻率。
- 3.2.3. 司法人員薪常會於二零零五年²完成了試驗基準研究，並先後於二零一零年及二零一五年進行了兩次基準研究。上述三輪研究均在顧問公司的協助下完成。二零零五年試驗基準研究與及後的兩次基準研究均包括 (i) 大律師及律師收入的問卷調查；以及 (ii) 訪問大律師及律師對司法服務及薪酬的看法。
- 3.2.4. 由於上一輪基準研究在二零一五年進行，司法人員薪常會決定在二零二零年進行下一輪基準研究，並在該輪基準研究中加入有關六個海外普通法司法管轄區（即澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國）法律／司法界薪酬安排的相關研究。

3.3. 二零二零年基準研究範圍和目的

- 3.3.1. 二零二零年基準研究包括以下三個方面：

- i. 就香港法律執業者薪酬的量化研究：通過問卷調查（該問卷所載問題有序地列出），記錄和

² 司法人員薪常會於二零零五年進行了一次試驗基準研究，以確認基準研究的可行性。

檢視個別選定的司法人員職位和對應的私營機構法律職位之間的薪酬對比關係，以掌握私營機構法律執業者的薪酬趨勢，包括確定兩者之間的薪酬對比關係有否隨時間擴大或縮窄，以考慮應否及如何調整司法人員的薪酬；

- ii. **就香港法律執業者對任職司法機構的看法的質性研究：**透過訪問，深入了解大律師和律師對司法職位和與其對應的薪酬的看法和態度；以及
- iii. **就六個普通法司法管轄區法律／司法界薪酬安排進行的海外研究：**就六個海外普通法司法管轄區（即澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國）的司法職位的整體狀況及薪酬機制進行研究。研究結果為司法人員薪常會提供內部參考。

3.4. 引言摘要

- 3.4.1. 二零二零年基準研究在大律師公會、律師會、個別法律專業人士、律師事務所、公共機構和大型企業的支持下順利完成。
- 3.4.2. 與過往的研究一樣，二零二零年基準研究主要檢視司法人員薪酬變動是否與法律界的收入變動保持大致相若。二零二零年沿用與二零一零年和二零一五年基準研究類似的調查方法：透過問卷調查審視大律師和律師的收入，並透過一系列的訪問蒐集法律執業者和法律學者的見解和看法。
- 3.4.3. 二零二零年基準研究增加了一個新項目“海外研究”。

4. 研究方法

4.1. 指導原則

4.1.1. 韜睿惠悅沿用司法人員薪常會早前確立的指導原則，完善了調查方法、調查工作方式和調查分析，並提出了符合法官及司法人員職位性質的薪酬建議。主要指導原則包括：

- 司法獨立是香港法律制度的基礎，使法院得以公平公正以及具誠信地審理案件。確保司法人員薪酬具競爭力至為重要，從而吸引、挽留和激勵合適的法官及司法人員，以保持高質量的裁決，及進一步鞏固司法機構的專業水平及其獨立性；
- 司法工作的性質獨特，法官及司法人員與私營及公共機構法律執業者在職責與工作條件方面不盡相同，難以作任何直接比較；以及
- 作為釐定司法人員薪酬機制的一部分，除每年對薪酬進行調整外，應每五年進行一次定期的基準研究。在進行基準研究的年度，司法人員薪常會在全面考慮一籃子因素³在年度間的變動時，會一併參考基準研究的結果。基準研究的調查結果不應轉化為用以釐定司法人員薪酬的確實數字。數據分析或論述評估將有助司法人員薪常會掌握私營機構法律執業者的薪酬趨勢，以考慮應否及如何調整司法人員的薪酬。

4.2. 調查參照日期

4.2.1. 調查參照日期為二零二零年三月三十一日，涵蓋二零一九至二零年課稅年度的收入（即二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日）。

4.2.2. 此調查參照時期與過往的基準研究的調查參照時期一致，即採用前一年的四月一日至調查年度的三月三十一日為調查參照時期，以確保調查所得的薪酬趨勢及變動與過往的調查結果一致及可比較。

4.3. 法律執業者收入的定義

4.3.1. 二零二零年基準研究沿用與過往的基準研究（即二零一零年和二零一五年）相同的法律執業者收入定義，但為該定義略作修訂，以進一步提高在詮釋收入時的一致性。採用一致的定義可確保是次研究結果可與過往的研究結果進行比較。

4.3.2. 在是次研究中，就私人執業大律師和以獨營或律師行合夥形式執業的私人執業律師而言，收入來自獨營執業或合夥經營的利潤，並定義為：“法律執業所得的除稅前總金額，扣除經營法律執業的任何開支，但不包括任何實物收益”。有關收入包括從律師行提取的款項、任何由律師行支付給獨營執業者或合夥人的房屋或其他現金津貼、代獨營執業者或合夥人支付的退休計劃供款，以及屬於獨營執業者或合夥人但保留在律師行的任何金額。收入還包括律師事務所獨營執業者或合夥人在香港境內外執業所獲取的利潤。

4.3.3. 就受僱於律師行的私人執業律師及受僱於公共機構和大型企業的企業法律執業者而言，是次研究中所指的收入包括除稅前的底薪、固定現金津貼、保證和浮動獎金、該年授予的長期獎勵，以及

³ 自二零零九年以來採用的一籃子因素包括（i）法官與私人執業律師在職責、工作條件和工作量方面的比較；（ii）司法機構招聘和挽留法官及司法人員的情況；（iii）法官及司法人員的退休年齡和退休福利；（iv）法官及司法人員所享有的福利和津貼；（v）禁止離職後再在香港私人執業的規定；（vi）以公營機構薪酬作為參考；（vii）私營機構的薪酬水平及趨勢；（viii）生活費用的調整幅度；（ix）香港的整體經濟情況；（x）海外的薪酬安排；（xi）司法服務的特點——例如司法職位的任期保障、威信及聲望；以及（xii）政府的財政狀況——這是在考慮公務員薪酬調整時的一項相關因素。

退休金／退休計劃的僱主供款部分，但不包括任何實物收益。

4.3.4. 實物收益（例如由律師行和／或其他公司提供的優惠券、會籍和其他非現金福利）不會計算入收入／薪酬內，以免將任何不可衡量和不可比較的部分納入計算中。

4.3.5. 部分大律師和律師可以在其他普通法司法管轄區執業。二零一五年基準研究只要求受訪者註明“他們在香港的法律執業工作是否其主要職業”。由於這或會產生不同的詮釋，因此，二零二零年基準研究要求受訪者按照以下定義說明他們在香港境內外所獲取的收入的百分比，從而更準確地了解他們在香港獲取的收入：

- 在香港執業獲取的收入：在香港司法管轄區的所有法院和審裁處代表客戶進行各種形式的法律訴訟（包括提供建議和意見）的大律師；為在香港存在合約責任的客戶提供法律意見的合夥人；以及按香港僱傭合約受聘的律師。他們須就其收入繳納香港利得稅或薪俸稅。
- 在香港以外執業獲取的收入：在其他司法管轄區以“專案認許”方式處理特定案件的大律師或律師。

4.4. 法律界參照

4.4.1. 法律界參照，即代表各有關司法人員職級中大多數法官及司法人員所具備的執業年資的範圍。有關參照構成法官及司法人員薪酬與對應的法律界收入互作比較的基礎。表 1 列出二零二零年基準研究的法律界參照（根據當前法官及司法人員的概況而制定），並與二零一五年基準研究的法律界參照作比較。圖 1 亦說明二零二零年基準研究的法律界參照所對應的司法人員職級。

表 1：二零一五年與二零二零年的法律界參照

司法人員職級	法律界參照	
	二零一五年	二零二零年
高等法院原訟法庭法官	具有 15 至 24 年執業年資的資深大律師	具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師
區域法院法官	具有 15 至 24 年執業年資的大律師	具有 14 至 24 年執業年資的大律師
	具有 15 至 24 年執業年資的律師	具有 14 至 24 年執業年資的律師
裁判官	具有 5 至 14 年執業年資的大律師	具有 5 至 15 年執業年資的大律師
	具有 5 至 14 年執業年資的律師	具有 5 至 15 年執業年資的律師

圖 1：二零二零年基準研究的法律界參照說明

執業年資(總體)	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
資深大律師														高等法院原訟法庭法官（資深大律師）										
大律師／律師										區域法院法官（大律師／律師）														
大律師／律師	裁判官（大律師／律師）																							

4.4.2. 與二零一五年相比，二零二零年法律界參照略有修訂。以二零二零年法律界參照及二零一五年法律界參照所得出的薪酬作比較，顯示兩套參照的比較結果差距甚小（+/-5%）。因此，採用二零二零年法律界參照與過往的研究進行比較，可得出一致和可靠的調查分析，此做法是合理和妥善的，我們將在此基礎上進行分析。詳細分析載於附錄 1。

4.5. 調查問卷及訪問指引

- 4.5.1. 調查問卷（見附錄 5）及訪問指引（見附錄 6）均作出了若干修訂，以改進研究分析。
- 4.5.2. 在數據核實與確認階段（見第 5.1.2 節），我們應用了若干準則以過濾或剔除數據庫中無效或不完整的問卷回應，並對有效數據進行類別整合與分析，以確保能夠準確地處理和客觀地反映蒐集所得的數據。

4.6. 受訪者的目標數量和類別細分

- 4.6.1. 根據法律界潛在人才庫的規模，以及相關條例⁴對法官及司法人員的法定要求，下表列出二零二零年量性研究的受訪者目標人數（按類別劃分）。

表 2：二零二零年量性研究按類別劃分的受訪者目標人數

司法人員職級	資深大律師	大律師	訟辯律師	律師	企業法律執業者	總數
高等法院原訟法庭法官	5-25		5-10			10-35
區域法院法官		50-120		300-500	15-35	365-655
裁判官		80-150		500-800	15-35	595-985
總數	5-25	130-270	5-10	800-1,300	30-70	970-1,675

- 4.6.2. 二零二零年量性研究的目標為 970 至 1,675 份，來自包括私人執業的大律師和律師，以及在公共機構和大型企業工作的企業法律執業者的有效回應。此目標遠高於按統計學顯著差異要求的最低回應（即大約 600 至 700 份回應，相當於按調查人口以 95% 的置信度和 5% 的誤差幅度進行抽樣）。
- 4.6.3. 除了二零二零年量性研究的目標法律類別（即資深大律師、大律師、訟辯律師、律師和企業法律執業者）外，香港的法律學者亦被納入為二零二零年質性研究的目標受訪者，以了解他們對司法機構的工作機遇的看法，以及對香港法官及司法人員須具備的理想條件的整體評價。
- 4.6.4. 下表顯示二零二零年質性研究的受訪者目標人數（按類別劃分）。表中的目標人數是透過估算現有劃分人才庫的規模而得出的受訪者目標人數，並非基於統計學顯著差異要求而制定的。

表 3：二零二零年質性研究按類別劃分的受訪者目標人數

司法人員職級	資深大律師	大律師	訟辯律師	律師	企業法律執業者	法律學者	總數
高等法院原訟法庭法官	5		7-8				12-13
區域法院法官		5		10-12	3	3	36-40
裁判官		5		10-12			
總數	5	10	7-8	20-24	3	3	48-53

⁴ 具有最少 5 年執業年資的大律師和律師即有資格獲委任為裁判官（《裁判官條例》（第 227 章））或區域法院法官（《區域法院條例》（第 336 章））；而具有最少 10 年執業年資的大律師和律師則有資格獲委任為高等法院原訟法庭法官（《高等法院條例》（第 4 章））。

4.7. 摘要

- 4.7.1. 二零二零年基準研究沿用二零一五年基準研究的調查方法所涵蓋的關鍵要項，以確保調查結果可與以往的研究結果作出比較。
- 4.7.2. 與二零一五年採用的方法相比，二零二零年基準研究的三個主要調整包括：
- 就有關香港境內外獲取的收入的百分比的問題提供更清晰的定義；
 - 根據當前法官及司法人員的背景概況修訂二零二零年法律界參照；以及
 - 修訂調查問卷及訪問指引，以確保更準確和客觀地反映蒐集所得的數據。
- 4.7.3. 就量性研究的調查問卷而言，目標是收到 970 至 1,675 份來自法律界包括私人執業的法律執業者和企業法律執業者的有效回應，以確保調查結果具有統計顯著性。
- 4.7.4. 就質性研究的訪問而言，目標是與從事不同法律專業的人員包括私人執業的法律執業者、企業法律執業者和法律學者進行 48 至 53 場訪問，以深入了解他們對任職司法機構的看法。

5. 調查過程

5.1. 二零二零年量性研究

- 5.1.1. **蒐集調查數據。**與前兩次研究相同，司法人員薪常會、大律師公會和律師會均向目標受訪者（即大律師和律師）發出邀請信，呼籲他們參與是次調查。
- 5.1.1.1. 韜睿惠悅在二零二一年三月一日至二零二一年四月十二日的調查期間，透過紙本問卷或專門為二零二零年基準研究設置的問卷調查網站蒐集問卷數據／回應。
- 5.1.1.2. 大律師公會主席透過大律師公會通告呼籲其會員支持是次調查。大律師公會以電子方式向會員發送問卷調查網站鏈接，並向他們發出多次提示訊息。同時，大律師公會亦以郵寄方式將紙本問卷發送予各會員。
- 5.1.1.3. 律師會主席透過律師會通告呼籲其會員支持是次調查。律師會以電子方式向各會員發送問卷調查網站鏈接，並向他們發出多次提示訊息。
- 5.1.1.4. 儘管已向目標受訪者發出多次提示訊息，首三週的調查回應仍低於目標。韜睿惠悅於是採取多項措施以提高調查回應，其中包括 (i) 聯絡目前在律師會網站上登記的律師事務所，呼籲他們鼓勵其法律僱員填寫問卷；以及 (ii) 聯絡個別律師邀請他們參與問卷調查。
- 5.1.1.5. 至於公共機構和大型企業的企業法律執業者，我們透過電子郵件的方式，向 50 家目標公共機構和大型企業的人力資源總監或人力資源部門主管發送EXCEL格式的調查問卷。
- 5.1.1.6. 通過上述措施，我們共蒐集到 1,108 份問卷回應。儘管二零二零年的總體回應略低於二零一五年（即 1,210 份），但二零二零年所收到的回應，不論在符合法定要求方面或是在符合法律界參照方面，均顯著提高。對於前者，符合法定要求的回應率從二零一五年的 60% 大幅提高到二零二零年的 90%；對於後者，符合二零二零年法律界參照⁵的回應率（即數據利用率）更高達 84%。下表比較二零一五年和二零二零年收到的回應數量及其數據利用率，第 6.1 節的表 5 將進一步提供詳細的數據。

表 4：二零二零年量性研究的回應數量和回應率

問卷回應	二零一五年	二零二零年
收到的回應 (a)	1,210	1,108
符合法定要求的回應 (b, 即具有最少 5 年執業年資)	731	994
符合法定要求的回應率 (b)/(a)	60%	90%
符合法律界參照的回應 (c)	不適用 ⁽¹⁾	935
數據利用率 (c)/(a)	不適用 ⁽¹⁾	84%

⁽¹⁾ 二零一五年基準研究並未提供相關數據。

- 5.1.2. **數據核實與確認。**在給予大律師、律師和企業法律執業者的問卷中，以下問題必須回答：
- 年齡（以範圍表示）；
 - 專業資格；
 - 執業範疇（僅適用於律師）；

⁵ 這些數據點用作計算適合與相應的司法人員薪酬進行比較的法律界收入。

- 總執業年資（在香港執業的總年數）；
- 在香港境內外執業獲取的收入的百分比；
- 當前收入／薪酬（以範圍表示）；
- 與二零一四至一五年度（即二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日）相比的收入變動；
- 對任職司法機構的興趣；以及
- 二零一九冠狀病毒病疫情對收入／薪酬的影響。

5.1.2.1. 若受訪者在回答紙本或網上問卷時，只回答了所有量性問題，但沒有完成質性問題（即沒有完成問卷中“第四部分：任職司法機構”），有關回應亦會被視作有效回應，並獲納入收入水平分析內。

5.1.3. **數據整合分析與報告。**如同二零一五年基準研究，從調查中蒐集所得的大律師和律師的收入數據，會被編製為兩組獨立的數據以進行分析，並以上四分位值（P75）呈現。至於從公共機構和大型企業蒐集所得的數據，則會根據每位受訪者的專業資格，把有關數據適當地納入這兩套數據中（即一套用於大律師，另一套用於律師），然後進行分析。第 6.7.7 節分析納入企業法律執業者數據對調查結果帶來的影響，以供參考。

5.1.3.1. 附錄 1 分別載述按過往法律界參照以及按司法機構的觀察而進行的額外分析。這些額外參照包括：

- 具有 15 至 24 年執業年資的資深大律師，即二零一零年和二零一五年基準研究中高等法院原訟法庭法官採用的法律界參照；
- 具有 15 至 24 年執業年資的大律師／律師，即二零一零年和二零一五年基準研究中區域法院法官採用的法律界參照；
- 具有 5 至 14 年執業年資的大律師／律師，即二零一零年和二零一五年基準研究中裁判官採用的法律界參照；以及
- 具有 5 至 20 年執業年資的大律師／律師（基於司法機構的觀察）。

5.2. 二零二零年質性研究

5.2.1. **訪問。**訪問由韜睿惠悅的高級顧問透過一對一電話或面對面會議形式進行。受訪者除法律學者外，亦包括廣泛並具代表性的執業範疇和不同資歷的法律執業者。從個別受訪者蒐集所得的觀點和意見相當一致，總體來說，它們可以體現法律執業者的主流觀點。

5.2.2. **訪問結果摘要。**訪問的重點為受訪者對司法服務和薪酬的看法，涉及以下方面：

- 法律執業者與法官及司法人員的收入對比關係；
- 二零一九冠狀病毒病疫情對收入的影響；
- 使任職司法機構具吸引力的主要因素；
- 加入司法機構的主要障礙；以及
- 增加司法職位對法律專業人士的吸引力的改善措施，從而吸引更多符合要求的法律專業人士加入司法機構工作。

5.2.3. 是次質性研究共進行 49 場訪問（目標為最少 48 場），受訪者包括大律師、律師、企業法律執業者以及法律學者。受訪者的詳細分類見本報告第 7 章。

5.3. 海外研究

- 5.3.1. 司法人員薪常會在是次研究中納入了就澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國六個海外普通法司法管轄區的法律／司法界的薪酬安排的相關研究。此研究是為了深入了解六個司法管轄區在吸引和挽留人才的機制上有何特點，以供司法人員薪常會作內部參考。
- 5.3.2. 我們對六個司法管轄區分別進行司法人員任命安排的桌面研究，以及與海外法律執業者進行有系統的訪問，以蒐集有用信息和寶貴見解。
- 5.3.3. 在進行六個司法管轄區的桌面研究時，只有來自官方機構（例如政府和政府相關機構）、法律學者或專家的資料才被視作恰當的參考資料。
- 5.3.4. 桌面研究涵蓋的層面廣泛，包括但不限於以下方面：
 - 司法管轄區內法官及司法人員的潛在人才庫（例如律師、大律師，或兩者皆可）；
 - 任命法官及司法人員的法定要求；
 - 司法人員薪酬機制；以及
 - 影響司法人員薪酬調整的因素。
- 5.3.5. 是次海外研究共進行 6 場訪問（六個司法管轄區各進行一場訪問），以便更深入了解六個司法管轄區有關吸引和挽留人才的機制，並蒐集海外受訪者對任職司法機構是否具吸引力的看法以及對加入司法機構的意願。

5.4. 摘要

- 5.4.1. 二零二零年量性研究共收到 1,108 份問卷回應。儘管二零二零年收到的回應數量比二零一五年略低，但數據利用率卻顯著提高。
- 5.4.2. 蒐集所得的大律師和律師的收入數據，會被編製為兩組獨立的數據進行分析，並以上四分位值（P75）呈現。從公共機構和大型企業蒐集所得的數據，亦會獲適當地納入這兩套數據中以進行分析。
- 5.4.3. 二零二零年質性研究共進行 49 場訪問，受訪者包括大律師、律師、企業法律執業者以及法律學者。訪問時的討論按訪問指引進行，問題包括受訪者認為驅使和妨礙法律執業者加入司法機構的因素，包括但不限於司法人員薪酬和法律界收入的對比關係。
- 5.4.4. 海外研究就六個司法管轄區在潛在人才庫、司法人員薪酬機制和影響司法人員薪酬調整的因素等方面進行桌面研究。此外，亦與 6 名海外法律執業者進行有系統的訪問，以進一步了解六個司法管轄區在吸引和挽留人才的機制上有何特點，以及他們對任職司法機構的總體看法。

6. 二零二零年量性研究調查結果

6.1. 調查回應

6.1.1. **總體回應。**二零二零年量性研究的調查人口為 9,189 人，分別涵蓋 1,593⁶ 名和 7,596⁷ 名持有私人執業證書的大律師和律師。我們亦邀請了 50 家公共機構和大型企業為其擁有最少 5 年執業經驗的企業法律執業者提供回應。下表列出是次調查所蒐集到的回應數字以及相關回應率。

表 5：二零二零年量性研究蒐集到的回應數字和回應率

	大律師			律師			2015 總數	2020 總數
	2010	2015	2020	2010	2015	2020		
1. 個人回應：								
(a) 發出的問卷	1,140	1,326	1,593	5,242	6,357	7,596	7,683	9,189
(b) 收到的回應 ⁽¹⁾	395	307	253	1,297	865	752	1,172	1,005
回應率 (b)/(a)	35%	23%	16%	25%	14%	10%	15%	11%
(c) 符合法定要求的回應 ⁽²⁾	276	212	221	861	481	670	693	891
回應率 (c)/(a)	24%	16%	14%	16%	8%	9%	9%	10%
(d) 不符合法定要求的回應	119	95	32	436	384	82	479	114
(e) 符合法律界參照的回應 ⁽³⁾	--	--	194	--	--	638	--	832
(f) 不符合法律界參照的回應 ⁽⁴⁾	119	95	59	436	384	114	479	173
2. 企業回應：								
(g) 符合法律界參照的回應	16	0	0	155	38	103	38	103
(h) 個人回應和企業回應的總數 (b)+(g)	411	307	253	1,452	903	855	1,210	1,108
(i) 符合法定要求的回應總數 ⁽²⁾ (c)+(g)	292	212	221	1,016	519	773	731	994 (對比 2015 年 增加 36%)
符合法定要求的回應率 (i)/(h)	71%	69%	87%	70%	57%	90%	60%	90%
(j) 納入收入水平分析的回應總數 ⁽³⁾ (e)+(g)	--	--	194	--	--	741	--	935
納入收入水平分析數據利用率 (j)/(h)	--	--	77%	--	--	87%	--	84%

⁽¹⁾ 收到的回應指大律師或律師的有效回應總數，即完成調查問卷中“第一部分：專業背景”、“第二部分：作為法律執業者的收入”和“第三部分：二零一九冠狀病毒病疫情的影響”的所有問題。

⁽²⁾ 符合法定要求的回應指提交該回應的大律師或律師具有最少 5 年執業年資。

⁽³⁾ 符合法律界參照的回應指提交該回應的大律師或律師，其執業年資符合第 4.4 節中表 1 所述的二零二零年法律界參照。

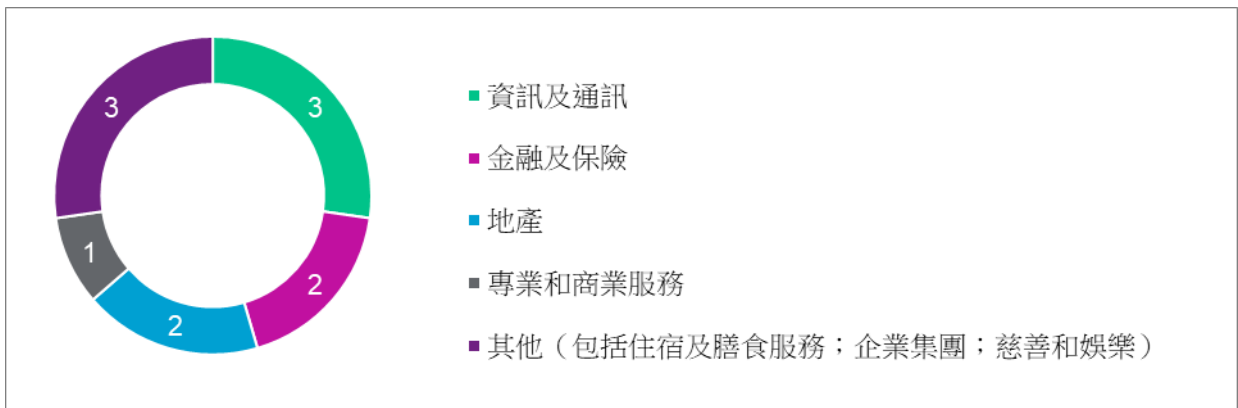
⁽⁴⁾ 不符合法律界參照的回應指該回應是由 (i) 具有少於 18 年或超過 28 年執業年資的資深大律師；(ii) 具有少於 5 年或超過 24 年執業年資的大律師；或 (iii) 執業少於 5 年或超過 24 年的律師填寫。

⁶ 資料來源：香港大律師公會網站大律師名單，<https://www.hkba.org/Bar-List/senior-counsel>，以及
<https://www.hkba.org/Bar-List/junior-counsel>

⁷ 資料來源：香港律師會 2019 年年報。https://www.hklawsoc.org.hk/pub_e/about/report/AR_2019/report_2019.pdf

- 6.1.1.1. 在是次問卷調查中，我們合共收到 994 份符合法定要求的回應（包括 221 名大律師及 773 名律師和企業法律執業者，見表 5 中的 (i) 行），與二零一五年的 731 份回應相比，增加 36%（二零二零年的 994 份回應對比二零一五年的 731 份回應）。
- 6.1.1.2. 在剔除執業年資不符合二零二零年法律界參照的受訪者後（見表 5 的註釋(4)），共 935 份回應（表 5 中的 (j) 行）構成用以分析二零二零年收入水平的數據庫。
- 6.1.1.3. 如第 4.6 節所述，二零二零年基準研究所需的最低回應約為 600 至 700 份，相當於按 9,189 名調查人口以 95% 的置信度和 5% 的誤差幅度進行抽樣。以此 935 份回應構成的二零二零年收入水平分析數據庫，完全達到滿足統計學上顯著差異的目標要求。
- 6.1.1.4. 如第 5.1 節所述，儘管各方的努力和協助，要達致最初為研究設定的目標回應數字非常具有挑戰性。我們觀察到受訪者在每次基準研究中對參與調查的興趣似乎均有所下降（表 5 中的 (b) 行）。儘管收到的回應與我們最初所定的目標略有差距，但 935 份回應仍構成一個合理且有效的數據庫，可為二零二零年基準研究提供依據。
- 6.1.1.5. 在 50 家受邀的公共機構和大型企業當中，有 11 家提供了回應，並一共提供了 103 名律師的數據。有關的公共機構和大型企業的概況分布如下。

