

# 薪酬報告書

本薪酬報告書已經由公司薪酬委員會審批。

## 薪酬政策

公司的薪酬政策旨在確保薪酬水平適當，並與公司所制定的目標、目的及表現配合一致。為此，公司會考慮多項相關因素，其中包括相類公司所給予的薪酬、職責、職務及工作範圍、公司及附屬公司在其他方面的聘用條件、市場做法、財務及非財務表現，以及按表現計薪制的可取性。

在奉行有效的公司管治以及在聘用和激勵優秀人才的前題下，公司確立對董事局及執行總監會推行一套正規及透明度高的薪酬政策的重要性。

董事局內設有薪酬委員會，成員包括三位非執行董事，其中兩位為獨立非執行董事。薪酬委員會負責就公司的薪酬政策作出考慮及向董事局提出建議，並獲授權釐定及檢討行政總裁及執行總監會成員的薪酬組合。

在有必要時及經主席同意下，薪酬委員會有權尋求外間獨立專業意見，作為協助處理相關事宜。

薪酬委員會於二零零五年的工作摘要列載於《公司管治報告書》第十八至二十三頁。

公司亦確保獨立董事或其任何聯繫人均不會參與釐定其本身的薪酬。

## 非執行董事、行政總裁及執行總監會

薪酬委員會就董事局非執行董事成員的薪酬向董事局提出建議。為確保非執行董事為公司服務的時間及所承擔的責任獲得適當的報酬，委員會考慮多項因素，包括相類公司所支付的袍金、非執行董事的責任、投入的時間、需承擔的工作量，及公司在其他方面的僱用條件等。

薪酬委員會負責制定政策，並根據薪酬政策釐定及檢討董事局執行董事成員（即行政總裁）及執行總監會成員的薪酬。對於行政總裁的薪酬，委員會會諮詢主席；對於執行總監會其他成員的薪酬，委員會會諮詢主席以及行政總裁，徵求彼等的建議。

## 僱員薪酬架構

公司為董事局執行董事成員及執行總監會成員等僱員制定的薪酬架構，包括固定薪酬、浮動獎金、特別獎金、長期獎勵及退休金計劃。有關各項薪酬的具體資料列載如下。

## 固定薪酬

固定薪酬包括基本薪金、津貼及實物收益（如醫療）。各個職位的基本薪金及津貼，是按公司的薪酬政策、市場競爭能力、市場做法、公司與個人表現等因素而制定及按年檢討。實物收益則會按市場做法而定期檢討。

## 浮動獎金

根據公司的浮動獎金計劃，行政總裁、執行總監會成員，以及公司甄選的管理層均有資格獲取年度現金獎賞。有關計劃的規則由薪酬委員會定期檢討。

根據計劃的現行規則，獎金金額乃按公司及個人表現而定。公司表現是根據每年及連續三年的固定資產收益率及經營利潤釐定。

計劃中的一部份目標獎金原是由參加計劃的員工所撥出的第十三個月薪金及部份固定津貼所組成。行政總裁及執行總監會的目標獎金，約為基本薪金的百分之十五至百分之三十。當表現超逾預定的基本標準，其根據本計劃而應得的獎金將按年發放。

此外，公司設有其他銷售及與業務有關的獎勵計劃，以激勵相關員工完成公司的特定業務指標。

## 特別獎金

在二零零五年，公司發放特別獎金予工作表現良好及優秀的員工，作為獎勵他們在過去一年為公司取得優異表現所作的貢獻，並激勵他們為持續業務拓展而繼續努力。

## 長期獎勵

公司在這方面設有「全球發售前認股權計劃」及「新入職僱員認股權計劃」兩項計劃。

有關各執行總監會成員截至二零零五年十二月三十一日於該兩項計劃下的已行使及已發行認股權，已列載於董事局報告書「董事局及執行總監會成員之股份利益」一段。

有關該兩項計劃及根據該兩項計劃授予執行總監會成員的認股權詳情，則列載於財務摘要報表附註3。

行政總裁沒有參與該兩項計劃，但可於三年合約期屆滿時收取700,000股股份的等值現金。

## 退休金計劃

公司設有三項退休金計劃，分別為地鐵有限公司退休金計劃（「退休金計劃」）、地鐵有限公司Retention Bonus Scheme（「RBS」）及強制性公積金計劃（「強積金計劃」）。有資格參與退休金計劃

