

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、目的及表現一致。為此，公司會考慮多項相關因素，包括相類公司的薪酬、工作職責、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、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，成員包括四位非執行董事，其中三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2009年的工作摘要列載於《公司管治報告書》第31至44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。有關行政總裁的薪酬，委員會會諮詢主席；有關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，包括行政總裁及其他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三年的固定資產收益率及經營利潤、顧客服務目標，以及營運協議附表2第1部分所定有關「列車按照編定班次行走」、「乘客車程準時程度」及「列車服務準時程度」的營運要求而衡量。執行總監會各成員的個人表現評級，均按照公司嚴格執行的年度表現評級程序來釐定。執行總監會各成員的個人表現評級由行政總裁決定，而行政總裁的個人表現評級則由主席決定。

計劃中的一部分目標獎金是由參加計劃的僱員把原有的第十三個月薪金及部分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薪酬總額的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。

此外，公司設有其他與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2009年，公司發放特別獎金予工作表現良好及優秀的僱員，獎勵他們在過去一年為公司取得優異表現及成就所作的貢獻，並激勵他們為持續業務拓展而繼續努力。

長期獎勵

公司設有三項認股權計劃，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2009年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2009年12月31日於該三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。

有關該三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，則列載於財務摘要報表附註3。

行政總裁沒有參與首次發售前計劃及新認股權計劃。當其三年合約於2009年11月30日屆滿時，行政總裁可獲得與418,017股股份等值的現金。隨著該合約期滿，行政總裁於2009年12月1日按合約條款獲支付11,289,594.13港元。

行政總裁的合約已續期，並於2009年12月1日起生效。當其現有合約於2011年12月31日屆滿時，行政總裁可獲得與222,161股股份等值的現金。

退休金計劃

公司在香港設有五項退休金計劃，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」）、香港鐵路有限公司Retention Bonus Scheme（簡稱「港鐵RBS」）、香港鐵路有限公司公積金計劃（簡稱「港鐵公積金計劃」）及兩個強制性公積金計劃（簡稱「港鐵強積金計劃」及「九鐵強積金計劃」），詳情如下：

(a) 港鐵退休金計劃

港鐵退休金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。

港鐵退休金計劃原本包含混合福利部分及界定供款部分。在完成與九廣鐵路公司（「九鐵」）的兩鐵合併，及經計劃受託人批准後，港鐵退休金計劃的界定供款部分由2008年3月1日起轉移至港鐵公積金計劃。於是項轉移後，港鐵退休金計劃只有混合福利部分。

現行的港鐵退休金計劃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。成員於港鐵退休金計劃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。

港鐵退休金計劃混合福利部分自1999年3月31日後已不接受新僱員的加入。所有於1999年4月1日至2008年2月29日期間加入公司而合資格參加港鐵退休金計劃的僱員，可選擇參與港鐵退休金計劃於2008年3月1日轉移至港鐵公積金計劃的界定供款部分，或由2000年12月1日起推行的港鐵強積金計劃。

(b) 港鐵RBS

港鐵RBS乃根據《職業退休計劃條例》註冊，是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。港鐵RBS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（包括任何由港鐵退休金計劃界定供款部分轉移至港鐵公積金計劃的福利）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) 港鐵公積金計劃

港鐵公積金計劃前稱九鐵退休金計劃，於2008年3月1日兼容港鐵退休金計劃的界定供款部分後重新命名，以反映其融合性質。這項計劃包含三個部分，全屬界定供款計劃。其中一個部分由2008年3月1日前的九鐵退休金計劃成員組成，另一個部分由2008年3月1日前的港鐵退休金計劃界定供款部分成員組成，餘下一個部分由2008年3月1日或之後獲委任並合資格參加港鐵公積金計劃的僱員組成。

港鐵公積金計劃已按《職業退休計劃條例》註冊，且已獲授強積金豁免，因此可作為強積金計劃以外提供予僱員的另一項選擇。在2008年3月1日或之後，合資格參加港鐵公積金計劃的僱員可於港鐵公積金計劃與港鐵強積金計劃之間作出選擇，唯原屬九鐵強積金計劃的成員，則可於港鐵公積金計劃與九鐵強積金計劃之間作出選擇。按港鐵公積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或港鐵公積金計劃的僱員。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。公司亦按個別聘用條款，向於2008年4月1日前參加港鐵強積金計劃的合資格僱員作出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(現稱港鐵公積金計劃)的前九鐵僱員，以及原屬九鐵強積金計劃成員而於2008年3月1日或之後合資格參加港鐵公積金計劃但選擇重新參加九鐵強積金計劃的僱員。成員及公司分別按《強積金條例》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日前聘請的執行董事，有資格參加港鐵退休金計劃的混合福利部分。

公司於1999年4月1日或之後但於2008年3月1日前聘請的執行董事，有資格參加港鐵退休金計劃的界定供款部分(該部分自2008年3月1日起已轉移至港鐵公積金計劃)。

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。

公司亦為設於香港、中國內地、英國、瑞典及澳洲的附屬公司按《強積金條例》(適用於香港的附屬公司)及當地法例(適用於中國內地及海外的附屬公司)設立退休金計劃。

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	2009	2008
袍金	4.0	4.4
基本薪金、津貼及其他實物收益	33.4	36.8
與表現掛鈎的浮動薪酬	18.8	25.8
退休金計劃供款	5.4	2.2
	61.6	69.2

(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	2009 數目	2008 數目
0港元 – 500,000港元	11	11
1,000,001港元 – 1,500,000港元	1	1
5,500,001港元 – 6,000,000港元	–	1
6,500,001港元 – 7,000,000港元	–	2
7,000,001港元 – 7,500,000港元	6	3
8,000,001港元 – 8,500,000港元	–	1
13,500,001港元 – 14,000,000港元	1	–
15,000,001港元 – 15,500,000港元	–	1
	19	20

上表所示資料已包括五位酬金最高的僱員在內。除了非執行主席的酬金列入第二個酬金組別外，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，2010年3月4日