圖 2：按行業劃分的公共機構和大型企業的回應數量



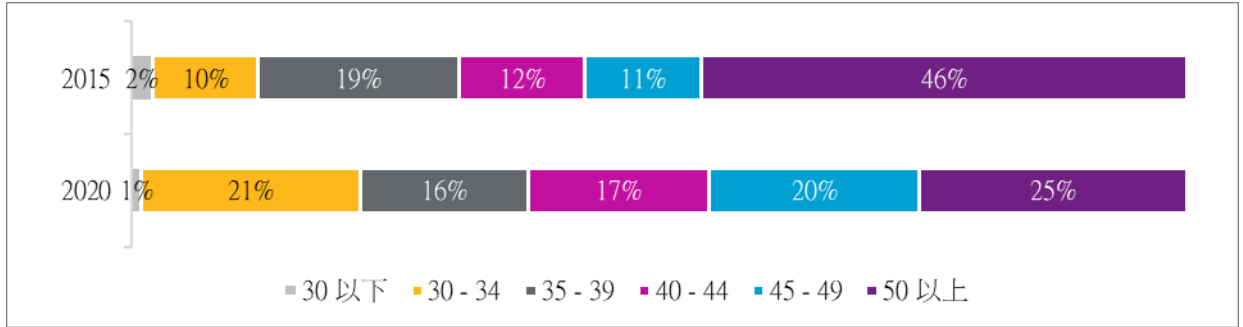
- 6.1.1.6. 我們對 994 名符合法定要求（即最少 5 年執業年資，表 5 中的 (i) 行）的受訪者進行了背景分析，以確保有關結果可與二零一五年的調查結果比較。受訪者背景概況分析結果載於第 6.2 節。
- 符合二零二零年法律界參照的受訪者的附加背景概況分析載於附錄 2。分析的總體結果與本章所列符合法定要求的受訪者背景概況分析大致相若。
- 6.1.1.7. 如同二零一五年，只有符合二零二零年法律界參照的受訪者才獲納入在第 6.3 至 6.7 節的收入水平分析中。
- 6.1.1.8. 基於以下考慮，所有提交回應的受訪者，不論其執業年資，獲納入第 6.8 節所述的觀感分析中：
- 需要了解法律界對司法服務和薪酬的整體觀點；
 - 經驗豐富的法律執業者（執業年資超出二零二零年法律界參照）可就關於任職司法機構的驅動因素和障礙提出富洞察力的見解；以及
 - 年輕的法律執業者（執業年資少於 5 年）將組成未來法官及司法人員的人才庫，他們的意見對司法機構具有價值。

6.2. 受訪者背景概況

6.2.1. 年齡

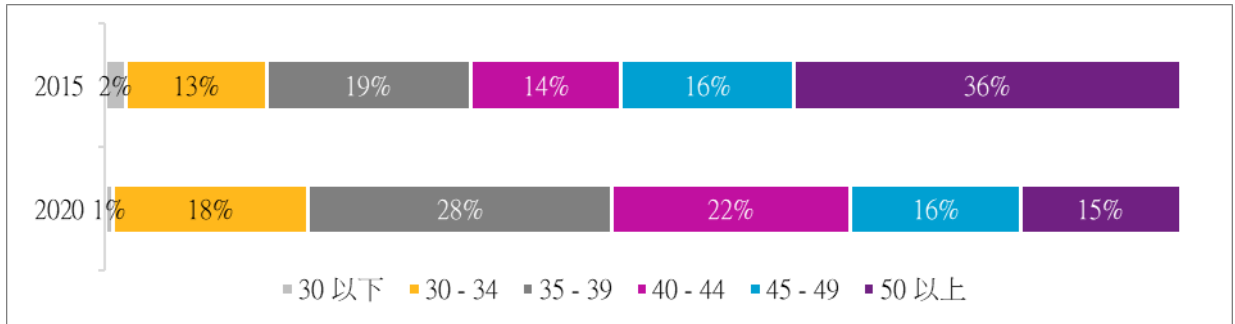
6.2.1.1. 下圖顯示參與二零二零年量性研究的大律師的年齡分布情況。與二零一五年基準研究相比，二零二零年受訪者的年齡分布較為廣泛及平衡。

圖 3：二零一五年及二零二零年受訪大律師的分布情況（按年齡劃分）



6.2.1.2. 如下圖所示，二零二零年量性研究中律師受訪者的年齡分布亦較二零一五年的廣泛及平衡。

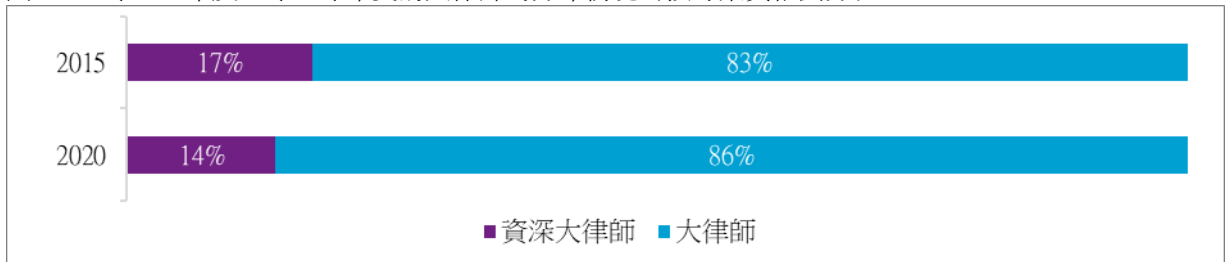
圖 4：二零一五年及二零二零年受訪律師的分布情況（按年齡劃分）



6.2.2. 專業資格

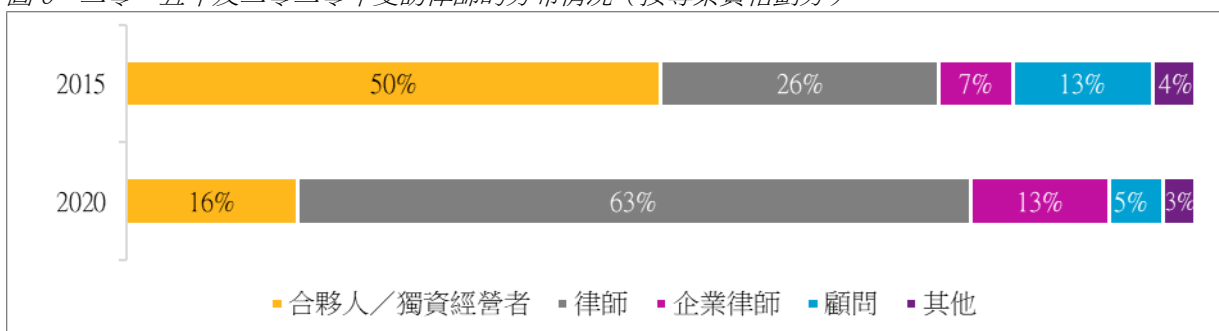
6.2.2.1. 下圖顯示 221 名受訪大律師中資深大律師和大律師的分布，此分佈與二零一五年基準研究的分布情況相若。

圖 5：二零一五年及二零二零年受訪大律師的分布情況（按專業資格劃分）



6.2.2.2. 下圖顯示 773 名律師受訪者中合夥人／獨資經營者、律師、企業律師、顧問，以及實習律師、法律行政人員或專業支援律師的分布情況。

圖 6：二零一五年及二零二零年受訪律師的分布情況（按專業資格劃分）



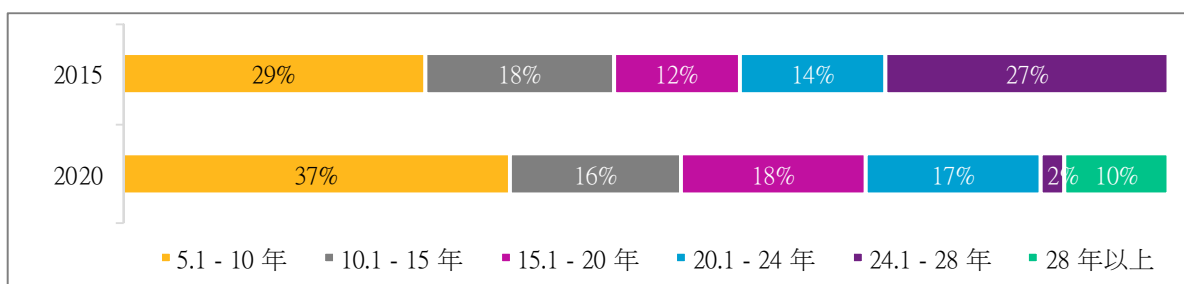
6.2.2.3. 二零二零年受訪律師中佔大多數的是律師（63%），其次是合夥人／獨資經營者（16%）。

6.2.2.4. 受訪者中亦包括 19 名具有合夥人／獨資經營者或律師的專業資格的訟辯律師。由於相關的調查人口較少，且考慮到數據的保密性，我們不會就具有此專業資格的受訪者提供詳細分類。

6.2.3. 執業年資

6.2.3.1. 以二零二零年三月三十一日當日計算，37% 的受訪大律師擁有 5.1 至 10 年的執業年資，其次是 15.1 至 20 年的執業年資（18%）和 20.1 至 24 年的執業年資（17%）。如下圖所示，與二零一五年相比，較多執業年資較短的大律師在二零二零年量性研究中提交回應，令執業年資分布情況較為平衡。

圖 7：二零一五年及二零二零年受訪大律師的分布情況（按執業年資劃分）*



* 二零一五年基準研究合併了 24.1 至 28 年及 28 年以上的類別分布。

6.2.3.2. 下表列出以二零二零年法律界參照劃分的受訪大律師執業年資的分布情況。

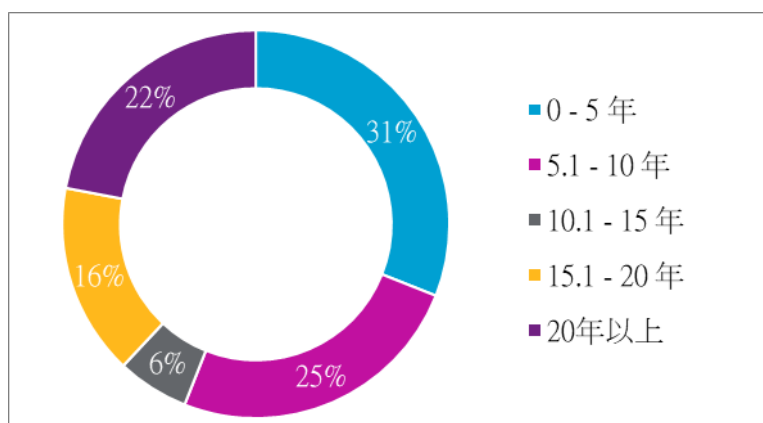
表 6：以二零二零年法律界參照劃分的受訪大律師執業年資的分布情況*

二零二零年法律界參照	下四分位值 (P25)	中位數 (P50)	上四分位值 (P75)	平均數
高等法院原訟法庭法官： 具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師	19.3	20.0	22.8	21.2
區域法院法官： 具有 14 至 24 年執業年資的大律師	16.0	18.5	21.0	18.6
裁判官： 具有 5 至 15 年執業年資的大律師	6.0	7.0	10.0	8.2

* 二零一五年基準研究並未提供相關數據。

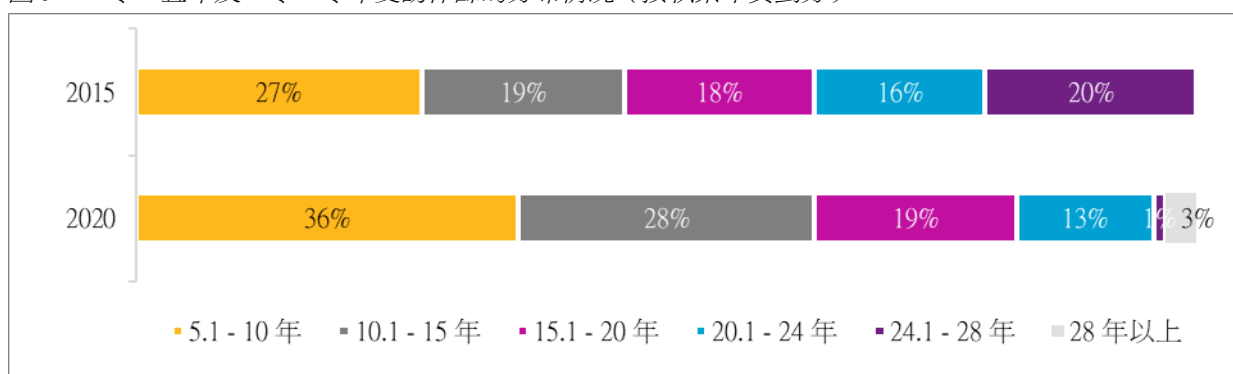
6.2.3.3. 下圖顯示受訪者獲委任為資深大律師的年資分布。其中 56% 受訪者獲委任為資深大律師的年資少於10年（31% 為 0 至 5 年，25% 為 5.1 至 10 年）。

圖 8：二零二零年獲委任為資深大律師的年資分布



6.2.3.4. 以二零二零年三月三十一日當日計算，36% 的受訪律師擁有 5.1 至 10 年的執業年資，其次是 10.1 至 15 年的執業年資（28%）和 15.1 至 20 年的執業年資（19%）。如下圖所示，較多執業年資較短的律師選擇在二零二零年量性研究中提交回應，這與二零一五年的情況有所不同。

圖 9：二零一五年及二零二零年受訪律師的分布情況（按執業年資劃分）*



*二零一五年基準研究合併了 24.1 至 28 年及 28 年以上的類別分布。

6.2.3.5. 下表列出以二零二零年法律界參照劃分的受訪律師執業年資的分布情況。

表 7：以二零二零年法律界參照劃分的受訪律師執業年資的分布情況*

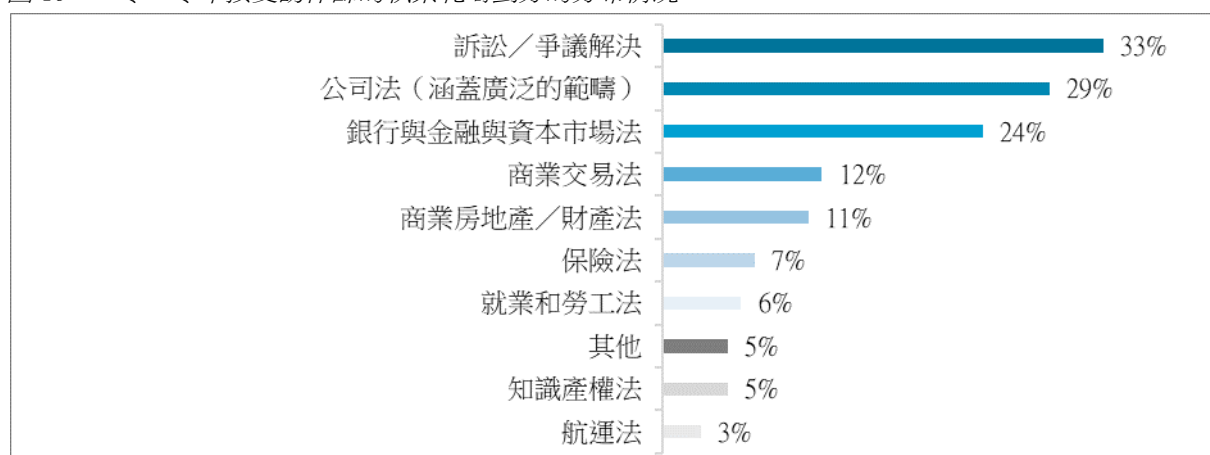
二零二零年法律界參照	下四分位值 (P25)	中位數 (P50)	上四分位值 (P75)	平均數
區域法院法官： 具有 14 至 24 年執業年資的律師	16.0	19.0	21.0	18.7
裁判官： 具有 5 至 15 年執業年資的律師	7.0	9.0	11.0	9.1

*二零一五年基準研究並未提供相關數據。

6.2.4. 執業範疇（僅適用於律師）

6.2.4.1. 二零二零年基準研究新增了一條問題，以收集律師執業範疇的資料。如下圖所示，33% 的受訪律師表示他們的執業範疇包括訴訟／爭議解決，其次是公司法（29%）和銀行與金融與資本市場法（24%）。至於選擇“其他”作為回應的律師，其執業範疇包括 (a) 刑事訴訟和婚姻監禮人；(b) 家庭法；(c) 反壟斷／競爭和貿易法；(d) 遺囑和遺囑認證；及／或 (e) 航空法。

圖 10：二零二零年接受訪律師的執業範疇劃分的分布情況*



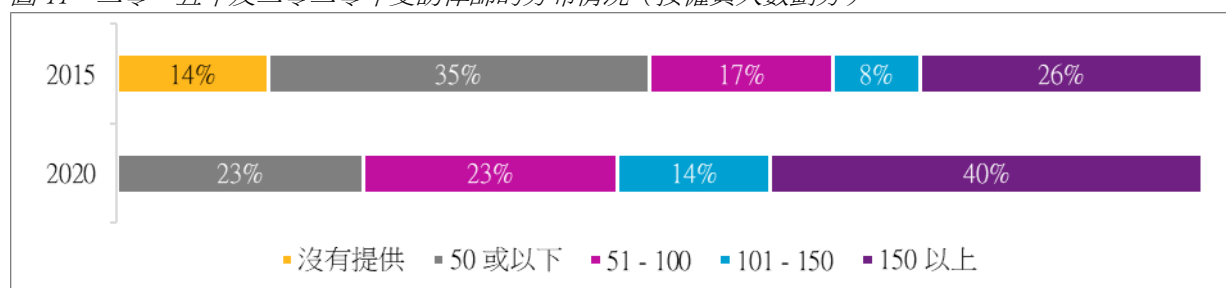
*由於律師可在多個領域執業，因此總數大於 100%。

6.2.5. 律師事務所類型和規模（僅適用於律師）

6.2.5.1. 二零二零年基準研究新增了另一條問題，以收集受訪律師的事務所類型的資料（即本地律師事務所或國際律師事務所）。65% 的受訪律師受僱於國際律師事務所。

6.2.5.2. 與二零一五年的調查結果相比，在大型律師事務所工作的律師在二零二零年所佔的比例較高。

圖 11：二零一五年及二零二零年受訪律師的分布情況（按僱員人數劃分）



6.3. 二零一五年至二零二零年的收入變動

6.3.1. 為確保能夠對收入作出一致的分析，符合二零二零年法律界參照的受訪者會獲納入第 6.3 至 6.7 節所述的分析中。

6.3.2. 55% 的受訪大律師表示他們的收入水平較二零一五年略高（6% 至 30%）或顯著較高（超過 30%）；55% 的受訪律師則表示其收入水平較二零一五年略高（6% 至 30%），另有 25% 亦表示他們的收入水平顯著較高（超過 30%）。這情況可從大律師的自僱性質來解釋。大律師的收入取決於多種因素，包括案件數量和複雜程度、大律師的聲譽等；而律師則會獲得定期的年度薪酬調整和獎金獎勵。根據韜睿惠悅二零一六年至二零二零年香港法律行業薪酬調研分析，律師事務所提供的律師底薪，每年大概上調 4% 至 5%，該數據可作為參考。

表 8：與二零一五年相比大律師和律師的收入變動

與二零一五年相比的收入變動	大律師	律師
顯著較高（超過 30%）	29%	25%
略高（6% 至 30%）	26%	55%
沒有重大變化（-5%至 5%）	15%	17%
略低（-6% 至 -30%）	8%	2%
顯著較低（超過 -30%）	10%	1%
不適用*	12%	0%

* 不適用代表具有少於 5 年的執業年資的受訪者。

6.4. 香港境內外執業所獲取的收入

- 6.4.1. 與二零一五年相比，二零二零年量性研究新增蒐集大律師和律師各自在香港和其他司法管轄區執業所獲取的收入比例。
- 6.4.2. 93% 的受訪大律師表示，他們的所有收入是透過在香港執業產生。部分大律師表示其收入亦包括海外執業所得，他們的境外執業收入佔總收入的百分比的中位數為10%。
- 6.4.3. 96% 的受訪律師表示，他們的所有收入／薪酬是透過在香港執業產生。部分律師表示其收入亦包括海外執業所得，他們的境外執業收入佔總收入／薪酬的百分比的中位數為20%。
- 6.4.4. 由於蒐集所得的收入數據大部分都是透過在香港執業產生⁸，因此無須為我們的分析而對收入進行調整。事實上，若收入水平是執業者考慮是否和何時申請加入司法機構的因素，執業者很可能會將收入作為一個整體考慮，而不區分本地和海外收入。因此，所有蒐集所得的收入數據都應納入收入水平分析中。

6.5. 二零一九冠狀病毒病疫情對收入的影響

- 6.5.1. 發放給大律師和律師的調查問卷（見附錄 5）新增了一條問題，以了解二零一九冠狀病毒病疫情對受訪者二零一九至二零年度收入水平的負面影響。
- 6.5.1.1. 52% 的受訪大律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情對他們的收入產生負面影響。與資深大律師相比，大律師受到的影響較大。

表 9：二零一九冠狀病毒病疫情是否對大律師二零一九至二零年度收入造成負面影響

二零一九冠狀病毒病疫情造成負面影響	大律師（總數）	資深大律師	大律師
否	48%	71%	47%
是	52%	29%	53%

- 6.5.1.2. 對於表示在二零一九至二零年度收入出現損失的大律師，估計收入損失佔總收入的百分比中位數為 28% 至 30%，如下表所示。

表 10：大律師估計因疫情導致二零一九至二零年度收入損失的百分比

二零二零年法律界參照	中位數 (P50) *	平均數 *
高等法院原訟法庭法官：具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師	28%	24%
區域法院法官：具有 14 至 24 年執業年資的大律師	30%	30%
裁判官：具有 5 至 15 年執業年資的大律師	30%	31%

*數字只包括表示在二零一九至二零年度收入出現損失的受訪者。統計數據以各自總額的比例並以市場中位數或平均數形式表示（即收入損失佔總收入的百分比）。

- 6.5.1.3. 表示二零一九冠狀病毒病疫情對收入產生負面影響的受訪律師，以及表示沒有對收入產生負面影響的受訪律師，兩者的人數百分比相當接近。

表 11：二零一九冠狀病毒病疫情是否對律師二零一九至二零年度收入造成負面影響

二零一九冠狀病毒病疫情造成負面影響	律師
否	48%
是	52%

⁸ 一般而言，在香港產生的收入／薪酬達 80% 或以上，有關收入會被視作全部在香港產生。

6.5.1.4. 對於表示在二零一九至二零年度收入出現損失的律師，估計收入損失佔總收入的百分比中位數為 10% 至 15%，遠低於大律師估計的收入損失。

表 12：律師估計因疫情導致二零一九至二零年度收入損失的百分比

二零二零年法律界參照	中位數 (P50) *	平均數 *
區域法院法官：具有 14 至 24 年執業年資的律師	15%	16%
裁判官：具有 5 至 15 年執業年資的律師	10%	12%

*數字只包括表示在二零一九至二零年度收入出現損失的受訪者。統計數據以各自總額的比例並以市場中位數或平均數形式表示（即收入損失佔總收入的百分比）。

6.5.1.5. 二零一九冠狀病毒病疫情對受訪者在二零一九至二零年度造成的收入損失程度不一。收入受動態的市場和經濟環境的影響，並取決於受訪者的職業性質、執業範疇、所屬的律師事務所等。二零二零至二一年度估算的收入變化的分析見下文。

6.5.2. 大多數受訪大律師和律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情對他們在二零二零至二一年度的收入沒有顯著影響（+/-5%），如表 13 所示。

表 13：二零一九冠狀病毒病疫情對二零二零至二一年度的估計收入影響

與二零一五年相比的收入變動	大律師	律師
顯著較高（超過 30%）	4%	0%
略高（6% 至 30%）	8%	6%
沒有重大變化（-5%至 5%）	54%	71%
略低（-6% 至 -30%）	23%	16%
顯著較低（超過 -30%）	11%	1%
不適用*	0%	6%

* 不適用代表受訪者沒有回答該問題。

6.6. 二零一九至二零年度收入水平分析

6.6.1. 由於疫情大流行，二零二零年基準研究是在實行前所未有的社交距離措施的情況下進行，有關措施對許多經濟活動和部分行業的整體收入構成影響。就如何應用二零二零年蒐集所得的數據時，考慮了以下因素：

- 如第 6.5 節所述，就二零一九冠狀病毒病疫情對收入的負面影響，受訪大律師和律師的認知有顯著差別；
- 受訪者就二零一九冠狀病毒病疫情對他們收入的影響意見不一，而就疫情對二零二零至二一年度收入的影響的看法亦不一致。相比過往的基準研究，二零二零年基準研究的受訪者的執業年資較短，因此他們的收入更有可能受到外圍經濟環境影響。所以，認為來年收入將繼續存在挑戰並不意外；
- 由於基準研究每五年進行一次，以確定司法人員薪酬是否與法律界的收入變動隨時間保持大致相若，因此重點應在趨勢而非某個時間點的實際數據上；以及
- 由於在二零二零年部分法律執業者的收入受到二零一九冠狀病毒病疫情的負面影響，這情況前所未有，將未經調整的實際收入與司法人員薪酬進行比較，可能會對二零二零年法律界收入分析構成偏差。

- 6.6.2. 考慮到這些因素，本報告餘下部分的差距分析均按“調整後的收入”進行，即在計算法律界收入時在每位受訪者的實際收入上補回他／她報稱的估計損失，以作調整。例如受訪者表示二零一九至二零年度的收入因二零一九冠狀病毒病疫情而導致 5% 的損失，此 5% 的收入損失會補回到受訪者的實際收入中，使他／她的估算收入調整為更接近平常年度的收入水平。下表顯示後續分析中所採用的二零一九至二零年度法律界收入水平。