的僱員，可就退休金計劃及強積金計劃作出選擇。RBS乃退休金計劃的一個補充性計劃，適用於公司為指定工程項目服務及非以約滿酬金條款聘用的僱員。

#### (a) 退休金計劃

退休金計劃包括混合福利部分及界定供款部分。該計劃已按《職業退休計劃條例》註冊，且已獲授強積金豁免，因此可作為強積金計劃外提供予僱員的另一項選擇。混合福利部分按最終薪金若干倍數或累積供款連投資回報兩者中的較大者計算福利。成員於混合福利部分的供款額，是根據基本薪金的固定百分率釐定，而公司的供款額則參照獨立精算顧問公司進行的年度精算評估釐定。

混合福利部分自一九九九年三月三十一日後已不接受新加入的僱員。所有於一九九九年四月一日或以後加入公司而合資格參加退休金計劃的僱員，可選擇參與界定供款部分或自二零零零年十二月一日起推行的強積金計劃。

界定供款部分是一項成員投資選擇計劃，福利是按累積供款及投資回報而定。成員及公司在界定供款部分的供款額，是根據員工基本薪金的固定百分率而釐定。

#### (b) RBS

RBS乃根據《職業退休計劃條例》註冊，僅在僱員遭裁退時，為僱員提供截至二零零二年十二月三十一日止所提供服務的應計福利，與退休金計劃應付的任何福利抵銷。成員無需供款，而公司供款則參照獨立精算顧問公司進行的年度精算評估釐定。

#### (c) 強積金計劃

公司已加入銀聯信託強積金計劃，該計劃已向強制性公積金計劃管理局註冊。強積金計劃成員包括合資格參加退休金計劃但選擇不參與該計劃的僱員及無資格參加退休金計劃的其他僱員。成員及公司分別按《強制性公積金計劃條例》規定的強制標準向強積金計劃供款。根據個別僱用條款，可能給予高於強制標準的額外供款。

公司於一九九九年四月一日前僱用的執行董事，有資格參加地鐵有限公司退休金計劃的混合福利部分。

公司於一九九九年四月一日或之後僱用的執行董事，有資格參加地鐵有限公司退休金計劃的界定供款部分。

行政總裁參加公司的強積金計劃。公司與行政總裁分別按《強積金條例》規定的強制標準向強積金計劃供款。

#### 非執行董事與執行董事的薪酬

(i) 董事局成員及執行總監會成員的酬金總額（不包括以股份為基礎的支出）如下表所示，有關酬金的詳細資料則列載於財務摘要報表附註3。

百萬港元	2005	2004
袍金	3	3
基本薪金、津貼及其他實物收益	29	28
與表現掛鈎的薪酬	10	8
退休金計劃供款	2	3
	44	42

(ii) 非執行董事及執行董事的酬金總額（不包括以股份為基礎的支出）在下列薪酬範圍內：

酬金	2005 數目	2004 數目
0 港元 – 500,000 港元	10	9
500,001 港元 – 1,000,000 港元	1	1
1,000,001 港元 – 1,500,000 港元	2	–
4,500,001 港元 – 5,000,000 港元	5	4
5,000,001 港元 – 5,500,000 港元	1	2
9,000,001 港元 – 9,500,000 港元	–	1
9,500,001 港元 – 10,000,000 港元	1	–
	20	17

上表所示資料已包括五位酬金最高的僱員在內。除非執行主席的酬金列入第二個薪酬範圍外，各獨立非執行董事的酬金屬第一個薪酬範圍。

地鐵有限公司

薪酬委員會主席

何承天

香港，二零零六年三月七日