

薪酬報告書

本薪酬報告書已獲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、工作的職責、職務及範圍、公司及附屬公司的聘用條款、市場做法、財務及非財務表現，以及與工作表現掛鈎的薪酬制度的可取性。

公司致力實行有效的公司管治以及聘用和激勵優秀的人才，並確立為董事局及執行總監會推行一套正規及高透明度的薪酬政策的重要性。

董事局內設有薪酬委員會，成員包括3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審閱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其他成員的整體薪酬。

在有需要時及經主席同意下，薪酬委員會會被授權尋求獨立專業意見，以協助委員會處理相關事宜。

薪酬委員會於2007年的工作摘要列載於《公司管治報告書》第88至97頁。

薪酬委員會亦確保各董事或其任何聯繫人均不會參與釐定其本人的薪酬。

非執行董事、行政總裁及執行總監會

薪酬委員會不時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，以及公司的聘用條款等。

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

公司為其僱員包括董事局執行董事成員及執行總監會成員所制定的薪酬架構，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、執行總監會其他成員，以及公司甄選的管理層成員均有資格獲取年度獎金。有關計劃的細則由薪酬委員會定期檢討。

根據計劃的現行細則，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3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是由參加計劃的僱員把原有的第13個月薪金及部份固定津貼撥出而組成。行政總裁及執行總監會其他成員的目標獎金，約為基本薪金的15%至30%。當表現超逾預定的基本標準，根據本計劃而應得的獎金將按年發放。

本計劃的細則已作審核和修訂，由2008年起生效，以反映兩鐵合併後公司規模、目標及預期表現各方面的轉變。

此外，公司設有其他與銷售及業務掛鈎的獎勵計劃，以激勵相關僱員達到公司的特定業務指標。

特別獎金

在2007年，公司發放特別獎金予工作表現良好及優秀的僱員，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

公司設有3項認股權計劃，分別為「全球發售前認股權計劃」（「首次發售前計劃」）、「新入職僱員認股權計劃」（「新認股權計劃」）及「2007年認股權計劃」（「2007年計劃」）。

2007年計劃於2007年6月7日舉行的公司股東週年大會上獲股東通過及採納。2007年計劃旨在讓公司及其附屬公司的僱員有機會分享公司的增長及成功。公司於2007年12月根據該計劃向行政總裁、執行總監會其他成員及公司選定的僱員授予認股權。

有關各執行總監會成員截至2007年12月31日於該3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權益」一段。

有關該3項計劃及根據該等計劃授予執行總監會成員及公司選定的僱員的認股權詳情，則列載於帳項附註7及47。

行政總裁沒有參與首次發售前計劃及新認股權計劃。當其首3年合約於2009年11月30日屆滿時，行政總裁可獲得等值418,017股股份的現金。

退休金計劃

公司設有5項退休金計劃，分別為香港鐵路有限公司退休金計劃（簡稱「港鐵退休金計劃」，即前「地鐵有限公司退休金計劃」）、香港鐵路有限公司Retention Bonus Scheme（簡稱「港鐵RBS」，即前「地鐵有限公司Retention Bonus Scheme」）、「九廣鐵路公司退休金計劃」（「九鐵退休金計劃」）及兩個分別屬於前地鐵及前九鐵之強制性公積金計劃（「港鐵強積金計劃」及「九鐵強積金計劃」）。有資格參與港鐵退休金計劃的僱員，可就港鐵退休金計劃及港鐵強積金計劃作出選擇，而其他僱員須參加港鐵強積金計劃。港鐵RBS乃港鐵退休金計劃的一個補充性計劃，適用於按公司界定為指定工程項目服務及非以約滿酬金條款聘用的僱員。有資格參與九鐵退休金計劃的前九鐵僱員，可就九鐵退休金計劃及九鐵強積金計劃作出選擇。

(a) 港鐵退休金計劃

港鐵退休金計劃包括混合福利部份及界定供款部份。該計劃已按香港法例第426章《職業退休計劃條例》註冊，且已獲授強積金豁免，因此可作為港鐵強積金計劃外提供予僱員的另一項選擇。混合福利部份按最終薪金及服務年資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。成員於混合福利部份的供款額，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。

混合福利部份自1999年3月31日後已不接受新加入的僱員。所有於1999年4月1日或以後加入公司而合資格參加港鐵退休金計劃的僱員，可選擇參與界定供款部份或自2000年12月1日起推行的港鐵強積金計劃。

界定供款部份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份的供款額，是根據僱員基本薪金的固定百分率而釐定。

薪酬報告書

(b) 港鐵RBS

港鐵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2002年12月31日止的服務年期所享有的福利，與港鐵退休金計劃應付的任何福利相抵銷。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) 九鐵退休金計劃

九鐵退休金計劃已按《職業退休計劃條例》註冊，且已獲授強積金豁免，因此可作為九鐵強積金計劃外提供予前九鐵僱員的另一項選擇。根據九鐵退休金計劃支付的所有福利乃根據公司供款及成員自身的供款，以及該等供款的投資回報計算。成員及公司的供款額是根據基本薪金的固定百分率釐定。

(d) 港鐵強積金計劃

港鐵強積金計劃已向強制性公積金計劃管理局註冊，成員包括選擇不參加或未符合資格參加港鐵退休金計劃的僱員。成員及公司分別按《強制性公積金計劃條例》(「強積金條例」)規定的強制標準向港鐵強積金計劃作出供款，亦可按個別僱用條款，作高於強制標準的額外供款。

(e) 九鐵強積金計劃

九鐵強積金計劃已向強制性公積金計劃管理局註冊，成員包括選擇不參加或未符合資格參加九鐵退休金計劃的前九鐵僱員。成員及公司分別按《強制性公積金計劃條例》規定的強制標準向九鐵強積金計劃作出供款。

公司於1999年4月1日前僱用的執行董事，有資格參加港鐵退休金計劃的混合福利部份。

公司於1999年4月1日或之後僱用的執行董事，有資格參加港鐵退休金計劃的界定供款部份。

行政總裁參加港鐵強積金計劃。公司與行政總裁分別按《強積金條例》規定的強制標準作出供款。

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帳項附註7。

百萬港元	2007	2006
袍金	3	3
基本薪金、津貼及其他實物收益	32	31
與表現掛鈎的浮動薪酬	16	11
退休金計劃供款	1	2
	52	47

(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)所屬酬金組別如下表所示：

薪金組別	2007 數目	2006 數目
0港元 – 500,000港元	13	9
500,001港元 – 1,000,000港元	–	1
1,000,001港元 – 1,500,000港元	1	–
4,500,001港元 – 5,000,000港元	1	7
5,000,001港元 – 5,500,000港元	3	–
5,500,001港元 – 6,000,000港元	2	–
6,000,001港元 – 6,500,000港元	1	–
10,000,001港元 – 10,500,000港元	–	1
10,500,001港元 – 11,000,000港元	1	–
	22	18

上表所示資料已包括5位酬金最高的僱員在內。除了非執行主席的酬金列入第三個酬金組別外，各獨立非執行董事的酬金均屬第一個酬金組別。

香港鐵路有限公司薪酬委員會主席何承天
香港，2008年3月3日