表 14：二零一九至二零年度收入水平（以港幣百萬元計）

司法人員職級	二零二零年法律界參照	調整後的收入水平 (上四分位值) (P75)
高等法院原訟法庭法官	具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師	15.00
區域法院法官	具有 14 至 24 年執業年資的大律師	4.25
	具有 14 至 24 年執業年資的律師	3.82
裁判官	具有 5 至 15 年執業年資的大律師	2.44
	具有 5 至 15 年執業年資的律師	2.01

6.7. 司法人員薪酬與法律界收入差距分析

- 6.7.1. **比較基礎。**如同二零一五年基準研究，經整合的法律執業者的收入數據會與三個司法人員職級（即高等法院原訟法庭法官、區域法院法官與裁判官）的司法人員薪酬進行比較。“現金薪酬總額”，即二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日期間的底薪、現金獎金、現金津貼、長期獎勵和退休供款，按上四分位值（P75）的收入水平，作為比較基準。
- 6.7.1.1. “司法人員薪酬”的定義是 12 個月內的底薪和附帶福利的總和。附帶福利包括房屋福利、退休福利、醫療福利、渡假旅費和教育津貼等，是法官和司法人員薪酬待遇的組成部分。如同以往的基準研究，法律界收入會與三個司法人員職級的平均年度司法人員薪酬進行比較。
- 6.7.2. 司法人員薪酬與法律界收入之間的差距以百分比表示，即司法人員薪酬減去法律界收入，再除以法律界收入，以百分比來表示結果。大於 0% 表示司法人員薪酬高於法律界收入，反之即法律界收入高於司法人員薪酬。二零一零年至二零二零年的收入差距如下表所示。

表 15：司法人員薪酬與法律界收入之間的收入差距（以港幣百萬元計）

司法人員 職級	平均年度司法人員薪酬			二零二零年法律界參照 (執業年資)	2010*		2015*		2020	
	2010	2015	2020		P75	差距 [^]	P75	差距 [^]	P75	差距 [^]
高等法院 原訟法庭 法官	4.34	5.39	7.82	具有 18 至 28 年執業年資的 資深大律師	7.50	-42%	13.50	-60%	15.00	-48%
區域法院 法官	2.75	3.37	4.56	具有 14 至 24 年執業年資的 大律師	2.50	10%	3.50	-4%	4.25	7%
				具有 14 至 24 年執業年資的 律師	2.50	10%	3.50	-4%	3.82	19%
裁判官	1.87	2.10	2.91	具有 5 至 15 年執業年資的 大律師	1.75	7%	2.50	-16%	2.44	19%
				具有 5 至 15 年執業年資的 律師	1.65	13%	1.75	20%	2.01	45%

* 二零一零年和二零一五年的基準研究採用了一組略有不同的法律界參照。

[^] 差距代表司法人員薪酬與法律界收入之間的差距。

6.7.3. 高等法院原訟法庭法官

6.7.3.1. 參考具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師的薪酬水平，高等法院原訟法庭法官的薪酬在每個基準研究週期（即二零一零年、二零一五年和二零二零年）一直低於其對應的法律界參照收入。在二零一五年至二零二零年的五年間，司法人員薪酬差距從 -60% 縮窄至 -48%，部分原因是司法機構的薪酬大幅趕上。高等法院原訟法庭法官的薪酬從二零一五年至二零二零年的五年間增長 45%，而法律界的同期收入增長僅為 11%。

6.7.4. 區域法院法官

6.7.4.1. 參考具有 14 至 24 年執業年資的大律師的薪酬水平，區域法院法官的薪酬高於其對應的大律師的參照收入 7%。這有別於二零一五年的結果，當時區域法院法官的薪酬低於其對應的大律師的參照收入 4%。這反映司法人員薪酬在二零一五年至二零二零年的五年間有 35% 顯著增長，而對應的大律師的同期收入只增長 21%。

6.7.4.2. 參考具有 14 至 24 年執業年資的律師的薪酬水平，儘管其對應的法律界參照收入在二零一五年至二零二零年的五年間增長 9%，區域法院法官的司法人員薪酬在此五年間增長 35%。此增幅扭轉了區域法院法官與其對應的律師的參照收入之間的薪酬差距，令區域法院法官的薪酬比其對應的律師的參照收入高 19%。調查結果亦顯示，與律師同行相比，大律師的收入一般較律師高但較不穩定。

6.7.5. 裁判官

6.7.5.1. 參考具有 5 至 15 年執業年資的大律師的薪酬水平，裁判官的薪酬與其對應的大律師的收入之間的差距出現逆轉，差距從二零一五年的 -16% 逆轉至二零二零年的 19%。這反映在過去五年間，裁判官的薪酬增加了 39%，其對應的大律師收入卻幾乎維持不變。另一方面，與具有 5 至 15 年執業經驗的律師的收入相比，裁判官的薪酬領先優勢更為顯著，薪酬差距為 45%。

6.7.5.2. 法律界參照中大律師的執業年資是影響薪酬差距的關鍵因素。大律師的收入會隨著執業年資、經驗、聲譽、執業範疇等因素增加。因此，大律師的收入分布比律師的收入分布更為分散。律師方面他們通常在成為合夥人後（通常需要 12 年或更長時間的執業年資），收入始會出現顯著的轉變。這也解釋了經驗較豐富的律師（區域法院法官級別）和經驗較少的律師（裁判官級別）之間出現收入差異的原因。

6.7.6. 觀察

- 6.7.6.1. 如第 6.3 節所述，法律界收入取決於許多因素，包括執業範疇、案件數量、複雜程度和聲譽。鑑於資深大律師的經驗、所處理案件的複雜程度以及相對較細的人才庫，他們通常獲得較高的收入。受二零一九冠狀病毒病疫情影響，令等同資深大律師的海外執業者前來香港代表本地客戶的機會減少，對本地資深大律師的需求因而進一步增加。經驗較少的大律師和律師（尤其是正在累積業界聲譽的法律執業者）的收入較不穩定。一般來說，經驗較淺的法律執業者通常收入較少，他們預期隨著在專業發展路線上累積經驗和聲譽，將來會獲取更好的收入。
- 6.7.6.2. 了解每個基準研究週期的經濟環境尤其重要。二零零九年全球經濟衰退、二零一零年至二零一五年的五年間香港經濟以及勞動力市場和失業率改善，這些均是檢視基準研究趨勢數據與法官及司法人員薪酬的重要背景資料。
- 6.7.6.3. 雖然政府在二零零九年和二零一零年對公務員推行一系列減薪措施，但有關減薪並未適用於法官及司法人員，這或可以解釋二零一零年基準研究中出現薪酬差距的原因。鑑於當時經濟環境低迷，構成法律界收入偏低，以致區域法院法官和裁判官的薪酬高於他們各自對應的法律界收入。
- 6.7.6.4. 隨後至二零一五年經濟好轉，法律界收入整體得到改善，這解釋了法律界與區域法院法官和裁判官之間薪酬差距擴大的原因。然而，由於二零一九年具破壞性的事件和二零二零年的二零一九冠狀病毒病疫情，整體法律界收入改善的情況受到影響。這些事件對法律執業者的收入帶來波動，尤其是對經驗較少的法律執業者而言，收入變動加大，導致區域法院法官和裁判官與各自的法律界參照進行比對時，薪酬差距發生逆轉或擴大。雖然資深大律師的收入波動較小，並且一直領先於高等法院原訟法庭法官的薪酬，但二零二零年基準研究顯示，他們之間的薪酬差距幅度縮窄。

6.7.7. 剔除企業法律執業者對調查結果的影響

- 6.7.7.1. 企業法律執業者的回應數目相對較少，僅有 103 個回應。分析顯示，若從收入差距分析中剔除這組受訪者，不會對調查結果產生任何影響。因此，表 15 的收入差距分析包含了企業法律執業者的回應，並可作為比較的基礎。

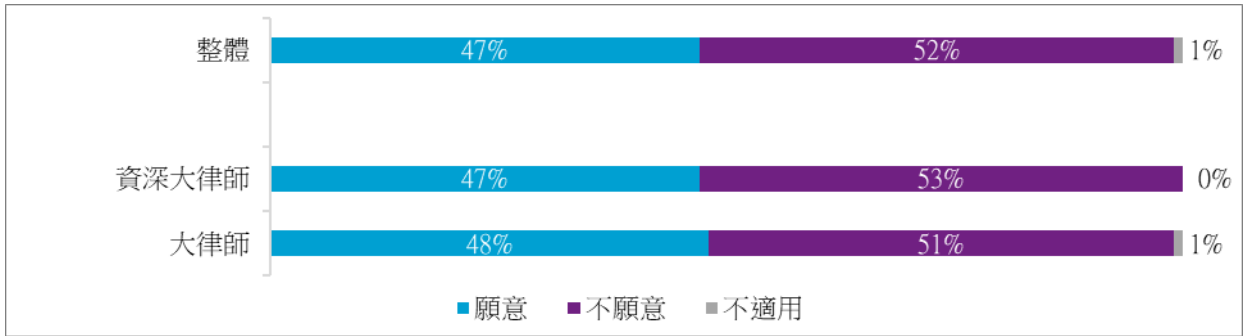
6.7.8. 其他考量

- 6.7.8.1. 與過去兩次基準研究一樣，二零二零年基準研究自身的局限性在詮釋研究結果時需予以考慮。基準研究顯示的司法人員薪酬與法律界收入之間差距變化可能是由多種因素造成的，包括但不限於選擇完成問卷的受訪者的背景概況、受訪者對二零一五年至二零二零年五年間的收入增加或減少的詮釋，以及私營機構收入和司法人員薪酬來源的根本差異。對於私營機構，大律師本質上是自僱人士，律師和企業法律執業者則通常會獲得定期的年度加薪和花紅。年輕法律執業者的薪酬隨其職業生涯發展有相應加幅，就法官和司法人員而言，每個司法職位都可被視作一個獨立事業，獲得相應薪酬，以及從較低職級晉升並不是進入該職位的唯一途徑。至於司法機構，司法人員薪酬除底薪外亦包括一系列福利和津貼，例如退休金、房屋津貼和其他附帶福利，以及其他無形回報。我們將在下一節和在質性研究中就這個方面詳加闡述。

6.8. 對任職司法機構的看法

- 6.8.1. 在進行觀感分析時，所有有效回應（共 1,005 份，包括 253 名大律師和 752 名律師）均獲納入統計分析中，以得出法律界的全面意見。
- 6.8.2. 大律師對任職司法機構的意向
- 6.8.2.1. 在受訪大律師中，47% 表示願意加入司法機構，資深大律師和大律師的看法大致相符。這與二零一五年的結果相若（即 43%）。

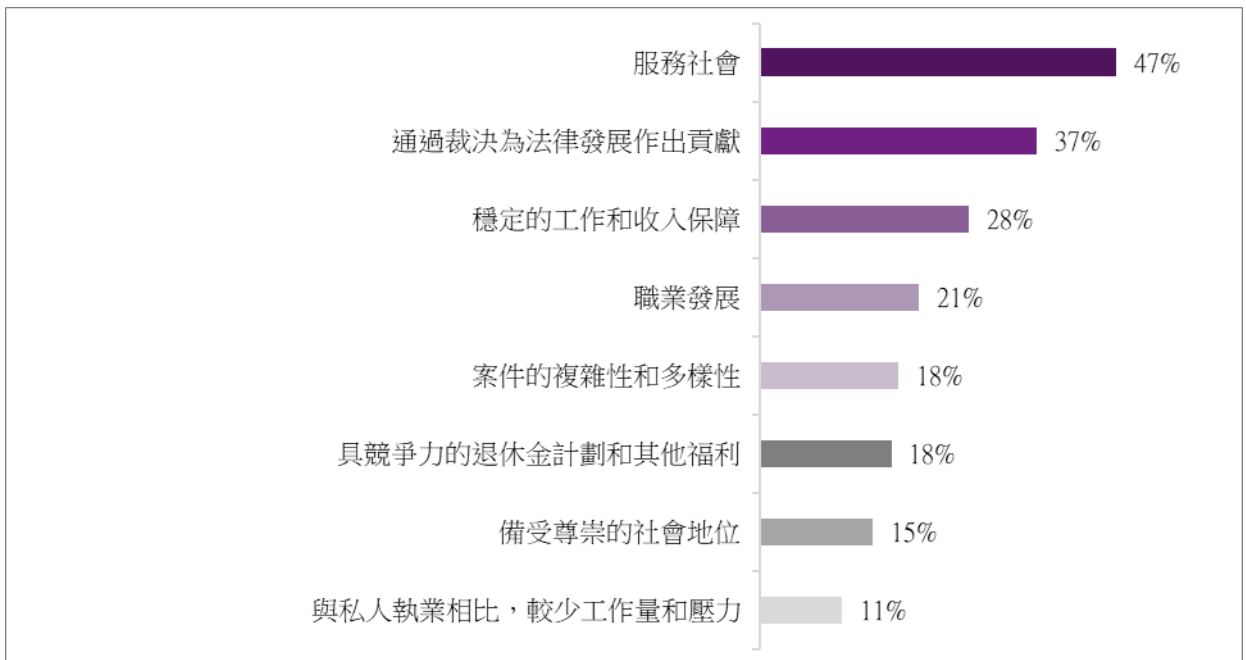
圖 12：大律師對任職司法機構的意向（按專業資格劃分）



* 不適用代表受訪者沒有回答相關問題。

6.8.2.2. 根據問卷調查所提供的選項，願意考慮在司法機構工作的受訪大律師（47%）列舉“服務社會”為最普遍的驅動因素，其次是“通過裁決為法律發展作出貢獻”和“穩定的工作和收入保障”。詳細分析如下所示。

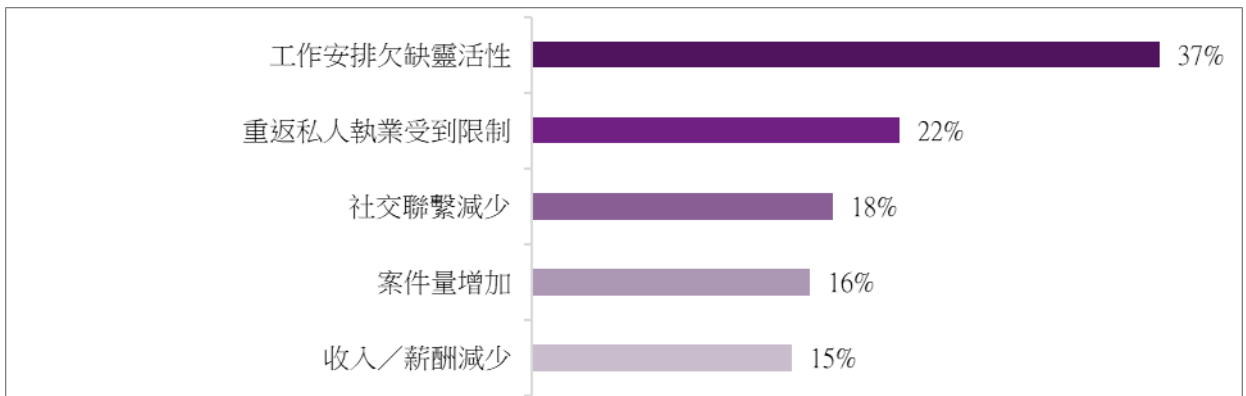
圖 13：驅使大律師加入司法機構的因素



註：因為受訪者可選擇多個選項，所以總數大於 100%。

6.8.2.3. 根據問卷調查所提供的選項，無意加入司法機構的受訪大律師（佔總數53%）表示，“工作安排欠缺靈活性”是導致司法工作吸引力下降的最普遍因素，其次是“重返私人執業受到限制”和“社交聯繫減少”。詳細分析如下所示。

圖 14：妨礙大律師加入司法機構的主要因素



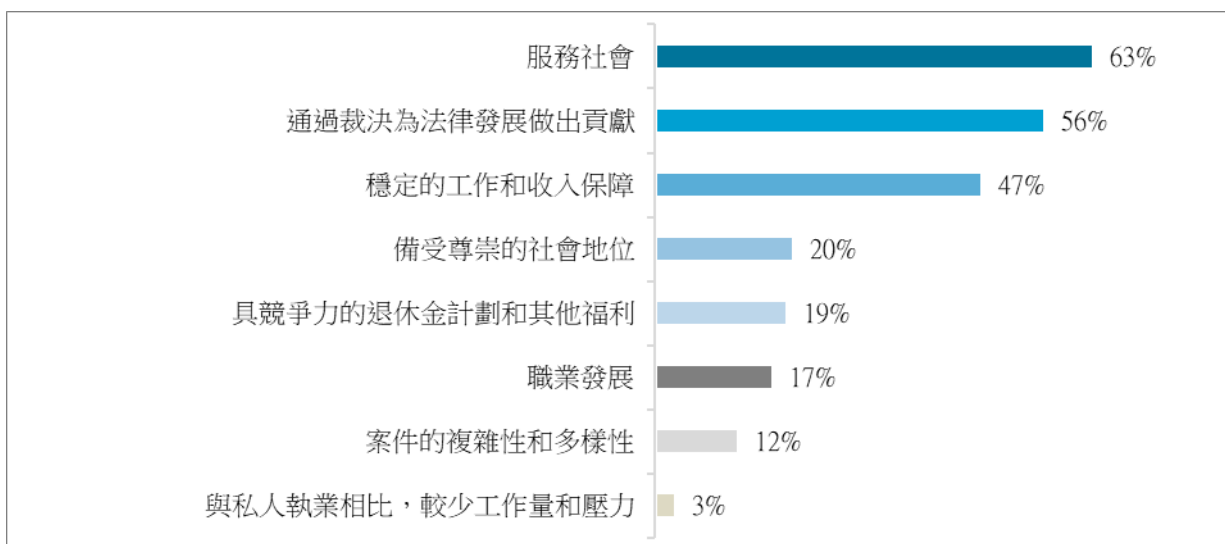
註：因為受訪者可選擇多個選項，所以總數大於 100%。

6.8.3. 律師對任職司法機構的意向

6.8.3.1. 受訪律師（包括訟辯律師）中只有 7% 表示願意加入司法機構，明顯低於二零二零年大律師的回應以及二零一五年的結果（即 29%）。

6.8.3.2. 根據問卷調查所提供的選項，願意考慮在司法機構工作的受訪律師（佔總數7%）列舉“服務社會”為最普遍的驅動因素，其次是“通過裁決為法律發展作出貢獻”和“穩定的工作和收入保障”。詳細分析如下所示。

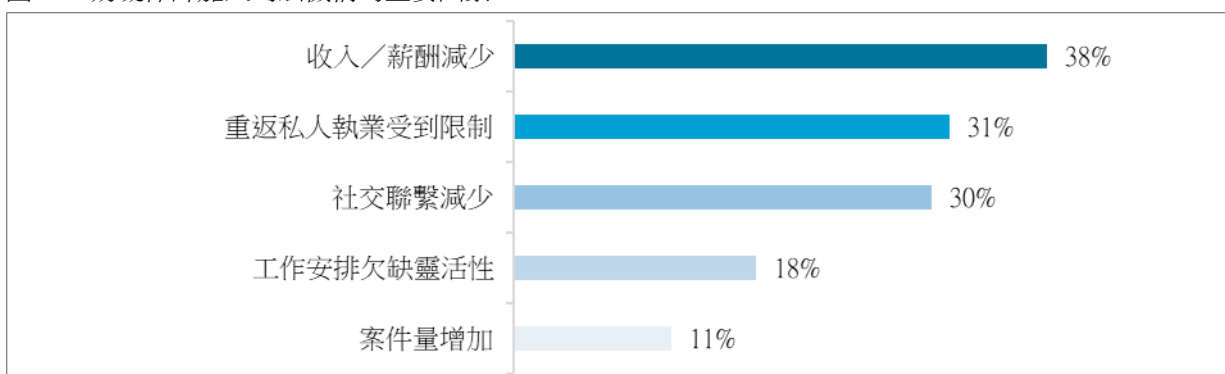
圖 15：驅使律師加入司法機構的因素



註：因為受訪者可選擇多個選項，所以總數大於 100%。

6.8.3.3. 根據問卷調查所提供的選項，無意加入司法機構的受訪律師（佔總數93%）表示，“收入／薪酬減少”是導致司法工作吸引力下降的最普遍因素，其次是“重返私人執業受到限制”和“社交聯繫減少”。詳細分析如下所示。

圖 16：妨礙律師加入司法機構的主要因素



註：因為受訪者可選擇多個選項，所以總數大於 100%。

6.8.4. 對較高級法院出庭發言權的認識和成為訟辯律師的意向

6.8.4.1. 根據調查回應，大多數受訪律師（佔總數55%）知悉有關較高級法院出庭發言權，但只有佔總數的12% 表示有興趣申請有關認證。

6.8.4.2. 受訪律師認為較高級法院出庭發言權具吸引力的 3 個主要因素包括 (i) 有機會在較高級法院運用辯護技巧；(ii) 增加個人在市場上的聲譽；以及 (iii) 對法律發展作出貢獻。

6.8.4.3. 對於表示沒有計劃申請較高級法院出庭發言權的受訪律師而言，認為較高級法院出庭發言權欠缺吸引力的 3 個主要因素包括 (i) 並非個人職業發展目標／抱負的一部分；(ii) 額外和繁重的工作量和壓力；以及 (iii) 缺乏相關法庭辯護經驗。

6.8.4.4. 有受訪者指出，在某些情況下，擁有較高級法院出庭發言權的律師需與更富辯護經驗的大律師進行競爭，因此他們在較高級法院行使發言權的機會較少。

6.9. 摘要

6.9.1. 935 份符合二零二零年法律界參照的回應構成用作二零二零年基準研究收入分析的基礎。雖然不符合法律界參照的受訪者的量性數據會被剔除在收入分析之外，在質性問題中蒐集所得的意見仍會獲納入觀感分析中。

6.9.2. 與二零一五年基準研究相比，二零二零年基準研究的受訪者背景概況如下：

- 大律師和律師的年齡分布較廣泛；
- 大律師和資深大律師的比例相若，但總體而言，執業年資較短的受訪者的比例增加；以及
- 律師的比例較合夥人／獨資經營者高，執業年資較短的受訪者的比例亦較高。

6.9.3. 大多數受訪律師受僱於國際律師事務所。新增與執業範疇相關的問題顯示，大多數受訪律師的執業範疇為訴訟或公司法（涵蓋廣泛的範疇）。

6.9.4. 就二零一五年至二零二零年五年間的收入變動而言，55% 的受訪大律師表示其收入水平略高於或顯著高於二零一五年，80% 的受訪律師則表示收入略有／顯著增長。

6.9.5. 此外，大部分受訪者的收入來自於香港境內執業所得。

6.9.6. 受訪者估計二零一九冠狀病毒病疫情，對二零一九至二零年度收入產生的負面影響意見不一。52% 的受訪大律師表示疫情對收入產生了負面影響，其中與資深大律師相比，大律師所受到的影響更大。受訪大律師估計收入損失佔總收入的百分比的中位數為 28% 至 30%。

6.9.7. 與大律師情況相似，52% 的受訪律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情引致他們收入有所損失。對於表示在二零一九至二零年度收入出現損失的受訪律師而言，其估計收入損失佔總收入的百分比中位數為 10% 至 15%，遠低於受訪大律師的中位數。

6.9.8. 大多數大律師和律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情不會對他們未來的收入進一步產生重大影響。

6.9.9. 二零二零年的情況前所未有，中期的經濟走勢難以預測，只參考以二零二零年的實際收入來評估司法人員薪酬和法律界收入的薪酬趨勢可能會低估了法律界收入。因此，是次基準研究採用“調整後的收入”對法律界收入作出分析。“調整後的收入”將估計的收入損失補回到每位受訪者的實際收入中。

6.9.10. 數據分析顯示：

- 高等法院原訟法庭法官與具有 18 至 28 年執業年資的資深大律師之間的薪酬差距已從二零一五年的 -60% 縮窄至二零二零年的 -48%。
- 區域法院法官與具有 14 至 24 年執業年資的大律師之間的薪酬差距出現改善，區域法院法官的薪酬高於大律師 7%，從二零一五年的 -4% 的情況逆轉。
- 裁判官與具有 5 至 15 年執業年資的大律師之間的薪酬差距出現逆轉，從二零一五年的 -16% 逆轉為二零二零年的 19%。
- 對於高等法院原訟法庭法官而言，雖然二零一零年、二零一五年和二零二零年的司法人員薪酬一直低於其對應的法律界收入，但在二零一五年至二零二零年的五年間，薪酬差距縮窄。至於區域法院法官和裁判官，與二零一五年不同的是，司法人員薪酬高於對應的法律界收入。

- 法律界收入取決於許多因素，包括執業範疇、案件數量、複雜程度和聲譽等。相對於資深大律師，大律師和律師更容易受到經濟周期影響。
- 47% 的受訪大律師表示願意考慮在司法機構工作，資深大律師和大律師的意向相若。這結果與二零一五年錄得的回應一致。
- 任職司法機構的主要動力是“服務社會”，主要阻力則為“工作安排欠缺靈活性”。
- 與二零一五年基準研究相比，有興趣任職司法機構的受訪律師人數在二零二零年顯著下降。“收入／薪酬減少”被列為主要的考慮因素。大多數受訪律師認為較高級法院出庭發言權並不是其職業生涯發展中特別重要的認證。

7. 二零二零年質性研究結果

7.1. 受訪者背景概況

7.1.1. 是次基準研究共進行了 49 場訪問，其中包括 17 名大律師和 26 名律師。受訪者的平均執業年資為 18 年。詳細分類載於下表。

表 16：按專業資格劃分的受訪者背景概況

類別	當前專業資格	受訪者數目
大律師	大律師	10
	資深大律師	7
律師	律師	20
	訟辯律師	6
企業法律執業者		3
法律學者		3
總數		49

表 17：按執業年資劃分的受訪者背景概況

當前專業資格*	平均執業年資	執業年資範圍	受訪者數目	總數
大律師	12	0 - 4	2	10
		5 - 14	5	
		15 - 24	2	
		25 或以上	1	
資深大律師	24	0 - 4	0	7
		5 - 14	0	
		15 - 24	5	
		25 或以上	2	
律師	18	0 - 4	2	20
		5 - 14	8	
		15 - 24	3	
		25 或以上	7	
訟辯律師	22	0 - 4	0	6
		5 - 14	2	
		15 - 24	1	
		25 或以上	3	

