

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。

薪酬委員會於二零零六年的工作摘要列載於《公司管治報告書》第二十至二十六頁。

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是由參加計劃的僱員把原有的第十三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。

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

在二零零六年，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」兩項認股權計劃。

有關各執行總監會成員截至二零零六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權益」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，則列載於帳項附註2。

行政總裁沒有參與該兩項計劃。當其首三年合約於二零零六年十一月三十日屆滿時，行政總裁可獲得與700,000股股份等值的現金。隨著該合約期屆滿，行政總裁於二零零六年十二月一日按合約條款獲支付一千三百三十九萬六千六百港元。

行政總裁的合約已續期並於二零零六年十二月一日起生效。根據該合約，行政總裁可於三年合約期屆滿時獲得與418,017股股份等值的現金。

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，而其他僱員須參加強積金計劃。RBS乃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。

(a) 退休金計劃

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《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份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。

(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的服務年期所享有的福利，與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) 強積金計劃

公司已參加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未符合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。

公司於一九九九年四月一日前僱用的執行董事，有資格參加退休金計劃的混合福利部份。

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

行政總裁參加強積金計劃。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2。

百萬港元	2006	2005
袍金	3	3
基本薪金、津貼及其他實物收益	31	29
與表現掛鈎的浮動薪酬	11	10
退休金計劃供款	2	2
	47	44

(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：

酬金組別	2006 數目	2005 數目
0港元 – 500,000 港元	9	10
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	7	5
5,000,001港元 – 5,500,000 港元	–	1
9,500,001港元 – 10,000,000 港元	–	1
10,000,001港元 – 10,500,000 港元	1	–
	18	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。

地鐵有限公司
薪酬委員會主席

何承天

香港，二零零七年三月八日