

# 薪酬報告書

## 引言

薪酬委員會獲授權負責審議公司的薪酬政策及非執行董事的薪酬，並向董事局提出建議，同時檢討及釐定行政總裁及執行總監會其他成員的薪酬。

年內，委員會定期舉行會議，按公司薪酬政策討論及審批公司浮動獎金計劃、認股權計劃，以及行政總裁及執行總監會其他成員的薪酬事宜，並考慮非執行董事的薪酬及向董事會提出有關建議。委員會在釐定行政總裁的薪酬時會諮詢主席意見，而在釐定執行總監會其他成員的薪酬時，則會諮詢主席及行政總裁的建議。

委員會現有六位非執行董事，其中五位是獨立非執行董事。薪酬委員會主席為獨立非執行董事。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。各董事或其任何聯繫人士均不會參與釐定其本人的薪酬。

薪酬委員會於2013年的工作摘要列載於《公司管治報告書》第111頁。

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恰當，並與公司所制定的目標、目的及業績表現一致。為此，公司考慮了多項相關因素，例如相類公司的薪酬、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安排的可取性。

公司致力實行有效的公司管治、聘用和激勵優秀的人才，並確認為董事局及執行總監會推行一套正規而具透明度的薪酬政策的重要性。

## 非執行董事的薪酬

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。非執行董事的薪酬是以年度董事袍金的形式支付。

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，委員會定期進行檢討，並在向董事局提出建議時，考慮以下因素：

- 相類公司支付的袍金；
- 投入的時間；
- 非執行董事的責任；以及
- 公司的聘用條款。

非執行董事的薪酬詳情列載於帳項附註10。

## 僱員薪酬

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 — 基本薪金、津貼及實物收益(如醫療)；
- 浮動獎金 — 特別獎金、按工作表現釐定的獎金，以及其他特定業務的獎金計劃；
- 長期獎勵 — 如認股權；以及
- 退休金計劃。

有關各項薪酬項目的具體內容列載如下。

### 固定薪酬

公司按年制定及檢討基本薪金及津貼。年度檢討程序所考慮的因素包括公司的薪酬政策、市場競爭定位、市場做法，以及公司業績與個人的工作表現。實物收益則會視乎情況於適當時候，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，獎金金額乃按公司業績及個人工作表現而定。公司業績表現是根據財務及非財務因素衡量，包括：

- 固定資產收益；
- 三年的滾動經營利潤；
- 達致顧客服務承諾；以及
- 達致營運協議附表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」的營運表現要求。

如公司未能達致任何一項或多項營運表現要求，則獎金會被自動減少。獎金亦會根據公司履行顧客服務承諾的情況而作出調整。

於每年結算日後，公司會委聘獨立專家按照營運表現要求及顧客服務承諾，檢閱及審計公司的業績表現。審計結果將通知薪酬委員會，以使其決定是否適宜調整計劃的獎金金額。

個人工作表現評級屬公司整體年度表現評級程序的一部分。工作表現評級及評估反映個人職責範疇內的各項因素，包括營運、其他非財務及財務因素。執行總監會各成員的個人工作表現評級由行政總裁決定，而行政總裁的個人工作表現評級則由主席評定。

計劃中的部分目標獎金是由參加計劃的僱員原有的第十三個月薪金及部分固定津貼組成。若業績表現超越預定標準，按計劃應得的獎金將按年發放。行政總裁及執行總監會其他成員的目標獎金約為整體薪酬的15%至30%。

此外，公司設有其他特定業務的獎勵計劃，以激勵相關僱員達到公司的特定業務目標。

### 特別獎金

在2013年，公司發放特別獎金予工作表現良好及優秀的僱員，包括行政總裁及執行總監會成員，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

在2013年，公司設有兩項認股權計劃，分別為「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」)。

新認股權計劃下雖然仍有已發行而未行使的認股權，但自2007年計劃獲採納以來，公司再無按新認股權計劃授出認股權。

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2013年根據該計劃向公司選定的僱員授予認股權。本計劃繼續包含條款訂明除非公司已全部達致營運協議中所規定的三項主要營運表現要求，否則認股權不能行使。

有關各執行總監會成員截至2013年12月31日於該兩項計劃下已行使及已發行的認股權，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。根據「2007年計劃」的條款，於2014年6月6日下午5時（「2007年計劃期滿」）後，不可授予新的認股權。

有關該兩項計劃及根據該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10及49。

如第111頁的公司管治報告書所述，薪酬委員會已就公司的長期獎勵安排作全面檢討，並核准新長期獎勵計劃的框架。待董事局批准後，新計劃將於「2007年計劃期滿」後生效。

公司行政總裁韋達誠先生沒有參與新認股權計劃。他於2014年6月30日（即其首次任期預期屆滿之日）之後，將可獲得支付相當於300,000股公司股份的等值現金（其中35%被視為於2013年10月31日獲得，此權益將根據其僱傭合約條款處理）。

韋達誠先生的僱傭合約，已獲續任期由2014年7月1日至2015年8月31日。他於2015年8月31日續任期滿後，將可獲得支付相當於230,000股公司股份的等值現金。

### 退休金計劃

公司在香港設有五項以信託契約形式運作的退休金計劃，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」）。各退休金計劃的詳情如下：

#### (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，且已獲強制性公積金計劃管理局授予強積金豁免。

港鐵退休金計劃自1999年4月1日起已不接受新僱員加入。計劃按成員最後薪金的若干倍數乘以服務年資與某一因數乘以累積成員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。

#### (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，為合資格成員提供截至2002年12月31日止的服務年期所享有的福利，與港鐵退休金計劃及其他適用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) 港鐵公積金計劃

港鐵公積金計劃已按《職業退休計劃條例》註冊，且已獲強制性公積金計劃管理局授予強積金豁免。按港鐵公積金計劃支付的所有福利乃根據成員本人的供款及公司供款，以及該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》(簡稱《強積金條例》)規定的強制標準向港鐵強積金計劃作出供款。公司亦因應個別聘用條款，向於2008年4月1日前參加港鐵強積金計劃的合資格成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，成員包括原屬九鐵強積金計劃以及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。其他執行董事均合資格參加港鐵公積金計劃或港鐵強積金計劃。

公司行政總裁韋達誠先生為港鐵強積金計劃的成員。公司與韋先生分別按《強積金條例》規定的強制標準作出供款。

公司為設於香港、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

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10。

百萬港元	2013	2012
袍金	4.7	4.4
基本薪金、津貼及其他實物收益	43.2	37.6
與表現掛鈎的浮動薪酬	17.5	17.2
退休金計劃供款	4.6	3.5
	<b>70.0</b>	62.7

有關截至2013年12月31日年度公司五位最高酬金僱員的資料，請參閱帳項附註10。

薪酬委員會主席

何承天

香港，2014年3月3日