*上表不包括企業法律執業者和法律學者。

表 18：按法律界參照劃分的受訪者背景概況

當前專業資格*	平均執業年資	執業年資範圍	受訪者數目	總數
大律師／律師／訟辯律師	17	0 - 4	4	36
		5 - 15（裁判官）	14	
		5 - 15（裁判官）或 14 - 24（區域法院法官）	2	
		14 - 24（區域法院法官）	5	
		25 或以上	11	
資深大律師	24	0 - 17	2	7
		18 - 28（高等法院原訟法庭法官）	3	
		29 或以上	2	

*上表不包括企業法律執業者和法律學者。

7.2. 大律師和律師的訪問結果

7.2.1. 薪酬趨勢

7.2.1.1. 80% 的受訪律師表示，他們在二零一九至二零年度的收入高於二零一四至一五年度。同樣地，80% 的受訪大律師表示在同一時期，他們的收入相等或較高。

7.2.1.2. 在討論二零一九冠狀病毒病疫情對二零一九至二零年度收入的短期影響時，受訪者的意見不一。儘管法院在二零二零年年初關閉，期後的案件審理亦出現延誤，香港大部分的經濟活動仍然頻繁。部分受訪者表示，這些影響本質上是暫時性的，不會對收入產生負面影響。而收入明顯減少的主要原因與尋找新客戶和企業交易延誤有關。大約 60% 的受訪者表示二零一九冠狀病毒病疫情對他們的收入沒有重大影響。至於其餘 40% 表示疫情對收入有負面影響的受訪者，他們表示收入影響是總薪酬的 5% 至 10%。就疫情對未來收入（即二零二零至二一年度）的進一步影響，大多數受訪者預計影響輕微。詳細訪問摘要見附錄 3。

7.2.1.3. 在討論比較法官及司法人員薪酬與法律界收入時，受訪者的意見參半。大多數受訪大律師表示，儘管大律師和法官及司法人員的薪酬差距程度每年不一（具體取決於大律師的收費、固定費用、案件複雜程度和聲譽），成功的大律師的收入會較法官及司法人員薪酬為高。另受訪者亦普遍認為，即使參考了下級和上級法院法官及司法人員的總薪酬待遇，經驗豐富的大律師（即具有多年的執業年資）的收入仍比對應的法官及司法人員薪酬為高。

7.2.1.4. 大多數受訪資深大律師表示，他們的收入明顯高於法官及司法人員薪酬，甚至高出 2 至 3 倍。然而，有觀點認為，此收入差距在過去五年出現縮窄。薪酬差距在一定程度上反映香港市場上資深大律師人數較少，故此他們的收入較高。

7.2.1.5. 儘管受訪大律師未必詳細了解不同級別法院的法官及司法人員薪酬待遇的組成部分，他們普遍比律師就有關方面有較深入的了解。大多數受訪律師表示，他們沒有足夠的知識來評論司法人員薪酬。而能夠就有關方面作出評論的律師，他們認為律師（視乎資歷）的薪酬普遍高於法官及司法人員。然而，當了解到法官及司法人員所享有的工作保障和其他福利是構成整體薪酬待遇的一部分後，有受訪者認為法官及司法人員的整體吸引力等同於非合夥人律師級別。

7.2.1.6. 除了對薪酬差距的看法外，傳媒／社交媒體對司法機構的評論增多亦是潛在入選考慮是否加入司法機構時的一個考量。

7.2.1.7. 受訪大律師對變動的社會經濟環境有不同看法，部分人表示這可能使他們考慮是否加入司法機構時產生猶豫。受訪資深大律師與大多數受訪者的看法一致，認為當前環境（例如社交媒體／新聞對法庭判決的負面評論）令法律執業者對加入司法機構增添憂慮。

7.2.2. 大律師對任職司法機構的原因看法一致

7.2.2.1. 對於上級法院職位，是否任職司法機構的主要驅動因素不是報酬，而是獲得履行公民義務的機會和一份備受尊崇的職業(vocation)。對於下級法院的職位而言，最常提及的主要驅動因素包括工作性質和穩定的收入。大律師最常引述的驅動因素包括：(i) 服務社會：能夠有所作為並回饋社會；(ii) 穩定的工作和收入保障：相比於大律師以自僱性質獲取收入，司法人員擁有薪酬、福利、退休金、房屋津貼和其他津貼；(iii) 工作和生活方式的改變：沒有經濟壓力、有規律的工作時間和更好地平衡工作與生活。對於資深大律師而言，是否從私人執業轉投法官職務需視乎能否繼續為普通法作出貢獻，而非因為薪酬的考量。然而，鑑於加入司法機構對收入有重大影響，因此需要作出謹慎和務實的規劃。

7.2.2.2. 就法官及司法人員的理想人選，受訪大律師普遍認為，擁有良好聲譽和豐富生活經驗，並準備好適應不同生活節奏的法律執業者可能是理想人選。由於服務年資會影響法官及司法人員是否能取得全額退休保障，因此轉職至司法機構的時機亦十分重要。普遍認為，經驗豐富的大律師從區域法院法官職級開展司法生涯然後晉升至上級法院職位，可能是選擇成為資深大律師以外的另一個選擇。部分人認為，鑑於年輕大律師的薪酬與下級法院司法人員的薪酬差距較小，具有合適條件的年輕大律師可能是下級法院的理想人選。

7.2.2.3. 受訪者認為法官及司法人員應具備以下關鍵能力：

- 有誠信；
- 公正和公平；
- 獨立；
- 具司法素質、有耐性；
- 願意傾聽；
- 對解決爭議具豐富經驗；
- 擅長撰寫考驗智慧的判決；
- 高效率／果斷（具高效篩選事實和論點的能力）；
- 具溝通技巧；以及
- 思維廣闊（能夠從多個角度考慮情況）。

7.2.3. 律師對任職司法機構的原因看法一致

7.2.3.1. 最常提及的驅動因素包括：

- 服務社會：運用法律以維護法院的獨立性；
- 工作和收入保障：公平合理的薪酬、福利、退休金、房屋津貼，以及其他與工作性質和工作量相符的津貼；
- 工作和生活方式的改變：不需因財政壓力而尋找新客戶、有規律的工作時間、對個人生活更自主，以及沒有管理辦公室的責任；以及
- 知識上的滿足：換位思考、獲得不同的觀點，以及能夠根據事實和法律作出裁決。

7.2.3.2. 就法官及司法人員的理想人選特質，受訪者的看法亦一致，包括：

- 處於法律界職業生涯晚期，並享有良好聲譽；
- 財政穩健；
- 在法律和司法流程方面具豐富經驗；
- 熱衷於為法律作出貢獻；

- 渴望持續有知識上的挑戰和增長；以及
- 具良好的語言能力。

7.2.3.3. 受訪者認為法官及司法人員應具備以下關鍵能力：

- 擁有快速學習的能力（能夠掌握所提出的法律問題）；
- 具控制訴訟程序的司法素質（有耐性和有禮貌）；
- 獨立公正，對各方公平；
- 思想開明且平易近人（但不熱衷於交際）；
- 立足社會，致力於公共服務；
- 具處理批評的能力；
- 能承受壓力和繁重的工作量；
- 技術知識淵博（具深厚的法律知識和廣泛的法律經驗）；以及
- 具分析能力。

7.2.4. 職業選擇需要有明確的路徑和長遠規劃

7.2.4.1. 受訪大律師和律師均認為，較少法律執業者有興趣任職司法機構的其中一個主要原因，是他們缺乏有關司法職位的資訊或沒有清晰的了解。與律師事務所相比（尤其是大型國際律師事務所），司法機構的事業發展機會欠缺透明度。就如何提升轉職至司法機構的吸引力時，大律師和律師的建議一致：(i) 提高法官及司法人員任命標準和程序的透明度；(ii) 就有關法官及司法人員職位和薪酬待遇加強解說並提供資訊；(iii) 闡述進入司法機構的不同機遇和相關利弊；以及(iv) 盡早向具潛質的人選提供上述信息，以便他們作出相應規劃。

7.2.5. 提高目標人選對任職司法機構的興趣

7.2.5.1. 除第 7.2.4 節所述的建議外，就如何提高具潛質的人選對任職司法機構的興趣，其他建議包括：(i) 加強與法律界的溝通，向他們介紹加入司法機構的不同機遇；(ii) 增加退休法官的兼職工作機會，及增加暫委法官職位的數量；以及 (iii) 檢視訟辯律師人才庫，以辨識具合適條件可成為法官及司法人員的人選。

7.3. 企業法律執業者訪問結果

- 7.3.1. 從企業法律執業者的角度來看，他們認為任職司法機構需具備的核心能力包括 (i) 渴望從事公共服務；(ii) 經驗；(iii) 思想開明；(iv) 具分析能力和可靠；以及 (v) 具處理批評的能力。
- 7.3.2. 使司法機構具吸引力的主要因素包括：(i) 服務社會（這是最常被引用的因素）；(ii) 穩定的工作；以及 (iii) 知識上的滿足。
- 7.3.3. 導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素包括：(i) 孤獨；(ii) 薪酬減少；以及 (iii) 工作量（需要獨立撰寫判決）。
- 7.3.4. 就有關擴闊法官及司法人員人才庫而言，受訪者的建議包括加強宣傳和清晰闡明司法機構的招聘流程、工作性質、工作環境和職業發展機會。
- 7.3.5. 企業法律執業者的意見與大律師和律師的意見大致相若。

7.4. 法律學者訪問結果

7.4.1. 受訪者認為法官及司法人員需具備的主要能力包括：

- 具經驗，包括與法律相關的經驗和人生經驗；
- 能夠獨立工作，不偏不倚；
- 有耐性，願意傾聽；以及
- 對作為法官所服務的社會有所了解。

7.4.2. 使任職司法機構具吸引力的主要因素包括：

- 工作和生活方式的改變，有規律的工作時間，更好地平衡工作與生活；以及
- 社會地位或社會認同。

7.4.3. 導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素包括：

- 薪酬減少；
- 工作量增加；以及
- 孤獨和社交聯繫減少。

7.4.4. 對於法律學者可否成為潛在人才庫，受訪者存在不同的看法：

- 同意法律學者可成為潛在人才庫，然而法律學者的執業經驗有限，需要額外培訓；以及
- 不同意法律學者可成為潛在人才庫，因為法律學者多側重於理論。

7.4.5. 關於如何擴闊法官及司法人員人才庫，受訪者的建議包括：

- 積極向具有 10 至 15 年經驗的法律執業者進行招募；
- 增加專業法庭的範疇；以及
- 提供更多支援配套，例如，增加及提供科技的應用，以及安排更多曾受法律培訓的輔助人員以支援司法工作。

7.5. 摘要

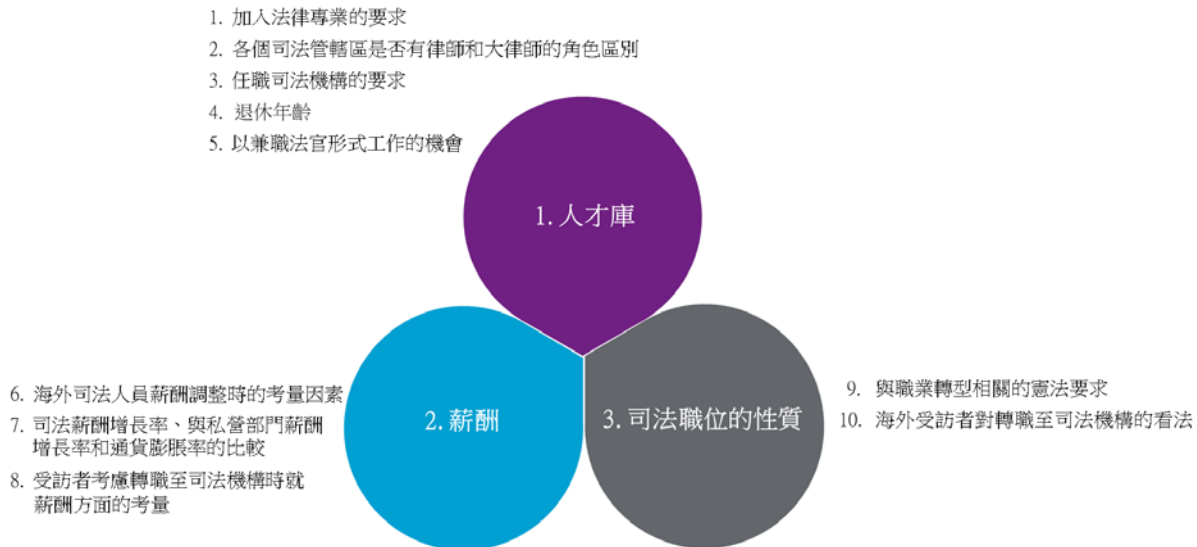
7.5.1. 二零二零質性研究透過面談或電話方式與不同的法律專業人士進行了共 49 場訪問。是次研究反映法律執業者對加入司法機構的利弊，他們的看法與二零一五年的調查結果相似。調查結果也引證了是否加入司法機構取決於個人因素。

7.5.2. 是否轉職至司法機構，薪酬或收入並不是決定性因素，薪酬或收入是何時轉職至司法機構一個重要考慮因素。變動的社會經濟環境令是否轉職至司法機構更趨於謹慎。普遍的看法是，司法機構可考慮進一步釐清和解釋法官及司法人員的薪酬安排，此舉方便有興趣和符合條件投身司法機構的法律執業者作中期職業規劃。

8. 海外研究結果

8.1. 海外司法人員薪酬架構

- 8.1.1. 海外研究旨在為司法人員薪常會提供進一步參考，以了解選定的六個普通法司法管轄區薪酬架構的異同，為香港的司法人員薪酬機制提供額外參考。
- 8.1.2. 海外研究以桌面研究和個別訪問形式進行。海外研究就分三個方面進行分析：(i) 人才庫；(ii) 年度薪酬調整；以及 (iii) 司法職位的性質。桌面研究和受訪者的觀點按上述三個方面歸納。研究框架如下圖所示。



- 8.1.3. 就每個司法管轄區相關的憲法或法定要求的詳情，載於本報告附錄 4。

8.2. 人才庫

8.2.1. 加入法律專業的要求

- 8.2.1.1. 香港和六個普通法司法管轄區對加入法律專業的要求各不相同。在香港，從事法律專業的人職要求包括乙等榮譽學位，或通常理解為乙等一級榮譽學位。在其他司法管轄區，大多數要求入職者持有學位，但沒有規定所需的學術成績。

8.2.2. 各個司法管轄區是否有律師和大律師的角色區別

- 8.2.2.1. 在美國、加拿大、新西蘭和新加坡，律師和大律師擁有相同角色（即以相同的身份加入該行業）。澳洲（各省規定不同）和英國則擁有兩個獨立的法律專業分支，分別為大律師和律師。至於香港，法律專業分為大律師和律師，緊隨英國傳統。
- 8.2.2.2. 在香港和英國，法律執業者只可以大律師或以律師身份執業。法律執業者選擇成為律師的比例較高，約佔 80% 至 90%。

8.2.3. 任職司法機構的要求

- 8.2.3.1. **符合憲法或法定要求的人才庫。**與香港相同，六個調查範圍內的海外司法管轄區均就其司法任命，制定了各自的憲法或法定要求，即大律師和律師構成法官的潛在人才庫。
- 8.2.3.2. **成為法官及司法人員的最低執業年資要求。**在香港，視乎司法職位的級別，成為法官及司法人員的法定最低要求有所不同，下級法院法官需要最少 5 年的執業年資，而上級法院法官需要最少 10 年的執業年資。新加坡、英國和美國也設有兩級制，新加坡和英國對下級法院法官的執業年資要求為最少 3 年，低於香港的執業年資要求。澳洲、加拿大和新西蘭則採用一級制，最低要求是 7

年或9年的執業年資。

8.2.4. **退休年齡**。香港與調查範圍內的六個海外司法管轄區的法定退休年齡相若。香港上級法院法官的法定退休年齡為70歲，下級法院法官的法定退休年齡為65歲。其他六個普通法司法管轄區法官的退休年齡從65歲到75歲不等。在美國，法官退休年齡視乎州份的法定安排而有所不同，部分州份的法官甚至可在90歲才退休。

8.2.5. **以兼職法官形式工作的機會**。六個普通法司法管轄區均允許法官以兼職形式工作，情況與香港相同。在香港，兼職法官被稱為“暫委法官”。

8.3. 薪酬

8.3.1. **海外司法人員薪酬調整機制**。司法人員薪酬調整機制可分為兩方面：(i) 政府按諮詢組織的建議作出決定；以及 (ii) 憲法。六個普通法司法管轄區均會就薪酬進行年度檢討，並考慮包括其當前經濟狀況在內的一籃子因素，情況與香港相同。

8.3.2. 至於加拿大和英國，政府每四至五年會委託獨立機構對司法人員薪酬進行一次較全面的檢討，情況類似於香港的基準研究。

8.3.3. **司法人員薪酬增長率、與私營機構薪酬增長率和通貨膨脹率的比較**。在六個海外司法管轄區，二零一六年至二零二零年的年度司法人員薪酬增長率大致與當地的消費物價指數一致，但低於各自國家的一般行業調薪率（數據摘自韜睿惠悅二零一六年至二零二零年全球薪酬預算規劃報告）。在二零一七年，澳洲和加拿大的司法人員加薪顯著高於當地的消費物價指數和一般行業調薪率。由於來自這兩個司法管轄區的資料非常有限，我們無法得知這種特殊加薪的原因。相比之下，香港除了在二零二零年凍結法官及司法人員薪酬外，過去五年司法人員的加薪幅度一直高於消費物價指數或基本與一般行業調薪率保持一致。

8.3.4. **法律專業人士的薪酬範圍**。下表列出擷取自韜睿惠悅《市場標桿薪酬報告—二零二零年》，有關五個海外司法管轄區⁹的法律專業市場薪酬資料，以作參考。這些報告中的法律專業數據參考了在企業法律部門工作的法律專業人士的總現金薪酬（除稅前，不包括退休供款和實物收益），其中包括法律行政人員、法律顧問、法律經理或高級法律行政人員，他們不一定持有律師或大律師執照，亦未必符合每個司法管轄區對法官及司法人員的要求。有見及此，相關數據只能作為概括的參考，不應用以與海外司法人員薪酬和法律界收入作任何直接比較。

8.3.4.1. 二零二零年法律專業的總現金薪酬參考範圍，以當地貨幣的下四分位值（P25）至上四分位值（P75）表示。下表並列出以各司法管轄區的上級法院和下級法院形式分類的二零二零年法官（或聯邦法官）薪酬範圍¹⁰。值得注意的是，在調查範圍內的司法管轄區，高級法律行政人員的收入似乎普遍領先於法官的薪酬。這調查結果與我們在每個司法管轄區進行的訪問相呼應，大多數受訪者指出收入減少是使司法職位吸引力下降的關鍵因素。總體看法為，法官的總薪酬（即使包括福利）普遍較低。

⁹ 韜睿惠悅在新西蘭沒有進行專門的薪酬調查。

¹⁰ 納入調查的司法管轄區的法官司法薪酬或可能包括津貼、福利和其他獎金。

8.3.4.2. 澳洲

表 19：二零二零年海外司法管轄區的總現金薪酬（按等級劃分）－ 澳洲

法律專業人士	總現金薪酬 - 澳洲 (澳元，下四分位值 (P25) 至上四分位值 (P75))
高級法律行政人員	310,000 - 500,000
法務總監	200,000 - 300,000
法律顧問	170,000 - 230,000
資深律師	130,000 - 160,000
法律助理	80,000 - 120,000

表 20：二零二零年司法人員薪酬 - 澳洲

法官類別	司法人員薪酬 - 澳洲 (澳元，基本薪金)
上級法院法官	468,020 - 551,880
下級法院法官	394,980 - 514,980

8.3.4.3. 加拿大

表 21：二零二零年海外司法管轄區的總現金薪酬（按等級劃分）－ 加拿大

法律專業人士	總現金薪酬 - 加拿大 (加元，下四分位值 (P25) 至上四分位值 (P75))
高級法律行政人員	290,000 - 570,000
法務總監	180,000 - 270,000
法律顧問	130,000 - 180,000
資深律師	90,000 - 140,000
法律助理	80,000 - 110,000

表 22：二零二零年司法人員薪酬 - 加拿大

法官類別	司法人員薪酬 - 加拿大 (加元，基本薪金)
上級法院法官	314,100 - 373,900
下級法院法官	314,100 - 344,400

8.3.4.4. 新加坡

表 23：二零二零年海外司法管轄區的總現金薪酬（按等級劃分）－ 新加坡

法律專業人士	總現金薪酬 - 新加坡 (新加坡元，下四分位值 (P25) 至上四分位值 (P75))
高級法律行政人員	390,000 - 590,000
法務總監	220,000 - 330,000
法律顧問	160,000 - 250,000
資深律師	100,000 - 150,000
法律助理	70,000 - 100,000

表 24：二零二零年司法人員薪酬 - 新加坡

法官類別	司法人員薪酬 - 新加坡 (新加坡元, 可供計算退休金的基本薪金)
上級法院法官	234,600 - 253,200 [^]
下級法院法官	-- *

[^] 根據 Judges' Remuneration Act 而定。

* 沒有下級法院法官薪酬的相關資料。

8.3.4.5. 英國

表 25：二零二零年海外司法管轄區的總現金薪酬（按等級劃分）— 英國

法律專業人士	總現金薪酬 - 英國 (英鎊, 下四分位值 (P25) 至上四分位值 (P75))
高級法律行政人員	170,000 - 250,000
法務總監	90,000 - 130,000
法律顧問	70,000 - 100,000
資深律師	50,000 - 70,000
法律助理	30,000 - 40,000

表 26：二零二零年司法人員薪酬 - 英國

法官類別	司法人員薪酬 - 英國 (英鎊, 基本薪金)
上級法院法官	163,585 - 238,868
下級法院法官	91,217 - 154,527

8.3.4.6. 美國

表 27：二零二零年海外司法管轄區的總現金薪酬（按等級劃分）— 美國

法律專業人士	總現金薪酬 - 美國 (美元, 下四分位值 (P25) 至上四分位值 (P75))
高級法律行政人員	270,000 - 540,000
法務總監	170,000 - 220,000
法律顧問	140,000 - 200,000
資深律師	100,000 - 160,000
法律助理	70,000 - 120,000

表 28：二零二零年司法人員薪酬 - 美國

法官類別	司法人員薪酬 - 美國 (美元, 基本薪金)
上級法院法官	229,500 - 265,600
下級法院法官	216,400

8.4. 司法職位的性質

8.4.1. **與職業轉型相關的憲法或法定要求。**法官在停止擔任司法職務後可否重返私人執業因司法管轄區而異。新西蘭和英國不允許法官重返私人執業。在香港，僅裁判官可重返私人執業；區域法院和高等法院級別的法官必須作出承諾，除非行政長官許可，否則日後不能在香港以大律師或律師身份執業。至於終審法院首席法官和法官，法律禁止他們在停止擔任司法職務後返回私人執業。

8.4.2. **海外受訪者對轉職至司法機構的看法。**追求一份備受尊崇的職業是加入司法機構的主要因素之一，希望服務社會亦是選擇成為法官的關鍵因素。

8.5. 摘要和對香港的參考價值

- 8.5.1. 香港與六個普通法司法管轄區在憲法或法定入職要求、退休年齡和兼職法官工作機會方面相類似。然而，香港在部分方面與其他六個司法管轄區不同，包括 (i) 香港對司法職位的執業年資要求較高；以及 (ii) 香港仍然保留兩個獨立的法律專業分支，即只可以大律師或以律師的身份執業。眾所周知，在香港入讀法律學系的平均入學要求很高，亦很難獲得律師的培訓合同。對那些選擇任職大律師的法律執業者來說，在大律師事務所獲得帶薪實習職位也很困難。綜合而言，在香港要培訓和發展成為法律專業人士，質量的要求和錄取標準都很高，這縮窄了可供司法機構考慮的人才庫。
- 8.5.2. 如同香港，六個海外普通法司法管轄區在決定司法人員薪酬調整時考慮了一籃子因素。就司法人員隨時間的薪酬調整，海外司法人員的薪酬變動總體上與當地的消費物價指數一致，但低於各國一般行業調薪率。這些公開的數據以及普遍認為司法人員薪酬較低的看法，均反映了海外法律執業者考慮轉職至當地的司法機構時，謹慎的財政考慮很可能是其中一個決定因素。
- 8.5.3. 從海外訪問來看，所有受訪者都同意任職法官備受尊崇，並認為是否成為司法人員不單只考慮財務因素，還涉及其他多方面考量。大多數受訪者表示服務社會是主要的驅動因素。然而，由於部分海外司法管轄區為法官及司法人員在結束司法生涯後重返私人執業提供了靈活性，至使任職法官及司法人員並不一定是其法律生涯的終點。
- 8.5.4. 海外受訪者亦提出建議，以提高法律執業者對任職司法機構的興趣，例如舉辦公開研討會，闡述司法機構的工作機遇和薪酬待遇。
- 8.5.5. 總的而言，鑑於有限的人才庫、薪酬增幅普遍較低，以及潛在人選認為司法人員和法律執業者是兩種性質不同的職業，其他司法管轄區在填補所需的法官及司法人員職位時遇到挑戰的情況並不罕見。
- 8.5.6. 香港司法機構可考慮採用各種策略性和綜合性的方法來增加潛在人才庫，同時維持高質量的裁決以提高法律執業者對司法職位的興趣。
- 8.5.7. 海外研究作為是次基準研究的新元素，旨在就六個海外國家的法律／司法環境的整體背景和框架提供參考。

