

港燈通訊



出版：港燈電力投資公司職工會
地址：香港北角蜆殼街18號嘉昌商業中心6樓
電話：25718064 傳真：25710758
WhatsApp：53899436
二零一五年二月 △非賣品△
本會辦公時間：星期一至星期六
上午10時至下午6時30分
星期日及公眾假期休息



恭賀新禧！

羊年大吉大利！ 家庭幸福！



港燈電力投資公司職工會
執行委員會敬賀



港燈工會春節聯歡會

日期：2015年3月28日(星期六)
時間：下午2時15分
費用：會員50元；非會員70元
(大小同價，每位會員可買2張會員票)
地點：金龍海鮮火鍋酒家
香港北角馬寶道33號馬寶廣場三樓
(北角地鐵站A3出口)

吉祥如意

雙色凍糕	鮑魚汁炆伊麵	錦繡炒飯	瑤柱香妃雞一隻	灼郊外田園時蔬	蜜汁叉燒包	沙律長春卷	上湯鮮竹卷	潮州蒸粉果	原隻蝦燒賣	金龍蝦餃皇	鴻運燒味拼盤	菜單
------	--------	------	---------	---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	----

歡迎會員踴躍參加，聚首一堂喜迎新春！

港燈公司 2014 年 12 月 23 日致工會信函，全文如下：

港燈電力投資有限公司

HK Electric Investments Limited

於開曼群島註冊成立的有限公司 Incorporated in the Cayman Islands with limited liability

香港堅尼地道四十四號港燈中心

Hongkong Electric Centre, 44 Kennedy Road, Hong Kong

電話 / Tel 2843 3111 傳真 / Fax 2810 0506

電郵 / Email mail@hkei.hk

www.hkei.hk



馮向文先生
港燈電力投資公司職工會
香港北角蜆殼街 18 號
嘉昌商業中心 6 樓

馮先生：

有關 貴會來信查詢調薪事宜，現再函覆如下：

「按績論酬」已為香港機構所廣泛採用的僱員調薪機制。多年來，僱員在不同場合也表示此制度能有效地分辨同事之工作表現，獎勵工作表現良好的僱員，也讓他們明白需要改善之處，把工作做好，妥善地服務公司和市民。

綜觀市場上普遍的做法，調整薪金均不會只按通脹而定，而要考慮一籃子因素，包括僱員個人技能、勝任力、職責、工作質量和業績等。此外，一些企業因素如經營狀況和負擔能力、競爭力、薪酬策略，以及一些外部因素如物價、市場工資水平、人力資源的供求狀況等，往往都是重要考慮因素。時代不斷前進，香港的營商環境越趨複雜及瞬息萬變，港燈作為本港市場的一份子，不能獨善其身，也不可一成不變；反之，必須與時並進。公司每年均會檢討僱員薪酬福利，參考不同因素，其中包括上述各項因素。至於各職級的薪級表，亦會作適度調整，以確保僱員的薪酬具市場競爭力。

公司有完善的薪酬和調薪機制，僱員清楚了解其個人之薪酬資料。如個別同事想進一步了解其個人的薪酬安排，公司亦歡迎同事向他的上司或人力資源科查詢。

謹此多謝來函。祝

工作愉快，聖誕快樂，新年進步！

胡國光
人力資源總經理

2014 年 12 月 23 日

工會於 2 月 3 日就公司調薪問題覆函公司，全文如下：

港燈電力投資有限公司

香港電燈有限公司

董事總經理尹志田先生：

本會於 2015 年 2 月 3 日舉行執委擴大會議，就公司回應本會 2015 年度要求調薪事的覆函進行討論。認為內容依然強調“按績論酬”是香港社會機構廣泛採用調薪機制，是完美無缺的，既衡量僱員技能、勝任力、職責、工作質量和業績，更兼顧理會社會工商業經營負擔能力，競爭力，薪酬策略等等。假借社會因素，迫使員工信服接受公司“按績論酬”調薪準則。取代公司執行幾十年合乎經濟運作規律，公平合理，以通脹為調薪準則機制。

我們必須鄭重指出：自公司拋出“按績論酬”為調薪準則，就立即提出公司所謂“按績論酬”的虛假，也存在不完善，不公平，欠公開性的。僱員調薪用保密為由加以規限約束，以利公司剝奪員工勞動待遇自由交流權利。表示：不同意和反對！由於公司沒有聽取員工意見反映，堅持己見，執意孤行，至今仍在爭論中！