9. 觀察和建議

9.1. 法律界收入和司法人員薪酬

- 9.1.1. 在評估大律師和律師就他們認為其二零二零年的收入相比二零一五年的收入有否變化時，近一半的受訪大律師表示他們的收入水平略高於或顯著高於二零一五年的收入水平，而超過三分之二的受訪律師表示與二零一五年相比，其收入略有／顯著增長。
- 9.1.2. 關於二零一九冠狀病毒病疫情對收入和未來收入的影響，問卷調查和訪問結果存在差異，這是由於受訪者的資歷和聲譽以及他們的執業範疇不同所致；當中問卷調查的受訪者分布較平均，較能廣泛代表法律界的現實分布情況。根據問卷調查結果，大約 50% 的受訪大律師和律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情對他們的收入產生了負面影響；與資深大律師相比，大律師受到的影響較大。對於表示在二零一九至二零年度收入出現損失的大律師，其估計收入損失佔總收入的百分比的中位數約為 30%。對於表示在二零一九至二零年度收入出現損失的律師，其估計收入損失佔總收入的百分比的中位數約為大律師的一半（10% 至 15%）。
- 9.1.3. 為了比較司法人員薪酬與法律界收入之間的實際差異，二零二零年基準研究（該基準研究每五年進行一次）採用“調整後的收入”，而不是實際法律界收入。只參考以二零二零年的實際收入（而非調整後的收入）來評估司法人員薪酬與法律界收入的薪酬趨勢可能會低估了法律界收入。根據是次研究的分析，只有高等法院原訟法庭法官的薪酬低於法律界參照。鑑於司法人員薪酬穩步增長，以及經濟周期對法律界收入的影響，二零二零年的調查結果顯示，區域法院法官和裁判官的薪酬高於或持續高於各自的法律界參照的收入水平。
- 9.1.4. 在評估司法人員薪酬與法律界收入的薪酬差距時，應適當考慮司法服務與法律界在以下幾個方面存在本質上的差異：
- **收入來源。**法律執業者的收入／薪酬高度視乎整體經濟狀況。對大律師和律師而言，其收入／薪酬與提供法律服務所產生的利潤或與事務所和個人的表現掛鉤，其本質上更易波動，以及對整體環境的變化和經濟周期的起伏變化更為敏感。相比之下，司法人員薪酬較有系統，並參考一籃子因素包括公營機構薪酬和私營機構的薪酬水平和趨勢。
 - **收入元素。**法律執業者以不同方式獲取收入。大多數律師是律師事務所的僱員，他們獲得底薪、現金津貼和與事務所和個人表現掛鉤的浮動薪酬。由於律師的年度底薪佔總薪酬的比重較大，他們的總薪酬波動較小。相反，大律師的收入是基於他們的收費和總收費時數計算出來的應稅利潤。在當前環境下，本質上會出現更多不可預測的收入波動，尤其對年資淺的大律師而言，由於他們尚未建立穩定的收入來源，經濟收縮會對其財政狀況產生重大影響。相比法律界收入，司法人員薪酬較有系統，其中大部分的福利（例如退休金和房屋福利）在私營機構中並不常見。
 - **年度收入調整。**對於律師而言，年度的薪酬調整主要取決於事務所和個人的表現，以及對來年整體業務前景的預測。至於大律師，他們的利潤更取決於他們的收費、案件數量和案件概況，以及他們的個人聲譽。因此，從趨勢的角度來看，律師薪酬的變化本質上相對穩定，而大律師收入的波動可能較大。相比之下，司法人員薪酬則根據包括公營機構薪酬和私營機構的薪酬水平和趨勢在內的一籃子因素進行調整。
- 9.1.5. **職業階段。**法官及司法人員職級本質上屬獨立的職位，並非必然可晉升至較高職級。相反，法律界收入顯示清晰的晉升階梯，其中符合裁判官和區域法院法官執業年資的法律執業者收入通常較低。經驗較淺的法律執業者預期，他們的收入會隨晉升而有所增加。另一個影響收入分配的因素為人才流動的靈活性。對於律師事務所而言，確保能夠激勵員工、視乎表現釐定並具競爭力的薪酬至關重要，並定期為薪酬進行檢討。因此，律師的整體薪酬分布不會如大律師般分散；大律師

的收入與他們每月／每季度的案件數量和個人聲譽有直接關係，收入變動較為顯著。因此，從趨勢的角度來看，長期而言，律師的薪酬變化在本質上較為穩定，而大律師的收入或較為波動。

- 9.1.6. 法律執業者的薪酬機制與司法人員薪酬機制存在本質上的差異，因此難以進行直接比較。正如本研究的指導原則（第 4.1 節）所述，蒐集所得的數據不應轉化為用以釐定司法人員薪酬的確實數字。司法人員薪酬調整需要考慮一籃子因素，包括但不限於基準研究的結果。司法機構和法律界在薪酬安排方面存在本質上的差異，導致兩者之間出現薪酬差距。因此，在詮釋調查結果時，需要充分考慮這些本質上的差異。

9.2. 對司法服務和薪酬的看法

- 9.2.1. 受訪的香港大律師和律師對司法服務和薪酬的看法和態度與過往的研究大致相同。
- 9.2.2. 近一半的受訪大律師表示願意任職司法機構，以“服務社會”為最普遍的驅動因素，其次是“通過裁決為法律發展作出貢獻”和“穩定的工作和收入保障”。相反，只有不到 10% 的受訪律師表示願意任職司法機構。
- 9.2.3. 對大律師而言，考慮是否任職司法機構的最大障礙是“工作安排欠缺靈活性”，其次是“重返私人執業受到限制”和“社交聯繫減少”。對於律師而言，“收入／薪酬減少”被認為是導致司法機構職位吸引力下降的最普遍因素，其次是“重返私人執業受到限制”和“社交聯繫減少”。
- 9.2.4. 總體而言，在香港蒐集到的看法和資料顯示，是否轉職至司法機構，薪酬或收入並不是決定性因素，薪酬或收入是何時轉職至司法機構一個重要考慮因素。部分受訪者（尤其是律師）表示，他們對司法機構給予法官及司法人員的薪酬待遇沒有透徹和清晰的了解。收入量性差距分析的結果亦強調這一點，該結果顯示“表現一般”的法律執業者才會視司法人員薪酬（包括福利）為極具吸引力。
- 9.2.5. 受訪者一致認同司法機構應考慮更積極就司法人員的薪酬待遇（包括福利）進行解說和宣傳，使潛在入選更清楚了解不同的司法機遇和相關利弊，以便盡早進行財務規劃。這些舉措都可使任職司法機構變得更具吸引力。
- 9.2.6. 海外研究也與量性研究和質性研究的觀點相呼應，即 (i) 司法職位被視為一種獨特的職業生涯選擇，在轉職至司法機構之前需要考慮多個因素；以及(ii) 從薪酬角度來看，受訪者普遍認為收入減少是一個關鍵因素，導致考慮是否成為司法人員的吸引力下降。

9.3. 司法人員的理想人選

- 9.3.1. 香港和海外司法管轄區受訪者對司法人員的理想人選該具有的關鍵能力的看法相似。有觀點認為並非每個人都適合擔任司法機構的職務。
- 9.3.2. 有受訪者表示，理想的人選需具備特定的個性類型，其動力、職業抱負和工作方式與典型的私人執業環境不同。鑑於潛在人才庫較小，這給香港司法機構帶來更大的挑戰。

9.4. 建議

- 9.4.1. **以審慎的態度應用調查結果。**司法服務與法律界之間本質上的差異及其獨特性使司法人員薪酬與法律界收入難以直接進行比較。因此，在詮釋調查結果時，應適當考慮這些差異。
- 9.4.2. **採取更積極主動的方法來宣傳司法機構的工作機遇。**司法機構應向法律執業者提供更多有關司法職位的詳細資訊，包括工作性質和內容、事業發展、薪酬待遇和理想人選的簡介。建議採取的方法包括：(i) 定期舉辦研討會，宣傳任職司法機構的機遇；以及(ii) 說明司法機構的職業階梯發展路線，並分享實際例子。

- 9.4.3. **增加暫委法官職位數量。**增設更多暫委法官職位除可減輕司法人員的工作量外，亦可使有意任職司法機構的私人執業者獲得擔任法官及司法人員的第一身經驗，從而有助他們作出轉職的決定。
- 9.4.4. **改善法律和行政工作的支援。**普遍認為司法機構的辦公室工作環境陳舊，所提供的法律支援亦十分有限。透過增聘曾受法律培訓的輔助人員，不僅可以提高生產力，亦可以消除一些與司法職位工作量相關的負面印象。

9.5. 改進日後調查方法的技術建議

- 9.5.1. 根據是次研究的調查回應，可以預計日後要從法律執業者（尤其是律師）獲得數據和看法將會越來越具挑戰性。這情況可能與他們以其執業經驗對轉職為司法人員並無強的關聯性的看法有關。為確保調查結果的可靠性和可比較性，日後的研究可能需要考慮採用其他方式以蒐集法律執業者的薪酬數據，例如直接與律師事務所或個人法律執業者合作。
- 9.5.2. 從技術層面來看，日後的研究可考慮蒐集大律師執業範疇的資料，或有助詮釋和分析調查結果。

附錄 1：額外的收入分析

根據二零二零年法律界參照的修訂，下表展示 4 組額外的分析結果。

總的來說，採用二零二零年法律界參照所得出的上四分位值（P75）收入水平與採用二零一五年的法律界參照所得出的收入水平進行比較（即組別(1)、組別(2) 和 組別(3)），兩者的比較結果沒有重大差異（+/-5%）。

為回應司法機構的觀察，另使用組別(4)進行上四分位值（P75）收入水平分析，結果顯示得出的法律界收入顯著增加。此外，若將大律師／律師的執業年資從 5 至 14 年（即裁判官的法律界參照）延長至 5 至 20 年，將導致更多數據與下一個法律界參照（即區域法院法官的法律界參照）重疊，令兩個職級之間的市場參考出現扭曲的情況。

- 組別(1)：具有 15 至 24 年執業年資的資深大律師；
- 組別(2)：具有 15 至 24 年執業年資的大律師／律師；
- 組別(3)：具有 5 至 14 年執業年資的大律師／律師；以及
- 組別(4)：具有 5 至 20 年執業年資的大律師／律師。

組別	法律界參照	上四分位值（P75）	與二零二零年法律界參照的分析結果差距
組別(1)	具有 15 至 24 年執業年資的資深大律師	15.00	0%
組別(2)	具有 15 至 24 年執業年資的大律師	4.29	1%
組別(2)	具有 15 至 24 年執業年資的律師	3.93	3%
組別(3)	具有 5 至 14 年執業年資的大律師	2.31	-5%
組別(3)	具有 5 至 14 年執業年資的律師	2.00	0%
組別(4)	具有 5 至 20 年執業年資的大律師*	3.00	23%
組別(4)	具有 5 至 20 年執業年資的律師*	2.53	27%

*以回應司法機構的觀察。

附錄 2：符合二零二零年法律界參照的受訪者背景概況

為確保得出一致的背景概況和收入水平分析結果，下表列出符合二零二零年法律界參照的受訪者的背景概況。與第 6.2 節中的背景概況分析不同，下表並剔除執業年資超出二零二零年法律界參照的受訪者，包括：

- 具有超過 28 年執業年資的資深大律師；
- 具有超過 24 年執業年資的大律師；以及
- 具有超過 24 年執業年資的律師。

以下分析結果與第 6.2 節的背景概況分析結果基本一致，包括 (i) 在年齡、專業資格和執業年資方面形成更廣泛、更平衡的數據庫；以及(ii) 有較多執業年資較短的大律師和律師提交了回應。

1. 年齡

年齡	大律師	律師
30以下	1%	1%
30 - 34	24%	19%
35 - 39	18%	29%
40 - 44	19%	23%
45 - 49	22%	17%
50或以上	16%	11%
總數	100%	100%

2. 專業資格

專業資格	大律師
資深大律師	7%
大律師	93%
總數	100%

專業資格	律師
合夥人／獨資經營者	15%
律師	64%
企業律師	14%
顧問	4%
其他	3%
總數	100%

3. 執業年資

執業年資	大律師	律師
5.1 - 10	42%	37%
10.1 - 15	17%	30%
15.1 - 20	20%	20%
20.1 - 24	19%	13%
24.1 - 28	2%	0%
總數	100%	100%

4. 執業範疇（僅適用於律師）

執業範疇	%
訴訟／爭議解決	32%
公司法（涵蓋廣泛的範疇）	29%
銀行與金融與資本市場法	24%
商業交易法	11%
商業房地產／財產法	10%
保險法	6%
就業和勞工法	6%
知識產權法	5%
其他	4%
航運法	3%

5. 律師事務所的類型及規模（僅適用於律師）

律師事務所的類型	%
本地律師事務所	33%
國際律師事務所	67%
總數	100%

律師事務所的規模	%
50或以下	22%
51 - 100	24%
101 - 150	13%
150以上	41%
總數	100%

附錄 3：香港訪問的詳細摘要

律師和訟辯律師的訪問摘要

律師	訟辯律師
Q1：請註明你的專業資格（合夥人、訟辯律師、律師或顧問）、執業範疇以及執業年資。	
大多數受訪律師擁有超過 15 年的執業年資，目前擔任高級職位，如合夥人／管理合夥人。大多數執業範疇為商業法或民事法。	受訪者已獲得較高級法院出庭發言權 3 至 5 年。
Q2：你如何描述在二零一九至二零年度（即涵蓋二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日財政年度）的收入相對二零一四至一五年度（即涵蓋二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日財政年度）的收入，導致這些變化的因素為何？	
對於較初級的受訪律師而言，他們在此期間獲得了定期的年度薪酬調整。大多數受訪律師預計在執業 8 年後，薪酬會有較大的增幅。 對於受訪的律師合夥人，由於他們有資格獲得利潤分享，因此表示此 5 年間的收入有所增長。此外，香港作為一個成功的金融中心，為律師事務所帶來了可觀的收入。	是否擁有較高級法院出庭發言權對受訪律師的收入不會帶來顯著差異。 從事務所的角度來看，較高級法院出庭發言權會被視為一種向客戶推廣和提供全面服務的機會。從個人層面來看，實際收入不會因這項額外認證而有所不同。
Q3：你如何比較香港律師的收入與法官及司法人員的薪酬？	
總的來說，受訪律師對司法人員薪酬和律師的執業收入及其薪酬結構表達了不同的見解。部分受訪律師列舉律師事務所的性質（即國際律師事務所與本地律師事務所）作為比較律師薪酬與司法人員薪酬的另一個影響因素。 - 大部分受訪律師表示，他們對司法人員薪酬，以及下級和上級法院職位之間的薪酬水平分別所知甚少； - 其他受訪律師認為，律師（視乎資歷）的薪酬通常高於法官及司法人員；以及 - 部分受訪律師認為，如果將工作保障和其他福利納入考量，法官及司法人員薪酬的整體吸引力將與非合夥人級別的律師相若。	與受訪律師一樣，受訪的訟辯律師觀點不一。 從工作量的角度而言，部分受訪的訟辯律師認為司法人員薪酬是公平合理的，而另一部分受訪者則認為司法人員薪酬低於合夥人級別的律師收入。

Q4：二零一九冠狀病毒病疫情是否對你二零一九至二零年度的收入產生了負面影響？如是，你估計收入損失的百分比是多少？	
大部分受訪律師表示，二零一九至二零年度的收入較去年有所變化，但變化的幅度和方向主要與其執業範疇有關。 儘管法庭在二零二零年年初關閉，香港商業活動仍然頻繁，機構／個人仍可進行書面／遙距聆訊，因此案件審理出現延誤屬暫時性。訴訟繼續透過遙距聆訊、調解或金融糾紛調解來進行。 如受訪者提到二零一九至二零年度的收入減少，主因為尋找新客戶時遇上困難和企業交易延誤所致。 ■ 大多數受訪律師表示二零一九冠狀病毒病疫情並未影響他們二零一九至二零年度的收入；以及 ■ 其他受訪律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情影響了他們二零一九至二零年度的收入，因為他們的事務所採取了(a) 凍結工資，導致二零二零年基本工資損失約 5%；或 (b) 削減獎金，導致總收入損失約 5% 至 10%。	所有受訪訟辯律師都表示，二零一九冠狀病毒病疫情並未對他們二零一九至二零年度的收入產生重大影響。
Q5：你預計疫情會否影響你二零二零至二一年度的收入？如會，與二零一九至二零年度相比，影響有多大？	
大多數受訪律師預計疫情不會影響他們二零二零至二一年度的收入。	所有受訪訟辯律師均預計疫情不會影響他們二零二零至二一年度的收入。
Q6：你認為哪些能力（技術和／或行為上）或特徵對任職香港的司法機構至為重要？近年來，這些情況有何變化？	
受訪律師最常提到的能力（按提出次數從高至低排序）包括： (1) 專業技術知識淵博（具深厚的法律知識和廣泛的法律經驗）、分析能力強以及能快速掌握所提出的法律問題； (2) 具有司法素質，獨立公正、有耐性和願意傾聽、善於表達、勤奮、積極主動、作出務實的判決； (3) 思想開明，平易近人（但不熱衷於交際）； (4) 立足社會，致力於公共服務；以及 (5) 能承受批評，以及承受壓力和繁重的工作量。	受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。 受訪訟辯律師亦提到，能夠熟練地運用新技術也可視為將來任職司法機構所需具備的能力之一。

Q7：使任職司法機構具吸引力的主要驅動因素是什麼？這些因素近年有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、沒有商業業績指標、相比私人執業較少的工作量和壓力、備受尊崇的社會地位，服務社會？

受訪律師最常提到的主要驅動因素（按提出次數從高至低排序）包括：

- (1) 服務和回饋社會。運用法律以維護法院的獨立性；
- (2) 擔任司法職務的動機不只是出於對薪酬的考量，而是選擇獲得一份備受尊崇的職業。司法工作的工作性質、總薪酬待遇（包括福利）和工作保障等特質具有吸引力。
- (3) 工作和生活方式的改變。沒有業務壓力、有規律的工作時間、對個人生活有更多自主性、沒有管理辦公室的責任、可以純粹專注於法律專業工作；以及
- (4) 知識上的滿足。换位思考，獲得不同的觀點，以及能夠根據事實和法律做出裁決的機會。

除了受訪律師者提到的驅動因素外，受訪訟辯律師還提到以下因素：

- (1) 聆聽和評估雙方的論點，不只是單方面的訟辯；
- (2) 備受尊崇的社會地位；以及
- (3) 獨立工作。

Q8：導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素是什麼？這些因素近年有何變化？例如社交聯繫減少、工作安排欠缺靈活性、收入／薪酬減少、重返私人執業受到限制？

受訪律師最常提到的因素（按提出次數從高至低排序）包括：

- (1) 孤獨。略微與世隔絕的生活、需在支援不足的情況下獨自工作；
- (2) 工作時間缺乏彈性；
- (3) 工作量。工作時間長、無法控制案件的分配、沒有足夠的時間準備詳細判決；
- (4) 重返私人執業受到限制，此類職業變動令財務成為非常重要的考量；
- (5) 公眾潛在對法官及司法人員的批評和審查，以及越來越多公眾對他們的個人誠信和獨立性提出質疑；
- (6) 缺乏薪酬顯著增長的機會；
- (7) 對不同的司法職位的遴選和晉升標準並不清晰；以及
- (8) 沒有新的工作範疇，以致工作動力較低。

受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。

Q9：你認為為何較少人有興趣任職香港司法機構？	
除上述問題 8 中提及的因素外，受訪律師也提到其他因素（按提出次數高至低排序）包括： (1) 由於社會經濟環境的變化，導致“回饋社會”、“獨立／遠離紛爭”等傳統因素的吸引力下降； (2) 私人執業具挑戰性且回報豐厚。香港作為金融中心，有繁複且具挑戰性的案件，使私人執業更具吸引力； (3) 與律師事務所（尤其是有提供培訓、明確晉升階梯等的大型國際律師事務所）相比，司法機構就司法職位的資訊、相關職業發展和機遇欠缺透明度；以及 (4) 工作環境。	受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。
Q10：你認為授予更多律師較高級法院出庭發言權（獲得此類認證的律師被稱為訟辯律師）會否提高任職司法機構的興趣？如不會，原因為何？	
回答“否”的受訪律師：擁有較高級法院出庭發言權是為了向客戶提供更多服務，與是否加入司法機構的決定無關。 回答“是”的受訪律師：擁有較高級法院出庭發言權可以有更多機會接觸法庭程序，這可以提高加入司法機構的興趣。 曾擔任暫委法官、記錄員、聆案官會被視為更能提高對任職司法機構的興趣。	大多數受訪訟辯律師不認為授予更多律師較高級法院出庭發言權會擴大司法機構的人才庫，因為代表客戶才是律師的主要職責。
Q11：在你的理解中，由二零一九年至二零二零年發生的社會現狀會否影響法律執業者加入司法機構的意願？	
受訪律師看法不一。 部分受訪律師指出，傳媒／社交媒體對判決的評論日漸增多，加上存在將會有失去司法獨立的風險等負面看法，令吸引潛在入選加入司法機構帶來更大的挑戰。此外，伴隨收入減少，轉職司法機構的吸引力或會下降。 其他受訪律師認為，加入司法機構的決定基於對法律實踐的承諾、個人動機和穩定收入。當前的社會氣氛不會改變這些驅動因素。	受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。
Q12：你認為適合轉職至司法機構的目標人選應具什麼特徵？	
受訪律師的建議包括： (1) 具良好法律聲譽且財政穩健的法律執業者（年齡約 40 至 50 歲）； (2) 熱心為法律專業作出貢獻； (3) 渴望持續有知識上的挑戰和增長；以及 (4) 具有良好的語言能力。	受訪訟辯律師的其他建議包括： (1) 接近退休年齡並希望追求不同生活方式的法律執業者；以及 (2) 非股權合夥人的高級律師，因為他們更有可能傾向選擇不同的職業。

Q13：如何才能使此職業變動更具吸引力，從而吸引更多合適的人選？

受訪律師的建議包括： (1) 工作方式更現代化、增加及提共科技的應用，並增聘曾受法律培訓的輔助人員以支援司法工作； (2) 提高司法機構招聘流程的透明度； (3) 舉辦更多研討會或工作坊，以加深律師對司法機構的職位、機遇和晉升階梯的了解；以及 (4) 為律師開設或創造更多兼職司法職位。此外，亦可把提供免費法律服務作為律師培訓合約的一部分。	部分受訪訟辯律師建議，可考慮讓法律學者擔任若干特殊案件的法官。
--	--

Q14：你認為這個情況（即對任職司法機構的興趣較少）是香港獨有，還是其他類似的司法管轄區也面對同樣的情況？

受訪律師不知道目前符合資格申請司法職位的人數不足。 若這問題在香港特別具有挑戰性，可能是因為私人執業的收入非常豐厚，令願意任職司法機構的潛在人才庫減少。	就吸引法律執業者擔任法官的挑戰，例如孤獨、缺乏靈活性和工作量（見問題8），並非香港獨有。亦有受訪訟辯律師認為香港能否繼續成為國際調解中心，為法律執業者提供廣泛的經驗，從而為擔任司法職位作好準備，值得關注。
--	---

Q15：你是否有興趣擔任裁判官／法官（尤其是高等法院原訟法庭法官）？你對擔任裁判官／法官有什麼考量？若你願意擔任全職法官，你接受減少多少收入／薪酬？

大多數受訪律師表示無意成為法官。主要原因是他們不了解經驗豐富的律師是否有機會可直接擔任高等法院職務。另外一個原因是財務考量。 至於表示將來可能有興趣擔任司法職務的受訪者，他們視工作與生活的平衡、穩定的收入和回饋社會為重要因素。	受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。 其他觀點包括需向律師進一步解釋職業晉升階梯，以及闡明即使缺乏上庭經驗，是否仍有機會獲任命為終審法院法官。
---	--

Q16：如你正考慮申請法官及司法人員職位，那麼在你的職業／人生階段中何時是進行此改變的最理想時機？

受訪律師的意見包括： (1) 40歲至50歲的資深大律師或經驗豐富的訴訟律師，他們已獲得足夠經驗但仍有若干年期可為法庭作出貢獻；以及 (2) 財政穩健的法律執業者，不會因為加入司法機構，薪酬出現變化而受到影響。	受訪訟辯律師和受訪律師的觀點沒有顯著差異。
---	------------------------------

大律師和資深大律師的訪問摘要

大律師	資深大律師
Q1：請註明你的專業資格（資深大律師、大律師）以及你獲得大律師資格的年期。	
大部分受訪大律師擁有超過 10 年的大律師資歷，其中大多數從事商業和民事訴訟。少數受訪者並有擔任記錄員，法官助理和暫委法官等經驗。	所有受訪資深大律師擁有超過 15 年的大律師資歷，其中大多數擁有超過 20 年資歷。一半的受訪者並有擔任高等法院暫委法官或法律界其他要職（任職委員會等）的經驗。
Q2：你如何描述二零一九至二零年度（即涵蓋二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日財政年度）的收入相對於二零一四至一五年度（即涵蓋二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日財政年度）的收入，導致這些變化的因素為何？	
由於大律師大多是自僱人士，因此他們每年的收入都有所不同。 所有受訪大律師都認同，隨著經驗和聲譽的積累，他們的收費越來越高，因此他們的收入在過去 5 年有所增加。	受訪資深大律師和受訪大律師的觀點沒有顯著差異。
Q3：你如何比較香港大律師的收入與法官及司法人員的薪酬？	
大部分受訪大律師認為成功的大律師，他們的收入較法官及司法人員薪酬高。 大部分受訪者並不完全了解法官及司法人員薪酬（包括福利）的詳情。而對司法人員薪酬有一定了解的受訪者，他們認為經驗豐富的大律師的收入高於區域法院法官和裁判官的薪酬。	大多數受訪資深大律師表示，經驗豐富的大律師的收入明顯高於法官及司法人員的薪酬，更可能高出 2 至 3 倍。 資深大律師的工作涉及處理繁雜的案件，因而收取較高的費用。加上資深大律師的人數相對較少，他們非常忙碌，收入也會較高。 受訪資深大律師也觀察到，資深大律師和高等法院原訟法庭法官之間的薪酬差距在過去 5 年中略有縮窄。
Q4：二零一九冠狀病毒病疫情（尤其是法庭於二零二零年一月至三月期間暫時關閉）是否對你二零一九至二零年度的收入產生了負面影響？如是，你估計收入損失的百分比是多少？	
大部分受訪大律師表示，二零一九冠狀病毒病疫情並未影響他們二零一九至二零年度的收入。他們的收入大致相若甚或更高。 鑑於大多數受訪者的執業性質，法庭暫時關閉未有對他們在上述期間繼續為客戶提供服務（例如口頭聆訊轉為書面陳述或遙距聆訊）造成影響。 由於二零二零年實施外遊限制，等同資深大律師的海外執業者無法來港代表客戶，從而令本地大律師有更多的工作機會。 大部分受訪者表示，二零一九冠狀病毒病疫情對刑事大律師和在下級法院處理案件的大律師，收入的影響並不相同。例如，負責處理刑事案件的受訪者表示，法庭暫時關閉對他們的收入帶來影響。	受訪資深大律師和受訪大律師的觀點沒有顯著差異。

Q5：你預計疫情會否影響你二零二零至二一年度的收入？如會，與二零一九至二零年度相比，影響有多大？

大部分受訪大律師預計二零二零至二一年度的收入不會減少。	受訪資深大律師預計二零一九冠狀病毒病疫情不會影響他們二零二零至二一年度的收入。
-----------------------------	---

Q6：你認為哪些能力（技術和／或行為上）或特徵對任職香港的司法機構至為重要？近年來，這些情況有何變化？

受訪大律師最常提到的能力（按提出次數從高至低排序）包括： (1) 具備司法素質。獨立、公正、耐心、願意傾聽； (2) 熟悉不同的法庭程序； (3) 寫作能力強，能有效地篩選事實和論點； (4) 善於溝通； (5) 專業知識淵博（具深厚的法律知識和廣泛的法律經驗）； (6) 善於分析，能夠快速掌握所提出的法律問題。對於在上級法院工作的法律執業者來說，需要具備能夠有效處理更複雜的案件、憲法或公法案件的能力；以及 (7) 能有效地利用輔助人員提升工作效率。 其他列舉的能力包括：(1) 思維廣闊：能夠從多角度考慮情況；(2) 勤奮；以及(3) 果斷和具備保持獨立的能力。	除了受訪大律師提到的能力外，受訪資深大律師亦引述了以下的能力（按提出次數從高至低排序）： (1) 有志服務社會；以及 (2) 擅長撰寫考驗智慧的判決。
--	---

Q7：使任職司法機構具吸引力的主要驅動因素是什麼？這些因素近年有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、相比私人執業較少的工作量和壓力，備受尊崇的社會地位，服務社會？

受訪者表示，任職司法機構（尤其在上級法院擔任職務）的主要驅動因素是有機會回饋社會，以及履行公民義務。 所有受訪大律師都強調，決定加入司法機構，薪酬待遇不是主要原因。對於通常執業年資較少、事業仍在起步階段的大律師來說，規律的工作和收入可能是驅動他們擔任區域法院法官和裁判官職位的因素。 受訪大律師最常提到的驅動因素（按提出次數從高至低排序）包括： (1) 服務社會：能夠有所作為，回饋社會； (2) 穩定的工作和收入保障：司法人員薪酬包括工資、福利、退休金、房屋津貼和其他津貼。由於法律界多數為自僱形式，收入波動較大，並需要自行承擔如醫療保險和退休金等福利的開支；以及 (3) 工作和生活方式的改變：沒有經濟壓力、有規律的工作時間，更好地平衡工作與生活。	與受訪大律師者的觀點一致。資深大律師是否轉任法官視乎能否繼續為普通法作出貢獻，而非因為薪酬待遇的考量。 受訪者也強調，因為加入司法機構對收入有重大影響，需要作出謹慎和務實的規劃。
---	---

Q8：導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素是什麼？這些因素近年有何變化？

受訪大律師最常列舉的因素（按提出次數從高至低排序）包括： (1) 孤獨和社交聯繫減少； (2) 與同行的專業人士的互動受到限制； (3) 工作時間欠缺彈性； (4) 工作量大、工作時間長，只能在有限範圍內控制案件數量或案件種類；以及 (5) 支援司法工作的行政助理／受過法律培訓的輔助人員不足。 由於對司法人員薪酬缺乏清晰的理解，私人法律執業者或會認為擔任法官及司法人員並不那麼吸引。	受訪大律師就第 1、2 和 3 點的觀點，與受訪資深大律師的觀點一致。 由於收入減少是已知因素，只有在財政穩健的情況下才能認真考慮轉職司法機構。 轉職為司法人員而造成的收入損失，或可透過退休金補回。司法機構應就此方面向法律界進行更清晰的解說。 此外，不斷變化的社會經濟環境影響了公眾對司法機構的觀感，並影響了部分法律執業者的決定。
--	---

Q9：你認為為何較少人有興趣任職香港司法機構？

除問題 8 提及的因素外，受訪大律師經常列舉的其他因素（按提出次數從高至低排序）包括： (1) 缺乏司法職位遴選標準的資訊； (2) 當前的社會經濟環境；日漸增多的公眾批評和更廣泛的不確定性； (3) 在香港，受訪者關注社交互動受到限制。因為香港相對是一個較小的城市，成為法官及司法人員會令他們失去社交聯繫；以及 (4) 工作環境，即行政／法律支援不足。	除問題 8 的反饋以及受訪大律師的回應以外，受訪資深大律師列舉的另一個因素是他們對退休金的安排缺乏了解。司法機構向目標資深大律師解說退休金制度將有助他們規劃職業的轉變。
---	---

Q10：在你的理解中，由二零一九年至二零二零年發生的社會現狀會否影響法律執業者加入司法機構的意願？

總體而言，受訪者對司法機構充滿信心，轉任司法人員更多是出於個人動機。 一些受訪大律師指出，由於公眾監察與日俱增，令考慮擔任法官及司法人員的法律執業者必須做好準備面對媒體／社會評論。	大多數受訪資深大律師表達了較長遠的關注，當中包括： (1) 雖然“服務社會”是經常列舉的驅動因素，但持續的不確定性以及與日俱增的社會評論可能對上述驅動因素帶來挑戰；以及 (2) 高質素的法官會吸引高質素的法律執業者成為大律師；而優質的大律師可成為優質的法官，從而維持社會對司法機構作為法律堡壘的信心。大律師和法官的質素有相互影響的關係，這本身亦是一項挑戰。
--	--

Q11：如何才能使此職業變動更具吸引力，從而吸引更多合適的人選？

受訪大律師經常列舉的建議（按提出次數從高至低排序）包括：

- (1) 提高司法機構遴選標準和任命程序的透明度；
- (2) 提供更多有關職位空缺、晉升機會和相關薪酬待遇的資訊；
- (3) 提高潛在人才庫的興趣。例如，向擁有十年或以上年資的大律師解說他們可以如何從下級法院晉升至上級法院，並向他們介紹臨時司法職位的機會，例如擔任暫委法官、記錄員；
- (4) 考慮檢討有關法官在司法生涯結束後重返私人執業的限制；
- (5) 增加專責法官（例如航運、知識產權、家事法庭）的數量，以便大律師可繼續在其執業範疇內工作，並可減輕法官以及司法人員的工作壓力；
- (6) 增加法律支援（例如曾受法律培訓的輔助人員）以提高效率；以及
- (7) 提供特定的認可（例如向繼續擔任暫委法官的退休法官頒授獨特銜頭）。

受訪資深大律師的其他建議包括：

- (1) 致力加強公眾對司法機構的信任；
- (2) 向潛在人選解說潛在機遇和相關利弊，以便他們提前作出規劃；
- (3) 增加下級法院的司法人員對晉升機會的了解；以及
- (4) 增加對不同級別法院的法官及司法人員的培訓。

此外，海外非常任法官可以在終審法院審理香港案件的安排，是加強司法機構獨立性的良好舉措，此舉有利吸引優質大律師成為法官。

Q12：你認為這個情況（即對任職司法機構的興趣較少）是香港獨有，還是其他類似的司法管轄區也面對同樣的情況？

受訪大律師表示香港的生活成本（特別是房屋成本）高昂，由於私人執業轉職司法機構會令收入減少，此收入的改變成為降低任職司法機構的興趣的決定性因素。

受訪資深大律師提出的不同看法包括：

- 針對個人聲譽的挑戰以及公眾對司法機構的關注與日俱增；
- 司法機構的職業晉升階梯和發展狀況缺乏透明度；以及
- 沒有如英國般在職業生涯結束時獲得榮譽的額外“獎勵”。

Q13：你認為適合轉職至司法機構的目標人選應具什麼特徵？

受訪者普遍認為司法機構應把目標定為處於職業生涯後期的法律執業者。例如資深大律師或經驗豐富的大律師可以是上級法院職位的目標人選；大律師則可以是下級法院職位的目標人選。具有暫委法官經驗的大律師和準備改變生活方式的大律師亦可以是合適人選。

受訪資深大律師的看法包括（按提出次數從高至低排序）：

- (1) 已積累經驗和聲譽，但仍有足夠的工作年資以獲得全額退休金保障的法律執業者；
- (2) 年輕法律執業者，他們的收入低於資深大律師，或更容易接受小部分減薪；以及
- (3) 準備好放慢生活節奏的法律執業者。

Q14：你是否有興趣擔任裁判官／法官（尤其是高等法院原訟法庭法官）？你對擔任裁判官／法官有什麼考量？若你願意擔任全職法官，你接受減少多少收入／薪酬？

大多數受訪大律師表示現階段沒有興趣或從未考慮過轉變職業：

- (1) 受訪者不認為自己符合遴選標準，儘管不清楚相關標準；
- (2) 不能承受在現時職業階段收入大幅減少；
- (3) 不確定擔任的角色和機會，以及不確定在停止擔任司法職務後能否重返私人執業。這構成任職司法機構的重大障礙；
- (4) 靈活性下降；以及
- (5) 當前的社會經濟環境。

儘管存在上述意見，受訪者總體認為轉職至司法機構的主要動機是服務社會，藉此提升司法機構的聲譽和香港法律專業的質素。

受訪資深大律師與受訪大律師的觀點相若。然而受訪資深大律師較多的考慮是個人特質是否適合司法職位和工作動機，薪酬並非主要考慮因素。

Q15：如你正在考慮申請法官及司法人員職位，那麼在你的職業／人生階段中何時是進行此改變的最理想時機？

受訪大律師的看法包括：

- (1) 當建立了良好的個人聲譽並且財政穩健時；以及
- (2) 通常約在 50 至 55 歲可擔任上級法院職務。原因是屆時他／她已積累足夠的專業法律經驗，可以法官身分作出貢獻。

此職業變動的理想時機包含三個因素：不同的工作節奏、更平靜的生活方式以及不會因為薪酬減少而擔憂。

附錄 4：海外司法管轄區桌面研究

表 1：海外司法管轄區的专业法律資格課程

類別	香港特別行政區	澳洲	加拿大	新西蘭	新加坡	英國	美國
專業法律資格課程	法學專業證書	由認可學術機構提供的法律實務培訓	因省而異的律師入職課程	專業法學課程	新加坡律師考試	法律實務課程	因州而異的律師考試
提供課程的學術機構數量	3所學術機構	不適用*	不適用*	2所學術機構	1所學術機構	約34所學術機構	不適用*
入學要求	其中1所學術機構指定需要乙等榮譽學位，其餘則列明基於學術成績錄取。	新南威爾士省：申請人必須擁有法律學士學位、法學博士或同等學歷。4所學術機構沒有指定所需的學術成績。其中一所學術機構所提供的課程結合了學士和法學博士的培訓。 維多利亞省：申請人必須擁有法學學士學位、法學碩士學位或法學博士學位，並要完成11門必修科目，以及取得合格的成績，沒有規定其他所需的學術成績。	安大略省：申請人必須完成安大略省律師協會舉辦的大律師執照考試和律師執照考試。 卑詩省：申請人必須完成卑詩省律師協會的律師入學計劃。申請人必須畢業於一所加拿大大學的普通法學院，或擁有國家認證委員會頒發的海外資格證書。	申請人必須擁有學士學位，但沒有規定所需的學術成績。	根據法律專業（合資格人士）規則，申請人必須先成為“合資格人士”，而該規則因大學而異。 例如，在 1993 年 5 月 1 日或之後獲新加坡國立大學錄取為法學學士學位的申請人，如果 (a) 在該學位的期末考試取得合格成績；以及 (b) 至少獲取乙等二級榮譽學位，即成為合資格人士。	大多數學術機構需要申請人擁有乙等榮譽學位。	大多數州份會要求申請人先擁有由美國律師協會認可的法學院法學博士學位。

* 不適用表示該項資料因省／州份而異。

表 5：海外司法管轄區的法官及司法人員執業年資最低要求

類別	香港特別行政區	澳洲	加拿大	新西蘭	新加坡	英國	美國
下級法院法官	5年	7年	10年	7年	3年，但有關部長可以決定有關資格	3年	5年
上級法院法官	10年	7年	10年	7年	10年，但有關部長可以決定有關資格	高等法院法官：7年 最高法院法官：15年	沒有憲法要求。國會議員和司法部制定了自己的非正式標準

表 6：海外司法管轄區的法官法定退休年齡

法定退休年齡	香港特別行政區	澳洲	加拿大	新西蘭	新加坡	英國	美國
	上級法院法官：70 下級法院法官：65	70	70	70	65	75	70-90（視乎州份而定）

表 7：於海外司法管轄區擔任兼職法官的可能性

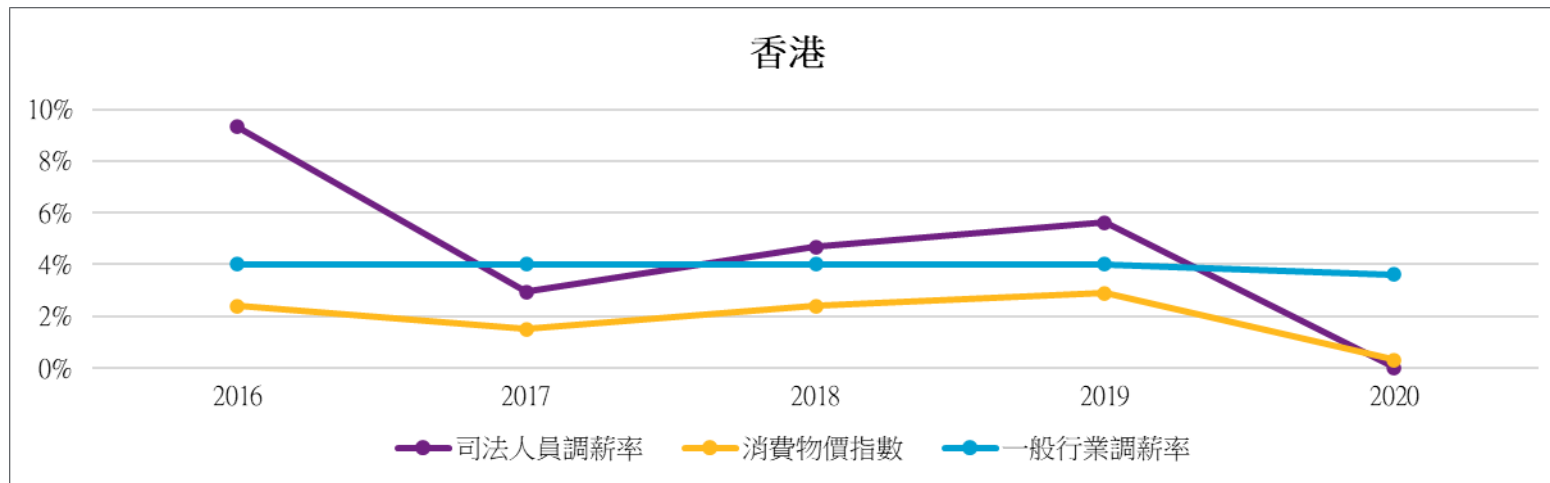
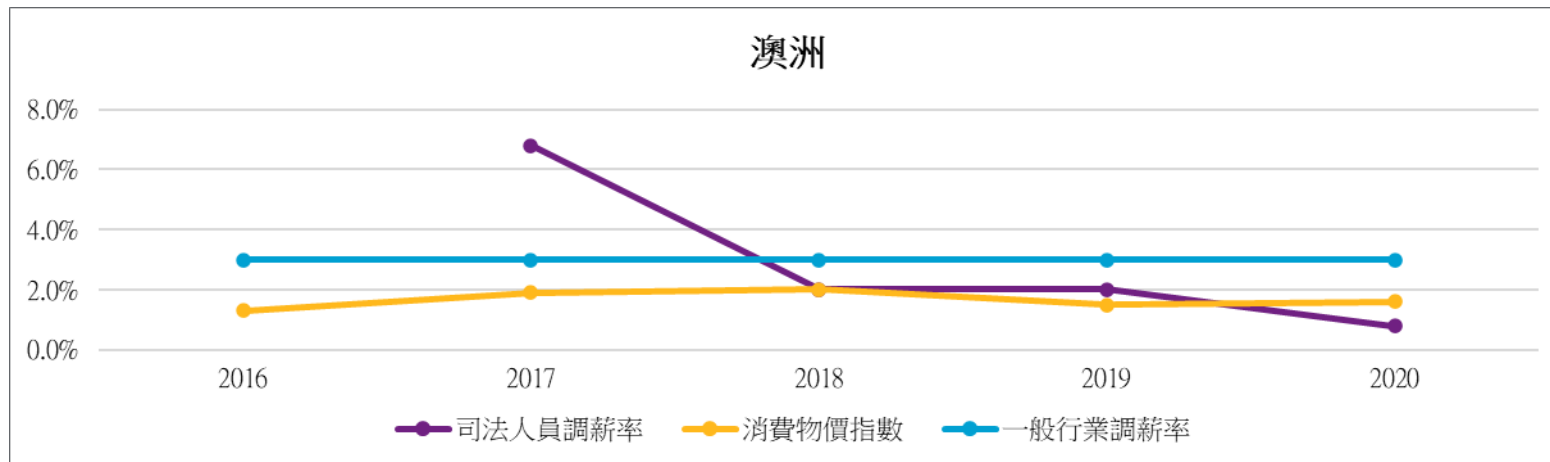
擔任兼職法官的可能性	香港特別行政區	澳洲	加拿大	新西蘭	新加坡	英國	美國
	可以	可以	可以	可以	可以	可以	可以
備註	司法機構聘用臨時司法人員，包括暫委法官，以減輕工作量。	沒有關於兼職法官的工作條件或相關限制的公開資料。	符合資格擔任臨時法官的人士必須年滿 65 歲，並有至少 15 年擔任法官的經驗，或者在 70 歲之前已經有 10 年擔任法官的經驗。 每名臨時法官的薪酬是附屬於所屬的法院（首席大法官或副首席大法官的職位除外）。 臨時法官的人數佔所有現任聯邦任命法官的人數接近 20%。	獲准以兼職方式工作的法官必須在批准期限完結後恢復全職法官工作。 兼職代理法官通常是由退休全職法官擔任。全職法官必須在 70 歲時退休，惟他們仍可再被委任為代理法官兩年。	沒有關於兼職法官的工作條件或相關限制的公開資料。	兼職職位通常類似於同等的全職職位，但負責處理的案件可能複雜性或嚴重性較低。 兼職法官根據坐席次數或工作日數支付薪酬。一年內的坐席日數通常至少為 15 天。	兼職裁判官的任期為 4 年。

表8：海外司法管轄區的司法人員薪酬調整機制

司法人員薪酬調整	香港	澳洲
司法人員薪酬調整機制	由政府決定，並參考諮詢組織（“司法人員薪常會”）的建議。	由政府決定，並參考諮詢組織（“Remuneration Tribunal”）的建議。
影響薪酬調整的因素	一籃子因素（詳見備註）。	經濟因素（詳見備註）。
司法人員薪酬檢討／調整	司法人員薪酬檢討機制包含兩個元素：定期基準研究（每五年進行一次）和按年薪酬檢討。	Remuneration Tribunal在 “Remuneration Tribunal (Judicial and Related Offices – Remuneration and Allowances) Determination” 中列出所有法官的薪酬。
備註	一籃子因素包括（i）法官與私人執業律師在職責、工作條件和工作量方面的比較；（ii）司法機構招聘和挽留法官及司法人員的情況；（iii）法官及司法人員的退休年齡和退休福利；（iv）法官及司法人員所享有的福利和津貼；（v）禁止離職後再在香港私人執業的規定；（vi）以公營機構薪酬作為參考；（vii）私營機構的薪酬水平及趨勢；（viii）生活費用的調整幅度；（ix）香港的整體經濟情況；（x）海外的薪酬安排；（xi）司法服務的特點，例如司法職位的任期保障、威信及聲望；以及（xii）政府的財政狀況—這是在考慮公務員薪酬調整時的一項相關因素。	在進行薪酬檢討時，Remuneration Tribunal會考慮澳洲的經濟狀況、私營和公共部門（包括澳洲公共服務部門）過去和預計的薪酬變動以及Remuneration Tribunal對公職調查的結果。同時亦會參考具權威性的外部資訊，例如政府、澳洲儲備銀行和澳洲統計局所提供的已發布材料，以及公共和私營部門薪酬的趨勢，從而得出結論。

司法人員薪酬調整	加拿大	新西蘭
司法人員薪酬調整機制	根據憲法（“Judges Act”）而定。	由政府決定，並參考諮詢組織（“Remuneration Authority”）的建議。
影響薪酬調整的因素	Industrial Aggregate（詳見備註） (Industrial Aggregate 是加拿大統計局根據 “Statistics Act” 公布的該年加拿大工業總量的平均每週工資和薪金)。	“Remuneration Authority Act 1977” 中列出的標準（詳見備註）。
司法人員薪酬檢討／調整	“Judges Act” 列明了所有法官的薪酬，並指出按年薪酬的制定是基於 “Industrial Aggregate” 。 The Judicial Compensation and Benefits Commission 每四年進行一次調查，並將載有建議的報告提交加拿大司法部長審議。	Remuneration Authority 在 “Judicial Officers’ Salaries and Allowances Determination” 中列出所有法官的年度薪酬。
備註	The Judicial Compensation and Benefits Commission考慮： (a) 加拿大當前的經濟狀況，包括生活成本，以及聯邦政府的整體經濟和當前財政狀況； (b) 對司法人員有足夠的財政保障，以確保司法獨立； (c) 能夠吸引優秀人選加入司法機構；以及 (d) 委員會認為相關的任何其他客觀標準。	Remuneration Authority尤其會考慮以下標準： (a) 需要達到並保持與在其他地方獲得的薪酬水平有公平的對比關係； (b) 需要公平對待所有人，包括納稅人；以及 (c) 需要招聘和挽留勝任的人才。 Remuneration Authority 必須根據權威可靠的資訊去考慮任何當前經濟不利的狀況，或會因此而制定低於原先的薪酬水平。

司法人員薪酬調整	新加坡	英國	美國（聯邦法官）
司法人員薪酬調整機制	根據憲法（“Judges’ Remuneration Act”）而定。	由政府決定，並參考諮詢組織（“Senior Salaries Review Body（SSRB）”）的建議。	根據憲法（國會）而定。
影響薪酬調整的因素	“Judges' Remuneration (Annual Pensionable Salary) Order” 指明了法官的年度可供計算退休金的基本薪金，而該法第 2(2) 條授權有關部長發放津貼。法官的實際總薪酬通常高於上述法例中所列明的年薪。	一籃子因素（詳見備註）。	生活成本調整（就業成本指數）。憲法亦指明，法官在連任期間的薪酬不得減少。
司法人員薪酬檢討／調整	“Judges' Remuneration (Annual Pensionable Salary) Order” 指明了法官的可供計算退休金的基本薪金。	司法人員薪酬的年度檢討由 SSRB 進行，並在 SSRB Report 中提供建議。 另外，SSRB 約每 5 年會進行司法人員薪酬結構檢討。	薪酬由美國國會決定並受美國憲法管轄。
備註	不適用。	SSRB 會考慮以下因素： (a) 招聘、挽留、激勵人才的需求並在相關情況下提拔具適當能力和資格的人員來履行不同的職責； (b) 不同區域／地方內勞動力市場的差異，以及有關差異對招聘、挽留和員工晉升的影響； (c) 政府改善公共服務的政策，包括要求部門達到相關的工作指標； (d) 在政府部門開支上限下所列明的可動用資金；以及 (e) 政府的通脹目標。	不適用。

圖 1：消費物價指數、司法人員加調薪率和一般行業調薪率[^]比較——香港圖 2：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較——澳洲*