現就今年度調薪現實而言，公司定調薪比率 4.5%，據反映員工評分，分別劃分為 2%，3%，4.5%以下。4.5%，5.7%或 6%以上。在 4.5%總比率中調低，調高，不超總比率定額。公司實際付出調薪是通脹所需之數目。看不到獎勵員工的付出，只看到受評分低 2%，3%，4.5%以下員工受削減調薪損失之苦。雖有超 4.5%或以上而受益者，亦不見得樂，因其受益是建築在公司削減其它同事薪酬之上而得益，不是公司真真正正作出的獎勵，何樂之有！

公司不見得，近年來社會上提出要求加薪，均以百分比劃一的嗎。特別是政府公務員更明確界定“中、低級”公務員一律加薪百分比四點七一；高級公務員一律加薪百分比五點九六。我們員工要問公司為何不以公務員調薪為樣板呢？

加薪本是公司僱員一大喜事，由於以虛假“按績論酬”個人評分，卻變成員工互為猜忌，有憂有喜，憂喜兼備，破壞了員工互信，協作。也傷害企業僱員凝聚力，公司履行企業社會責任，保障電力穩定，服務社會責任能量，長此下去，值得關注。

公司覆函強調；採用“按績論酬”是考慮僱員“技能”勝任力，職責，工作質素，我們深入考察了解。多年來在“按績論酬”及評分下，有員工，工作負責任，能單獨按其工種職級執行公司分派工作執位，完成工作。公司對其“技能”勝任力、職責、工作質素如何衡量呢？而其所受評分，是低為二或三，不達總比率 4.5%。不能不令人質疑公司評分制度尺度，究竟是“按績論酬”評核制度結構不完善，還是執行不力，有偏頗而出現的。公司應解釋糾正，使員工信服，否則使員工的感受，公司調薪機制“按績論酬”的虛假，評分做法乃欺壓員工生活待遇！

覆函：就本會要求公司明確每一職級都有相應職級，職級薪酬範圍，到達頂薪點，予員工遵循向上進取的回應。公司表示：公司有完善薪酬機制，僱員是清楚了解薪酬的，同事想進一步了解其薪酬，公司歡迎向其上司及人力資源科查詢。這樣答覆是極度無稽予人笑柄。

本會認為，如此籠統，不著邊際，缺乏具體內容，是不恰當的。作為一家社會公營公用事業，具社會公義責任機構，對員工職級和職級薪酬範圍，是有制度規管管理的，也是勞資所共用共享的。公司有責任予員工清晰理解運作，培訓員工追求上進晉升。公司對員工職級，職級薪酬範圍，特別是頂薪點，不公開公佈是有違管理的，存心黑箱作業表現，意圖以“保密”卡管操控員工，可剝奪員工待遇達到高利潤之所為。本會對調薪問題，仍然堅持以下一貫主張：

1. 以通貨上脹率，按職級劃一為調薪準則。是公平，合理，公開透明度好慣例。
2. 對表現盡職盡責，勝任力，能按其工種職級完成公司分派執行工作員工，給予發花紅，或晉升表彰鼓勵。
3. 凡到頂薪點員工，應予與未到頂薪點員工同樣享有根據通脹調薪。

以上調薪建議，呼應社會要求，合符經濟運作規律的，更令員工體會到公司對他工作獎賞，公平，不偏頗，真正做到鼓勵員工進取，追求技術上升進步動力。特此致函 董事總經理閣下，誠希公司體恤員工合理訴求，作出良好回應，促進勞資關係和諧協作為荷，謹此候覆，此致

台端並祝安康

港燈電力投資公司職工會
執行委員會
2015年2月3日



溫馨提示：續繳會費，續享福利 2015年繼續免費送您20萬元平安保險

親愛的會員，如你仍未繳交2015年的會費。為免錯過進修、醫療、旅遊等優惠及福利，你可用以下方式繳交會費：

- 1) 到工聯會各地區服務處、各業餘進修中心繳費。
- 2) 親臨工會交費。
(因本會職員不時需外出工作，煩請計劃到工會前先與我們聯絡)
- 3) 郵寄支票到工會，年費壹佰元。[支票抬頭：電能實業公司職工會]，請在支票背後寫上姓名、聯絡電話。
- 4) 存入年費壹佰元到工會交通銀行戶口[戶口名稱：電能實業公司職工會]，[戶口號碼：027-536-1-0839792]，請在存款收據寫上姓名、聯絡電話。郵寄、傳真[2571 0758]或 WhatsApp[5389 9436]工會。