*並沒有2016年的官方法官薪酬資料。

[^] 根據韜睿惠悅2016年至2020年全球薪酬預算規劃報告。

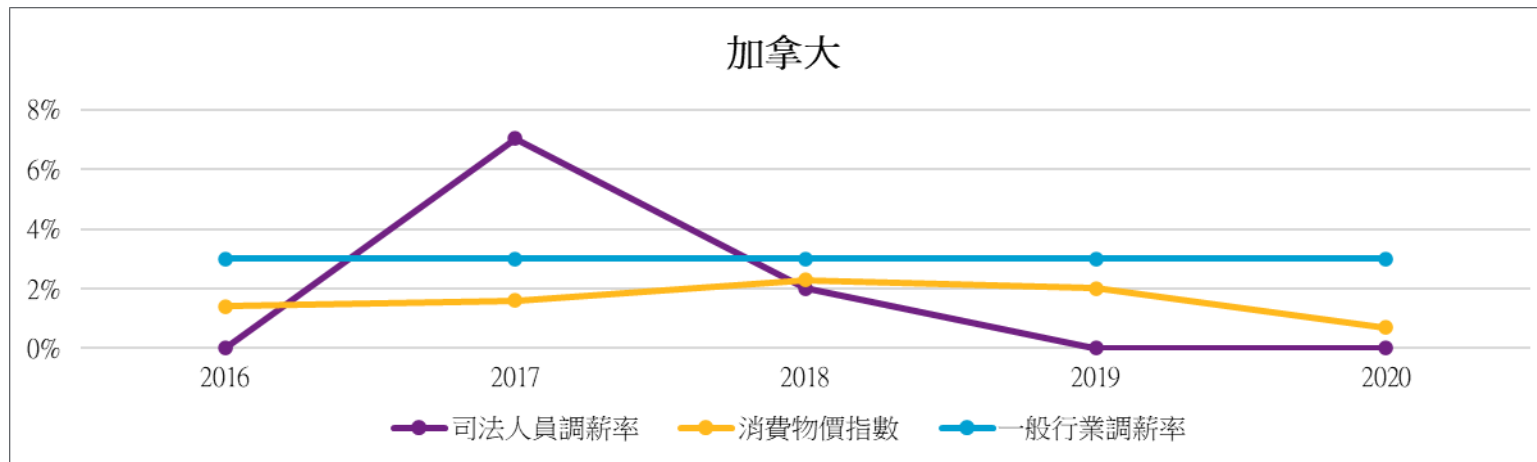
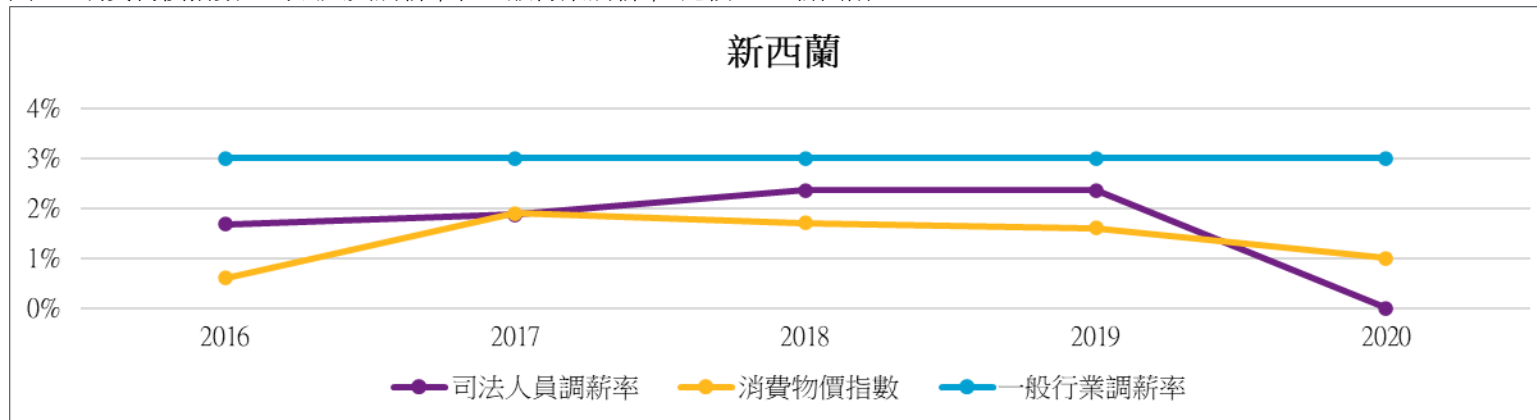
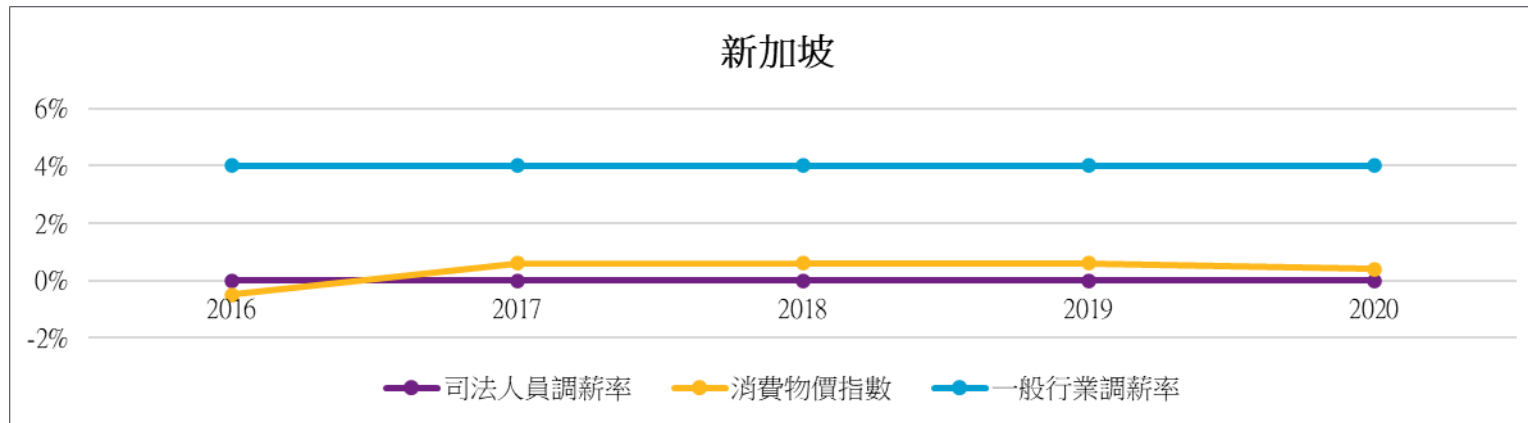
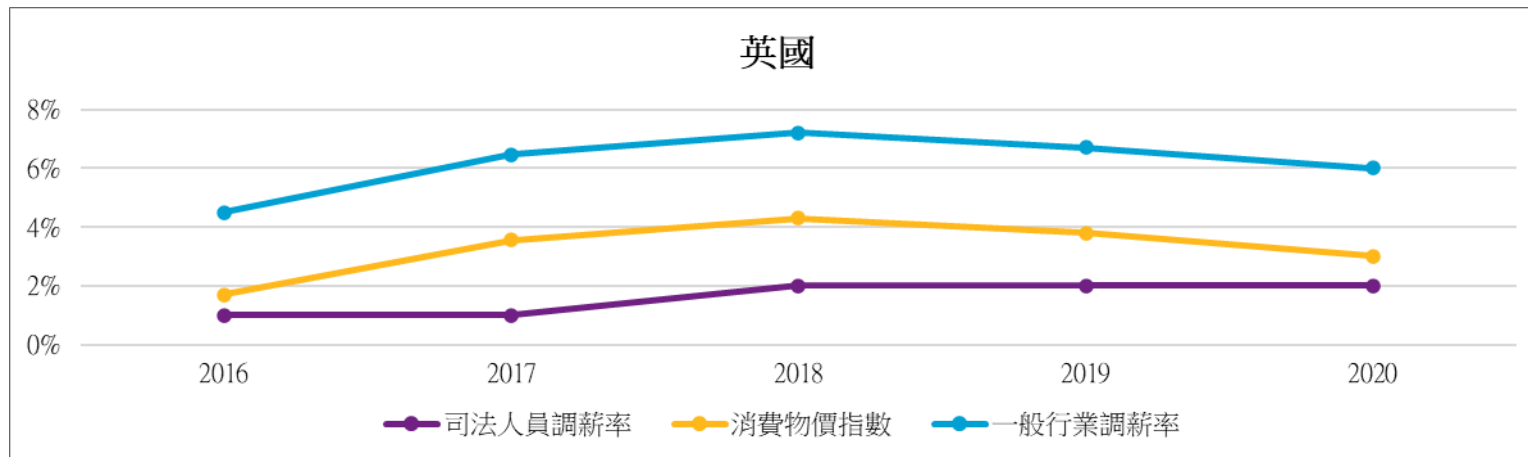
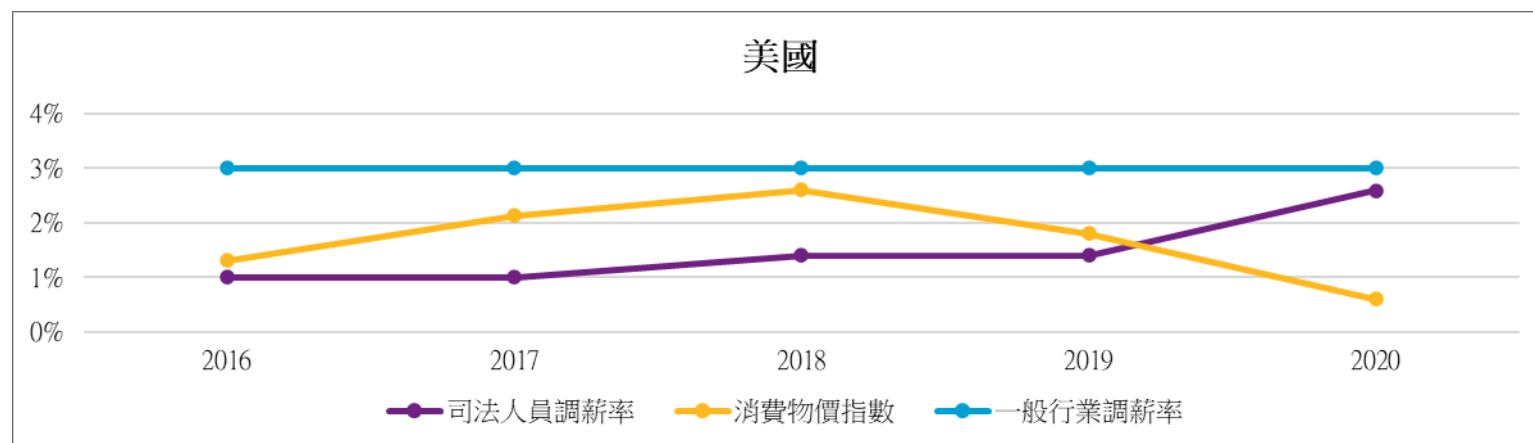
圖 3：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較—— 加拿大圖 4：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較—— 新西蘭[^] 根據韜睿惠悅2016年至2020年的全球薪酬預算規劃報告。

圖 5：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較——新加坡*

* 根據新加坡 1994 年的 “Judges' Remuneration (Annual Pensionable Salary) Order” 和 2020 年的相關修正案（“S 1058/2020 wef 02/01/2021”），新加坡的可供計算退休金的司法人員薪酬點自 1994 年以來未曾修訂。據知除了可供計算退休金的基本薪金外，新加坡法官和其他公職人員／文職人員還可以獲得津貼，但沒有相關的公開詳細資料。

圖 6：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較——英國

[^] 根據韋睿惠悅 2016 年至 2020 年的全球薪酬預算規劃報告。

圖 7：消費物價指數、司法人員調薪率和一般行業調薪率[^]比較——美國

[^]根據韜睿惠悅2016年至2020年的全球薪酬預算規劃報告。

表 9：於海外司法管轄區完成司法職務後重返私人執業的機會

完成司法職務後重返私人執業的機會	香港特別行政區	澳洲	加拿大	新西蘭	新加坡	英國	美國
	只限裁判官	可以	可以	不可以	可以	不可以	可以
備註	法例禁止終審法院首席法官和法官在停止擔任司法職務後重回私人執業。至於區域法院和高等法院的法官，他們必須承諾，除非行政長官許可，否則日後不可在香港執業為大律師或律師。	5年等待期	3年等待期，監管機構可基於特殊情況作出批准。	根據“Crown Law Judicial Protocol”，如果申請人獲任命為法官及司法人會，將需要簽署聲明並承諾不會在退休後或提前終止任命後恢復私人執業。	如果律師擔任最高法院法官達三年或以上，則不能申請執業證書。	不適用	沒有具體禁止前任法官恢復私人執業。

附錄 5：香港量性研究問卷

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

大律師收入調查

(中譯本)¹

感謝你參與是次由司法人員薪俸及服務條件常務委員會委託進行的重要調查。韜睿惠悅香港有限公司獲委聘進行二零二零年基準研究。蒐集所得的資料將嚴加保密並妥善保管，直至它們被銷毀為止。

二零二零年基準研究亦包括以一對一形式進行的訪問，旨在收集受訪者對任職司法機構的意見和看法。訪問將以匿名方式進行，訪問結果將以匯總摘要的方式呈現，以保護個人私隱。如有興趣接受訪問，請聯繫韜睿惠悅顧問劉小姐 (brooke.liu@willistowerswatson.com，或 +852 6939 5966) 以便進行安排。

請填上✓或填寫註解（如需要）以表明你的答案。

第一部分：專業背景

1. 請註明你的專業資格。

☐ 資深大律師

☐ 大律師

2. 如果你是資深大律師，請註明你為成為資深大律師的年資。

☐ 0-5年

☐ 15.1 -20年

☐ 5.1-10年

☐ 多於20.1年

☐ 10.1-15年

3. 請註明你的年齡。

☐ 30以下

☐ 35-39

☐ 45-49

☐ 30-34

☐ 40-44

☐ 50或以上

4. 請註明你在香港和／或任何其他普通法司法管轄區執業的總年資（包括擔任政府律政人員或律師的任何時期，但不包括任職企業法律執業者的時期）：截至 2020 年 3 月 31 日為止，_____ 年的經驗。

第二部分：法律執業者的收入

5. 請註明你於 2019 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日期間執業（包括香港和其他司法管轄區）所得的總收入²，以港元為單位。

☐ 少於 \$500,000

☐ \$1,400,001 - \$1,600,000

☐ \$4,000,001 - \$4,500,000

☐ \$500,000 - \$600,000

☐ \$1,600,001 - \$1,800,000

☐ \$4,500,001 - \$5,000,000

☐ \$600,001 - \$700,000

☐ \$1,800,001 - \$2,100,000

☐ \$5,000,001 - \$6,000,000

☐ \$700,001 - \$800,000

☐ \$2,100,001 - \$2,400,000

☐ \$6,000,001 - \$8,000,000

☐ \$800,001 - \$900,000

☐ \$2,400,001 - \$2,700,000

☐ \$8,000,001 - \$10,000,000

☐ \$900,001 - \$1,000,000

☐ \$2,700,001 - \$3,000,000

☐ \$10,000,001 - \$12,000,000

☐ \$1,000,001 - \$1,200,000

☐ \$3,000,001 - \$3,500,000

☐ \$12,000,001 - \$15,000,000

☐ \$1,200,001 - \$1,400,000

☐ \$3,500,001 - \$4,000,000

☐ \$15,000,000 以上

6. 在上述總收入中，請提供以下類別的相關百分比（總百分比應為 100%）。

☐ 在香港執業的收入³：_____ %

☐ 在其他司法管轄區執業的收入⁴：_____ %

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

² 收入是指扣除與你的執業直接相關的所有費用後的稅前淨收入；你的收入計算中不包括任何實物收益。

³ 在香港執業的收入：通過代表客戶在香港司法管轄區的所有法院和審裁處進行各種形式的法律訴訟而產生的收入，這些收入應就獨資企業的應評稅利潤繳納香港利得稅。

⁴ 在其他司法管轄區執業的收入：在其他司法管轄區以專案認許方式處理特定案件所獲得的收入。

7. 與 2015 年相比（2014 年 4 月 1 日至 2015 年 3 月 31 日），你當前的收入為：

- ☐ 顯著較高（超過 30%） ☐ 略低（-6% 至 -30%）
☐ 略高（6% 至 30%） ☐ 顯著較低（超過 -30%）
☐ 沒有重大變化（-5% 至 5%） ☐ 不適用

第三部分：二零一九冠狀病毒病疫情的影響

8. 在 2019 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日期間，你的收入有否受到二零一九冠狀病毒病疫情的負面影響？

- ☐ 沒有 ☐ 有；請提供你估算損失的收入百分比：____%

9. 你預計二零一九冠狀病毒病疫情會否對你二零二零至二一年的收入產生任何新的／進一步的影響？

- ☐ 顯著正面影響（超過 30%） ☐ 負面影響（-6% 至 -30%）
☐ 正面影響（6% 至 30%） ☐ 顯著負面影響（超過 -30%）
☐ 沒有重大影響（-5% 至 5%）

第四部分：任職司法機構

10. 你會否考慮任職司法機構？

- ☐ 會；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
案件的複雜性和多樣性	☐	☐	☐	☐	☐
通過裁決為法律發展作出貢獻	☐	☐	☐	☐	☐
穩定的工作和收入保障	☐	☐	☐	☐	☐
職業發展	☐	☐	☐	☐	☐
具競爭力的退休金計劃和其他福利	☐	☐	☐	☐	☐
與私人執業相比，較少工作量和壓力	☐	☐	☐	☐	☐
備受尊崇的社會地位	☐	☐	☐	☐	☐
服務社會	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

- ☐ 否；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
社交聯繫減少	☐	☐	☐	☐	☐
案件量增加	☐	☐	☐	☐	☐
工作安排欠缺靈活性	☐	☐	☐	☐	☐
收入／薪酬減少	☐	☐	☐	☐	☐
重返私人執業受到限制	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

- 問卷結束 -

感謝你完成問卷。請在[填寫日期]或之前提交你的回應。

我們提供多種渠道以收集你的回覆。考慮到環保以及二零一九冠狀病毒病疫情狀況，我們鼓勵你透過電子郵件中的問卷調查專用鏈接提交你的回應。你亦可以使用隨附的回郵信封郵寄、傳真至 +852 2195 5600 或發電郵至 WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com 遞交回應。

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

律師收入調查

(中譯本)¹

感謝你參與是次由司法人員薪俸及服務條件常務委員會委託進行的重要調查。韜睿惠悅香港有限公司獲委聘進行二零二零年基準研究。蒐集所得的資料將嚴加保密並妥善保管，直至它們被銷毀為止。

二零二零年基準研究亦包括以一對一形式進行的訪問，旨在集受訪者對任職司法機構的意見和看法。訪問將以匿名方式進行，訪問結果將以匯總摘要方式呈現，以保護個人私隱。如有興趣接受訪問，請聯繫韜睿惠悅顧問劉小姐 (brooke.liu@willistowerswatson.com，或 +852 6939 5966) 以便進行安排。

請填上✓或填寫註解（如需要）以表明你的答案。

第一部分：專業背景

1. 請註明你的專業資格。

- ☐ 合夥人／獨資經營者
☐ 律師

- ☐ 顧問
☐ 其他（請註明）：_____

2. 請註明你是否為訟辯律師。

- ☐ 是 ☐ 否

3. 請註明你的年齡。

- ☐ 30以下 ☐ 35 - 39 ☐ 45 - 49
☐ 30 - 34 ☐ 40 - 44 ☐ 50 或以上

4. 請註明你在香港和／或任何其他普通法司法管轄區執業的總年數（包括擔任政府律政人員或律師的任何時期，但不包括任職企業法律執業者的時期）：截至 2020 年 3 月 31 日為止，_____ 年的經驗。

5. 請註明你目前的執業範疇：

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ 銀行與金融與資本市場法 | ☐ 知識產權法 |
| ☐ 商業交易法 | ☐ 訴訟／爭議解決 |
| ☐ 商業房地產／財產法 | ☐ 航運法 |
| ☐ 就業和勞工法 | ☐ 公司法（涵蓋廣泛的範疇） |
| ☐ 保險法 | ☐ 其他（請註明）：_____ |

6. 請註明你是否在以下律師事務所工作：

- ☐ 本地律師事務所（在香港營運） ☐ 國際律師事務所（在兩個或多個司法管轄區營運）

7. 請註明貴事務所的僱員總數。

- ☐ 50或以下 ☐ 51 - 100 ☐ 101 - 150 ☐ 150以上

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

第二部分：法律執業者的收入

8. 請註明你於 2019 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日期間執業（包括香港和其他司法管轄區）所得的總收入²，以港元為單位。

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ 少於 \$500,000 | ☐ \$1,400,001 - \$1,600,000 | ☐ \$4,000,001 - \$4,500,000 |
| ☐ \$500,000 - \$600,000 | ☐ \$1,600,001 - \$1,800,000 | ☐ \$4,500,001 - \$5,000,000 |
| ☐ \$600,001 - \$700,000 | ☐ \$1,800,001 - \$2,100,000 | ☐ \$5,000,001 - \$6,000,000 |
| ☐ \$700,001 - \$800,000 | ☐ \$2,100,001 - \$2,400,000 | ☐ \$6,000,001 - \$8,000,000 |
| ☐ \$800,001 - \$900,000 | ☐ \$2,400,001 - \$2,700,000 | ☐ \$8,000,001 - \$10,000,000 |
| ☐ \$900,001 - \$1,000,000 | ☐ \$2,700,001 - \$3,000,000 | ☐ \$10,000,001 - \$12,000,000 |
| ☐ \$1,000,001 - \$1,200,000 | ☐ \$3,000,001 - \$3,500,000 | ☐ \$12,000,001 - \$15,000,000 |
| ☐ \$1,200,001 - \$1,400,000 | ☐ \$3,500,001 - \$4,000,000 | ☐ \$15,000,000 以上 |

9. 在上述總收入中，請提供以下類別的相關百分比（總百分比應為 100%）。

- ☐ 在香港執業的收入³：_____ % ☐ 在其他司法管轄區執業的收入⁴：_____ %

10. 在上述總收入中，請提供以下類別的相關百分比（總百分比應為 100%）。

- ☐ 底薪和固定津貼：_____ %
☐ 年度獎金總額：_____ %
☐ 該年授予的長期獎勵：_____ %
☐ 退休供款：_____ %

11. 與 2015 年相比，你當前的收入為：

- | | |
|---|---|
| ☐ 顯著較高（超過 30%） | ☐ 略低（-6% 至 -30%） |
| ☐ 略高（6% 至 30%） | ☐ 顯著較低（超過 -30%） |
| ☐ 沒有重大變化（-5% 至 5%） | ☐ 不適用 |

第三部分：二零一九冠狀病毒病疫情的影響

12. 在 2019 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日期間，你的收入有否受到二零一九冠狀病毒病疫情的負面影響？

- ☐ 沒有 ☐ 有；請提供你估算損失的收入百分比：_____ %

13. 你預計二零一九冠狀病毒病疫情會否對你二零二零至二一年的收入產生任何新的／進一步的影響？

- | | |
|---|---|
| ☐ 顯著正面影響（超過 30%） | ☐ 負面影響（-6% 至 -30%） |
| ☐ 正面影響（6% 至 30%） | ☐ 顯著負面影響（超過 -30%） |
| ☐ 沒有重大影響（-5% 至 5%） | ☐ |

第四部分：任職司法機構

14. 你是否知悉高等法院和終審法院在民事和／或刑事訴訟中授予律師較高級法院出庭發言權？

- ☐ 是 ☐ 否

15. 如果你合乎申請要求，你會否考慮申請較高級法院出庭發言權？

- ☐ 會
☐ 不會，我沒有持有較高級法院出庭發言權，也不打算申請。
☐ 不會，我已持有較高級法院出庭發言權

² 收入是指扣除與你的執業直接相關的所有費用後的稅前淨收入；你的收入計算中不包括任何實物收益。

- 如果你是合夥人或獨資經營者，收入包括你在扣除所有費用後，從公司獲得的稅前收入份額。收入包括你可能從公司獲取的任何提款、支付給你的任何津貼、代表你對退休計劃的供款，以及由公司保留但屬於你的任何稅前金額（如適用）。

- 如果你是律師事務所的僱員，你的收入是稅前底薪、固定現金津貼、保證和浮動獎金、該年授予的長期獎勵，以及退休金。

³ 在香港執業的收入：通過代表客戶在香港司法管轄區的所有法院和審裁處進行各種形式的法律訴訟而產生的收入，這些收入應就獨資企業的應評稅利潤繳納香港利得稅。

⁴ 在其他司法管轄區執業的收入：在其他司法管轄區以專案認許方式處理特定案件所獲得的收入。

16. 你是否有興趣以訟辯律師的身份出庭？如果有，為什麼？

☐ 有；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
額外薪酬	☐	☐	☐	☐	☐
案件的複雜性和多樣性	☐	☐	☐	☐	☐
對法律發展作出貢獻	☐	☐	☐	☐	☐
有機會在高等法院應用辯護技巧	☐	☐	☐	☐	☐
增加公司收入／優化客戶成本	☐	☐	☐	☐	☐
增加個人在市場上的聲譽	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

☐ 否；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
額外和繁重的工作量和壓力	☐	☐	☐	☐	☐
並非個人職業發展目標／抱負的一部分	☐	☐	☐	☐	☐
缺乏相關庭上辯護經驗	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

17. 你會否考慮於未來 5 年內申請任職司法機構？

☐ 會；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
案件的複雜性和多樣性	☐	☐	☐	☐	☐
通過裁決為法律發展作出貢獻	☐	☐	☐	☐	☐
穩定的工作和收入保障	☐	☐	☐	☐	☐
職業發展	☐	☐	☐	☐	☐
具競爭力的退休金計劃和其他福利	☐	☐	☐	☐	☐
與私人執業相比，較少工作量和壓力	☐	☐	☐	☐	☐
備受尊崇的社會地位	☐	☐	☐	☐	☐
服務社會	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

☐ 否；請以 1（最重要）至 5（最不重要）來註明以下考慮因素的重要性。

考慮因素	1-最重要	2	3	4	5-最不重要
社交聯繫減少	☐	☐	☐	☐	☐
案件量增加	☐	☐	☐	☐	☐
工作安排欠缺靈活性	☐	☐	☐	☐	☐
收入／薪酬減少	☐	☐	☐	☐	☐
重返私人執業受到限制	☐	☐	☐	☐	☐
其他（請註明）：_____	☐	☐	☐	☐	☐

- 問卷結束 -

感謝你完成問卷。請在[填寫日期]或之前提交你的回應。

我們提供多種渠道以收集你的回應。考慮到環保以及二零一九冠狀病毒病疫情狀況，我們鼓勵你透過電子郵件中的問卷調查專用鏈接提交你的回應。你亦可以使用隨附的回郵信封郵寄、傳真至 +852 2195 5600 或發電郵至 WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com 遞交回應。

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

公共機構／大型企業的法律執業者收入調查

(中譯本)¹

感謝你參與是次由司法人員薪俸及服務條件常務委員會委託進行的重要調查。韜睿惠悅香港有限公司獲委聘進行二零二零年基準研究。蒐集所得的資料將嚴加保密並妥善保管，直至它們被銷毀為止。

請填上✓或填寫註解（如需要）以表明你的答案²。

第一部分：機構背景

1. 請註明貴公司的主要行業³：

- | | |
|--|---|
| ☐ 製造 | ☐ 資訊及通信 |
| ☐ 電力及燃氣供應和廢棄物管理 | ☐ 金融及保險活動 |
| ☐ 進出口貿易、批發及零售業 | ☐ 地產活動 |
| ☐ 零售 | ☐ 專業和商業服務 |
| ☐ 運輸、倉儲、郵政和速遞服務 | ☐ 社會服務（包括政府關聯機構） |
| ☐ 住宿及膳食服務活動 | ☐ 其他（請註明）：_____ |

2. 請註明：

- ☐ 貴公司聘用多少名法律專業人士？_____
- ☐ 當中有多少名在擔任企業職位前具備 5 年或以上的私人執業年資？_____

3. 貴公司的法律部門主要參與的法律工作（請選擇其中一項或多項）

- | | |
|----------------------------------|--|
| ☐ 合規研究 | ☐ 訴訟 |
| ☐ 商業／交易服務 | ☐ 管理法律合同 |
| ☐ 執行 | ☐ 研究 |
| ☐ 調查 | ☐ 其他（請註明）：_____ |
| ☐ 法律諮詢 | ☐ 訴訟 |

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

² 附有一個單獨的 EXCEL 文件以方便貴公司提交回應。

³ 根據政府統計處行業分類。

第二部分：法律執業者的收入

4. 請為在貴公司工作的每名法律執業者填妥以下欄目。有關人士在擔任企業職位前，須具備至少 5 年私人執業年資。

合資格的法律執業者#1

- 職位：_____
- 當前專業資格：☐ 律師 ☐ 大律師
- 執業總年資（截至2020年3月31日）：_____年
- 年齡：☐ 30 以下 ☐ 30 - 34 ☐ 35 - 39 ☐ 40 - 44 ☐ 45 - 49 ☐ 50 或以上
- 2019年4月1日至2020年3月31日的總薪酬⁴（包括年內授予的長期獎勵和退休金），以港元計算：

☐ 少於 \$500,000	☐ \$1,400,001 - \$1,600,000	☐ \$4,000,001 - \$4,500,000
☐ \$500,000 - \$600,000	☐ \$1,600,001 - \$1,800,000	☐ \$4,500,001 - \$5,000,000
☐ \$600,001 - \$700,000	☐ \$1,800,001 - \$2,100,000	☐ \$5,000,001 - \$6,000,000
☐ \$700,001 - \$800,000	☐ \$2,100,001 - \$2,400,000	☐ \$6,000,001 - \$8,000,000
☐ \$800,001 - \$900,000	☐ \$2,400,001 - \$2,700,000	☐ \$8,000,001 - \$10,000,000
☐ \$900,001 - \$1,000,000	☐ \$2,700,001 - \$3,000,000	☐ \$10,000,001 - \$12,000,000
☐ \$1,000,001 - \$1,200,000	☐ \$3,000,001 - \$3,500,000	☐ \$12,000,001 - \$15,000,000
☐ \$1,200,001 - \$1,400,000	☐ \$3,500,001 - \$4,000,000	☐ \$15,000,000 以上
- 最近一年實際授予的長期獎勵金額（四捨五入到最接近的千位）：港幣_____。
- 公司對退休金／退休計劃的供款率：_____%

合資格的法律執業者#2

- 職位：_____
- 當前專業資格：☐ 律師 ☐ 大律師
- 執業總年資（截至2020年3月31日）：_____年
- 年齡：☐ 30 以下 ☐ 30 - 34 ☐ 35 - 39 ☐ 40 - 44 ☐ 45 - 49 ☐ 50 或以上
- 2019年4月1日至2020年3月31日的總薪酬（包括年內授予的長期獎勵和退休金），以港元計算：

☐ 少於 \$500,000	☐ \$1,400,001 - \$1,600,000	☐ \$4,000,001 - \$4,500,000
☐ \$500,000 - \$600,000	☐ \$1,600,001 - \$1,800,000	☐ \$4,500,001 - \$5,000,000
☐ \$600,001 - \$700,000	☐ \$1,800,001 - \$2,100,000	☐ \$5,000,001 - \$6,000,000
☐ \$700,001 - \$800,000	☐ \$2,100,001 - \$2,400,000	☐ \$6,000,001 - \$8,000,000
☐ \$800,001 - \$900,000	☐ \$2,400,001 - \$2,700,000	☐ \$8,000,001 - \$10,000,000
☐ \$900,001 - \$1,000,000	☐ \$2,700,001 - \$3,000,000	☐ \$10,000,001 - \$12,000,000
☐ \$1,000,001 - \$1,200,000	☐ \$3,000,001 - \$3,500,000	☐ \$12,000,001 - \$15,000,000
☐ \$1,200,001 - \$1,400,000	☐ \$3,500,001 - \$4,000,000	☐ \$15,000,000 以上
- 最近一年實際授予的長期獎勵金額（四捨五入到最接近的千位）：港幣_____。
- 公司對退休金／退休計劃的供款率：_____%

⁴ 在本次調查中，總薪酬包括稅前底薪、固定現金津貼、保證和浮動的獎金、長期獎勵以及由公司供款的退休金／退休計劃。

合資格的法律執業者#3

- 職位：_____
- 當前專業資格：☐ 律師 ☐ 大律師
- 執業總年資（截至2020年3月31日）：_____年
- 年齡：☐ 30 以下 ☐ 30 - 34 ☐ 35 - 39 ☐ 40 - 44 ☐ 45 - 49 ☐ 50 或以上
- 2019年4月1日至2020年3月31日的總薪酬（包括年內授予的長期獎勵和退休金），以港元計算：

☐ 少於 \$500,000	☐ \$1,400,001 - \$1,600,000	☐ \$4,000,001 - \$4,500,000
☐ \$500,000 - \$600,000	☐ \$1,600,001 - \$1,800,000	☐ \$4,500,001 - \$5,000,000
☐ \$600,001 - \$700,000	☐ \$1,800,001 - \$2,100,000	☐ \$5,000,001 - \$6,000,000
☐ \$700,001 - \$800,000	☐ \$2,100,001 - \$2,400,000	☐ \$6,000,001 - \$8,000,000
☐ \$800,001 - \$900,000	☐ \$2,400,001 - \$2,700,000	☐ \$8,000,001 - \$10,000,000
☐ \$900,001 - \$1,000,000	☐ \$2,700,001 - \$3,000,000	☐ \$10,000,001 - \$12,000,000
☐ \$1,000,001 - \$1,200,000	☐ \$3,000,001 - \$3,500,000	☐ \$12,000,001 - \$15,000,000
☐ \$1,200,001 - \$1,400,000	☐ \$3,500,001 - \$4,000,000	☐ \$15,000,000 以上
- 最近一年實際授予的長期獎勵金額（四捨五入到最接近的千位）：港幣_____。
- 公司對退休金/退休計劃的供款率：_____%

- 問卷結束 -

感謝你完成問卷。請在[填寫日期]或之前提交你的回應。

我們提供多種渠道以收集你的回應。考慮到環保以及二零一九冠狀病毒病疫情狀況，我們鼓勵你透過電子郵件中的問卷調查專用鏈接提交你的回應。你亦可以使用隨附的回郵信封郵寄、傳真至 +852 2195 5600 或發電郵至 WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com 遞交回應。

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

公共機構／大型企業的法律執業者收入調查

(EXCEL 格式，截圖)

(中譯本)¹

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

公共機構／大型企業的法律執業者收入調查

感謝你參與是次由司法人員薪津及服務條件事務委員會委託進行的調查。新嘉坡香港有限公司謹此進行二零二零年基準研究。獲集所得的資料將嚴加保密並受法律保護，直至它們被銷毀為止。

請填上V或填寫註解（如需要）以表明你的答案。

第一部分：機構背景

1. 請註明貴公司的主要行業¹

☐	製造	☐	資訊及通信
☐	電力及燃氣供應和廢棄物管理	☐	金融及保險活動
☐	進出口貿易、批發及零售業	☐	地產活動
☐	零售	☐	專業和商業服務
☐	運輸、倉庫、郵政和遞送服務	☐	社會服務（包括政府關聯機構）
☐	住宿及膳食服務活動	☐	其他（請註明）

2. 請註明：

貴公司聘用多少名法律專業人士？

當中有多少名在擔任企業職位前具備至少5年或以上的私人執業年資？

	（請註明）
	（請註明）

3. 貴公司的法律部門主要參與的法律工作（請選擇其中一項或多項）

☐	合約研究	☐	訴訟
☐	商業/交易服務	☐	管理法律合同
☐	執行	☐	研究
☐	調查	☐	其他（請註明）
☐	法律諮詢	☐	

第二部分：作為法律執業者的收入

4. 請為在貴公司工作的每名法律執業者填妥以下欄目，而這些人士在擔任企業職位前，須具備至少5年私人執業年資。

編號 ¹	職位	當前專業資格	執業年資（截至2020年3月31日）	年齡	2019年4月1日至2020年3月31日的總薪酬 ² （包括年內預予的長期獎勵和退休金），以萬元計算；	最近一年實得預予的長期獎勵金額（四捨五入到最接近的千位）；	公司對退休金/退休計劃的供款率
例子	資深法律顧問	律師	21.5	45-49	\$1,600,001 to \$1,800,000	20,000	10%
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							

備註：

¹如果該員工也包含在貴公司提交給稅務局的薪酬調查數據中，請註明在數據調查工作中使用的編號。

²在本次調查中，總薪酬包括稅前基本工資、固定現金津貼、保證固定和浮動的獎金、長期獎勵以及由公司提供的退休金。

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

附錄 6：香港法律執業者訪問指引

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

大律師訪問指引

(中譯本)¹

引言

感謝你接受邀請，參與是次訪問。

司法人員薪酬及服務條件常務委員會委聘韜睿惠悅香港有限公司進行二零二零年香港法律執業者收入基準研究。作為調查工作的一部分，韜睿惠悅正與私人執業者進行訪問，以便更好地了解他們對香港司法機構職位的看法。是次訪問預計需時三十分鐘至一個小時。

韜睿惠悅在進行調查時遵守一系列守則以保障個人私隱。你的回應將由韜睿惠悅嚴加保密，不會向任何第三方透露個別人士的資料。訪問的結果會以匯總摘要的方式呈現，以進一步保障個人私隱。

大律師的收入

1. 請註明你的專業資格（資深大律師、大律師）以及你獲得大律師資格的年期。
2. 你如何描述在二零一九至二零二零年度（即涵蓋二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日財政年度）的收入相對於二零一四至二一五年度（即涵蓋二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日財政年度）的收入，導致這些變化的因素為何？
3. 你如何比較香港大律師的收入與法官及司法人員的薪酬？
4. 二零一九冠狀病毒病疫情（尤其是法庭於二零二零年一月至三月期間暫時關閉）是否對你二零一九至二零年度的收入產生了負面影響？如是，你估計收入損失的百分比是多少？
5. 你預計疫情會否影響你二零二零至二一年度的收入？如會，與二零一九至二零年度相比，影響有多大？

任職司法機構

6. 你認為哪些能力（技術和／或行為上）或特徵對任職司法機構至為重要？近年來，這些情況有何變化？
7. 使任職司法機構具吸引力的主要驅動因素是什麼？這些因素近年有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、相比私人執業較少的工作量和壓力、備受尊崇的社會地位，服務社會？
8. 導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素是什麼？這些因素在近年有何變化？
9. 你認為為何較少人有興趣任職香港司法機構？
10. 在你的理解中，由二零一九年至二零二零年發生的社會現狀會否影響法律執業者加入司法機構的意願？
11. 如何才能使此職業變動更具吸引力，從而吸引更多合適的人選？
12. 你認為這個情況（即對任職司法機構的興趣較少）是香港獨有，還是其他類似的司法管轄區也面對同樣的情況？
13. 你認為適合轉職至司法機構的目標人選應具什麼特徵？
14. 你是否有興趣擔任裁判官／法官（尤其是高等法院原訟法庭法官）？你對擔任裁判官／法官有什麼考量？若你願意擔任全職法官，你接受減少多少收入／薪酬？
15. 如你正在考慮申請法官及司法人員職位，那麼在你的職業／人生階段中何時是進行此改變的最理想時機？
16. 你還有其他補充嗎？

- 訪問結束 -

Willis Towers Watson 

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

律師訪問指引

(中譯本)¹

引言

感謝你接受邀請，參與是次訪問。

司法人員薪酬及服務條件常務委員會委聘韜睿惠悅香港有限公司進行二零二零年香港法律執業者收入基準研究。作為調查工作的一部分，韜睿惠悅正與私人執業者進行訪問，以便更好地了解他們對香港司法機構職位的看法。是次訪問預計需時三十分鐘至一個小時。

韜睿惠悅在進行調查時遵守一系列守則以保障個人私隱。你的回應將由韜睿惠悅嚴加保密，不會向任何第三方透露個別人士的資料。訪問的結果會以匯總摘要的方式呈現，以進一步保障個人私隱。

律師的收入

1. 請註明你的專業資格（合夥人、訟辯律師、律師或顧問）、執業範疇以及執業年資。
2. 你如何描述在二零一九至二零年度（即涵蓋二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日財政年度）的收入相對於二零一四至一五年度（即涵蓋二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日財政年度）的收入，導致這些變化的因素為何？
3. 你如何比較香港律師的收入與法官及司法人員的薪酬？
4. 二零一九冠狀病毒病疫情是否對你二零一九至二零年度的收入產生了負面影響？如是，你估計收入損失的百分比是多少？
5. 你預計疫情會否影響你二零二零至二一年度的收入？如會，與二零一九至二零年度相比，影響有多大？

任職司法機構

6. 你認為哪些能力（技術和／或行為上）或特徵對任職司法機構至為重要？近年來，這些情況有何變化？
7. 使任職司法機構具吸引力的主要驅動因素是什麼？這些因素近年有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、沒有商業業績指標、相比私人執業較少的工作量和壓力、備受尊崇的社會地位，服務社會？
8. 導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素是什麼？這些因素在近年有何變化？例如社交聯繫減少、工作安排欠缺靈活性、收入／薪酬減少、重返私人執業受到限制？
9. 你認為為何較少人有興趣任職香港司法機構？
10. 你認為授予更多律師較高級法院出庭發言權（獲得此類認證的律師被稱為訟辯律師）會否提高任職司法機構的興趣？如不會，原因為何？²
11. 在你的理解中，由二零一九年至二零二零年發生的社會現狀會否影響法律執業者加入司法機構的意願？
12. 你認為適合轉職至司法機構的目標人選應具什麼特徵？
13. 如何才能使此職業變動更具吸引力，從而吸引更多合適的人選？
14. 你認為這個情況（即對任職司法機構的興趣較少）是香港獨有，還是其他類似的司法管轄區也面對同樣的情況？
15. 你是否有興趣擔任裁判官／法官（尤其是高等法院原訟法庭法官）？你對擔任裁判官／法官有什麼考量？若你願意擔任全職法官，你接受減少多少收入／薪酬？
16. 如你正在考慮申請法官及司法人員職位，那麼在你的職業／人生階段中何時是進行此改變的最理想時機？
17. 你還有其他補充嗎？

- 訪問結束 -

Willis Towers Watson

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

² 此問題只適用於律師。

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

企業法律執業者及法律學者訪問指引

(中譯本)¹

引言

感謝你接受邀請，參與是次訪問。

司法人員薪酬及服務條件常務委員會委聘韜睿惠悅香港有限公司進行二零二零年香港法律執業者收入基準研究。作為調查工作的一部分，韜睿惠悅正與私人執業者進行訪問，以更好地了解他們對香港司法機構職位的看法。是次訪問預計需時三十分鐘至一個小時。

韜睿惠悅在進行調查時遵守一系列守則以保障個人私隱。你的回應將由韜睿惠悅嚴加保密，不會向任何第三方透露個別人士的資料。訪問的結果會以匯總摘要的方式呈現，以進一步保障個人私隱。

企業法律執業者及法律學者的收入

1. 請註明你的專業資格（首席法律顧問、法律顧問、法學教授），以及在相關技術領域的總工作年資。
2. 你如何描述在二零一九至二零年度（即涵蓋二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日財政年度）的收入／薪酬相對於二零一四至二一五年度（即涵蓋二零一四年四月一日至二零一五年三月三十一日財政年度）的收入／薪酬，導致這些變化的因素為何？
3. 你如何比較香港企業法律執業者的收入與法官及司法人員的薪酬？
4. 二零一九冠狀病毒病疫情是否對你二零一九至二零年度的收入產生了負面影響？如是，你估計收入損失的百分比是多少？
5. 你預計疫情會否影響你二零二零至二一年度的收入？如會，與二零一九至二零年度相比，影響有多大？

任職司法機構

6. 你認為哪些能力（技術和／或行為上）對任職司法機構至為重要？近年來，鑑於近期的社會和經濟變化，這些情況有何改變？
7. 使任職司法機構具吸引力的主要驅動因素是什麼？這些因素近年有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、直接執業、相比私人執業較少的工作量和壓力、備受尊崇的社會地位，服務社會？
8. 導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素是什麼？這些因素近年有何變化？例如社交聯繫減少、工作安排欠缺靈活性、收入／薪酬減少、重返私人執業受到限制？
9. 你認為為何較少人有興趣任職香港司法機構？
10. 在你的理解中，由二零一九年至二零二零年發生的社會現狀會否影響法律執業者加入司法機構的意願？
11. 你認為學術律師是否適合擔任法官，原因為何？
12. 你認為適合轉職至司法機構的目標人選應具什麼特徵？
13. 如何才能使此職業變動更具吸引力，從而吸引更多合資格的人選？
14. 你認為這個情況（即對任職司法機構的興趣較少）是香港獨有，還是其他類似的司法管轄區也面對同樣的情況？
15. 你是否有興趣擔任裁判官／法官（尤其是高等法院原訟法庭法官）？你對擔任裁判官／法官有什麼考量？若你願意擔任全職法官，你接受減少多少收入／薪酬？
16. 如你正在考慮申請法官及司法人員職位，那麼在你的職業／人生階段中何時是進行此改變的最理想時機？
17. 你還有其他補充嗎？

- 訪問結束 -

Willis Towers Watson 

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

附錄 7：海外訪問指引

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

海外法律執業者訪問指引

(中譯本)¹

引言

感謝你接受邀請，參與是次訪問。

韜睿惠悅香港有限公司獲委聘就部分普通法司法管轄區內的司法機構職位進行基準研究，以了解有關職位的整體吸引力。有關的司法管轄區包括澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡、英國和美國。作為調查工作的一部分，韜睿惠悅正與海外私人執業者進行訪問，以了解他們對當地司法機構職位的看法。是次訪問預計需時三十分鐘至一個小時。

韜睿惠悅在進行調查時遵守一系列守則以保障個人私隱。你的回應將由韜睿惠悅嚴加保密，不會向任何第三方透露個別人士的資料。訪問的結果會以匯總摘要的方式呈現，以進一步保障個人私隱。

任職司法機構

1. 請註明你的專業資格（法官及司法人員、大律師、律師、企業法律執業者、學術律師），以及執業年資。
2. 根據你的認知，法官及司法人員的事業管理和薪酬是否有任何重大的結構和／或憲法變動，以改善法官的招聘和挽留？
3. 在你看來，能夠鼓勵專業人士擔任法官的主要原因為何？這些因素近年在你所執業的司法管轄區有何變化，例如對法律發展的貢獻、工作保障、職業發展、具競爭力的退休金計劃或其他福利、直接執業、相比私人執業較少的工作量和壓力、備受尊崇的社會地位，服務社會？
4. 在你看來，導致任職司法機構的吸引力下降的主要因素為何？這些因素近年有何變化？例如社交聯繫減少、工作安排欠缺靈活性、收入／薪酬減少、重返私人執業受到限制？

- 訪問結束 -

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

附錄 8：致大律師／律師／律師事務所／公共機構和大型企業的信函

致大律師的信函

(中譯本)¹WillisTowersWatson 

香港銅鑼灣新寧道 1 號
利園三期 17 樓

[填寫日期]

尊敬的先生／女士：

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

司法人員薪酬及服務條件常務委員會（“司法人員薪常會”）委聘韜睿惠悅香港有限公司（“韜睿惠悅”）進行香港法律執業者收入基準研究。這是一項重要研究，並得到香港大律師公會和香港律師會的支持。隨函附上司法人員薪常會主席黃玉山教授的信函和香港大律師公會主席的信函，闡釋是次調查的重要性，並呼籲你支持有關研究。

請填妥隨附的簡單問卷，並在 [填寫日期] 或之前透過以下方式交回問卷 –

- 利用回郵信封郵寄；
- 傳真（+852 2195 5600）；
- 電郵（WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com）；或
- 透過網上平台（問卷調查專用鏈接已發送至你的電子郵箱）。

問卷只需提交一次。

是次調查以不記名方式進行。蒐集所得的資料將絕對保密，並由韜睿惠悅妥善保存。蒐集所得的數據只會用於是次調查及供韜睿惠悅內部使用。個人資料將嚴格按照《個人資料（私隱）條例》的規定處理。所有提交回應的人士和有關數據將以不記名的方式在報告中顯示。韜睿惠悅不會以任何能夠辨識參與人士的形式來公布結果。個別人士的資料亦不會向包括司法人員薪常會在內的第三方透露。所有原始數據將會在最後報告發表後 6 個月銷毀。

如你對是次調查有任何查詢，請以電郵聯繫劉小姐（brooke.liu@willistowerswatson.com）或 彭小姐（jasmine.pang@willistowerswatson.com），或致電熱線電話 +852 2195 5798。

你的參與和支持是這次調查的成功關鍵。我們謹此致謝。

Clare Muhiudeen
董事總經理
韜睿惠悅香港有限公司

WillisTowersWatson 

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

致律師的信函

(中譯本)¹

Willis Towers Watson

香港銅鑼灣新寧道1號
利園三期17樓

[填寫日期]

尊敬的先生／女士：

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

司法人員薪酬及服務條件常務委員會（“司法人員薪常會”）委聘韜睿惠悅香港有限公司（“韜睿惠悅”）進行香港法律執業者收入基準研究。這是一項重要研究，並得到香港大律師公會和香港律師會的支持。隨函附上司法人員薪常會主席黃玉山教授的信函和香港律師會會長的信函，闡釋是次調查的重要性，並呼籲你支持有關研究。

請填妥隨附的簡單問卷，並在 [填寫日期] 或之前透過以下方式交回問卷 –

- 利用回郵信封郵寄；
- 傳真（+852 2195 5600）；
- 電郵（WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com）；或
- 透過網上平台（問卷調查的專用鏈接已發送至你的電子郵箱）。

問卷只需提交一次。

是次調查以不記名的方式進行。蒐集所得的資料將絕對保密，並由韜睿惠悅妥善保存。蒐集所得的數據只會用於是次調查及供韜睿惠悅內部使用。個人資料將嚴格按照《個人資料（私隱）條例》的規定處理。所有提交回應的人士和有關數據將以不記名的方式在報告中顯示。韜睿惠悅不會以任何能夠辨識參與人士的形式來公布結果。個別人士的資料亦不會向包括司法人員薪常會在內的第三方透露。所有原始數據將會在最後報告發表後6個月銷毀。

如你對是次調查有任何查詢，請以電郵聯繫劉小姐（brooke.liu@willistowerswatson.com）或 彭小姐（jasmine.pang@willistowerswatson.com），或致電熱線電話 +852 2195 5798。

你的參與和支持是這次調查的成功關鍵。我們謹此致謝。

Clare Muhiudeen
董事總經理
韜睿惠悅香港有限公司

Willis Towers Watson

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

(中譯本)¹**WillisTowersWatson** 

香港銅鑼灣新寧道1號
利園三期17樓

[填寫日期]

尊敬的先生／女士：

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

司法人員薪酬及服務條件常務委員會（“司法人員薪常會”）委聘韜睿惠悅香港有限公司（“韜睿惠悅”）進行香港法律執業者的收入基準研究。這是一項重要研究，並得到香港律師會和香港大律師公會的支持。

請分發數據蒐集包予貴事務所的執業律師，鼓勵他們填妥隨附的問卷，並於 [填寫日期] 或之前透過以下方式交回 –

- 利用回郵信封郵寄；
- 傳真（+852 2195 5600）；
- 電郵（WTW.HongKong.Data@willistowerswatson.com）；或
- 透過網上平台（問卷調查的專用鏈接已發送至每位律師的電子郵箱）。

香港律師會已呼籲其會員支持這項研究。如果 貴事務所的律師或訟辯律師已填妥線上調查問卷，請提醒他們無須再次提交回應。

是次調查以不記名的方式進行。蒐集所得的資料將絕對保密，並由韜睿惠悅妥善保存。蒐集所得的數據只會用於是次調查及供韜睿惠悅內部使用。個人資料將嚴格按照《個人資料（私隱）條例》的規定處理。所有提交回應的人士和數據將以不記名的方式於報告中顯示。韜睿惠悅不會以任何能夠辨識參與人士的形式來公布結果。個別人士的資料亦不會向包括司法人員薪常會在內的第三方透露。所有原始數據將會在最後報告發表後6個月銷毀。

如你對是次調查有任何本詢，請以電郵聯繫劉小姐（brooke.liu@willistowerswatson.com）或 彭小姐（jasmine.pang@willistowerswatson.com），或致電熱線電話 +852 2195 5798。

你的參與和支持是這次調查的成功關鍵。我們謹此致謝。

Clare Muhiudeen
董事總經理
韜睿惠悅香港有限公司

WillisTowersWatson 

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

致公共機構及大型企業的信函

(中譯本)¹Willis Towers Watson 

香港銅鑼灣新寧道 1 號
利園三期 17 樓

[填寫日期]

尊敬的先生／女士：

二零二零年香港法律執業者收入基準研究

司法人員薪酬及服務條件常務委員會（“司法人員薪常會”）委聘韜睿惠悅香港有限公司（“韜睿惠悅”）進行香港法律執業者收入基準研究。這是一項重要研究，並得到香港律師會和香港大律師公會的支持。隨函附上司法人員薪常會主席黃玉山教授的信函，闡釋是次調查的重要性，並呼籲貴公司支持有關研究。

請為擁有 5 年或以上經驗、具私人執業律師或大律師資格，並於貴公司任職企業律師的法律執業者填妥隨附的簡單問卷，並在 [填寫日期] 或之前交回。

香港律師會和香港大律師公會已分別呼籲其會員支持這項調查。如果貴公司的企業律師已自行提交回應，則無須為該企業律師重新提交資料。

問卷分別有 PDF 文件或 EXCEL 文件兩種形式，並包含同一組問題，請選擇以其中一個形式提交回應。

是次調查以不記名方式進行。蒐集所得的資料將絕對保密，並由韜睿惠悅妥善保存。蒐集所得的數據只會用於是次調查及供韜睿惠悅內部使用。個人資料將嚴格按照《個人資料（私隱）條例》的規定處理。所有提交回應的人士和數據將以不記名的方式於報告中顯示，以確保參與調查公司的名稱不被公開。韜睿惠悅不會以任何能夠辨識參與調查公司的運作模式的形式來公布結果。個別公司資料亦不會向包括司法人員薪常會在內的第三方透露。所有原始數據將會在最後報告發表後 6 個月銷毀。

如你對是次調查有任何查詢，請以電郵聯繫劉小姐 (brooke.liu@willistowerswatson.com) 或 彭小姐 (jasmine.pang@willistowerswatson.com)，或致電熱線電話 +852 2195 5798。

你的參與和支持是這次調查的成功關鍵。我們謹此致謝。

Clare Muhiudeen
董事總經理
韜睿惠悅香港有限公司

Willis Towers Watson 

¹ 此為中譯本，如中文譯文與英文原文不一致，應以英文文本為準。

- 研究報告結束 -

關於韜睿惠悅

Willis Towers Watson(納斯達克:WLTW)是全球領先的諮詢、經紀和解決方案公司，幫助世界各地的客戶將風險轉化為成長的道路。從 1828 年開始，Willis Towers Watson 在 140 多個國家擁有 45,000 名員工。我們設計和交付管理風險、優化效益、培育人才的解決方案，並擴大資本的力量，以保護和加強機構和個人。我們獨特的視角使我們能夠看到人才、資產和想法之間的關鍵交叉點——驅動業務表現的動態公式。在一起，我們釋放潛力。

在 willistowerswatson.com 了解更多。

Willis Towers Watson 