



工會於9月25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：

9月11日收到人力資源總經理胡國光先生，就本會7月20日要求加薪的覆函。全是不著邊際的美麗詞藻。不能令人信服，不能解決勞資懸疑爭論的問題，於事無補的措詞，本會不贊同。

本會就公司3月2日回應2015年度調薪問題4點內容：

1) “按績論酬”調薪機制；及2)說是僱員在不同場合表示調薪機制，能有分辨僱員工作表現和獎勵良好工作僱員；3)每位僱員皆有責任做好自己工作；4)對薪酬到達頂薪僱員，每年發放一次性過款項作為鼓勵了事。提出批評和建議性意見：

指出：對薪酬機制說得那麼完美，應把完美內涵具體詳細公佈予員工明瞭賞識遵守，各個工種每一職級，及職級薪酬界定。特別是到達頂薪點界定，其職級薪酬內涵是怎樣的。以示公司行政管理的精確，有章有序運行的。同時提出：以“按績論酬”調薪就應在公司獲得盈利成果和僱員盡責工作下，給予僱員一點利益分享。保障僱員工資不受通脹上升侵蝕，影響工資購買力下降損失，造成生活困苦。是合理正確的建議。符合經濟運作規律及勞資合作兩利原則。然而公司覆信，沒有片言隻語提及改進，更甚者，對一貫長期在公司辛勞工作的老僱員，採用到達頂薪點“框架”，以按月調薪比例所得金額，乘12總和，一年一次性過發款算數完結了事。其實剝削其往後年年月月有工資計算利益。公司這樣做法是悖乎常理的。歧視剝削老僱員的行為。更標榜優於市場普遍機構？我們員工認為：一家揚名世界巨賈，企業自身管理是卓有能力、有主見的。借助市場做法行事，是不可想像不可相信的，說實在話，是把責任諉於社會、別人，掩蓋加深剝削老僱員手法而已？

綜合以上情況，本會重申以下幾點(2016年度)調薪要求意見：

1) 調薪以通脹上升比率為準則：正如公司提出加電費，以通脹上升，成本增加為依據一樣，是符合經濟運作規律的，公平合理的，保障僱員生活質素，凝聚僱員向心力，做好電力穩定，服務社會責任，公司應予賞識贊同！

- 2) 對到達頂薪點僱員，應與未到達薪點僱員，同樣以按年按通脹上升比率調薪，執行同工同酬制度。
- 3) 對負責工作表現良好僱員，恢復設立公開獎勵晉升機制。根據其表現予以獎賞，鼓勵僱員上進，鞭策責任感！

特此致函 董事總經理閣下，希能以覆函尾段所示，真正做到秉承勞資協作優良傳統，體諒員工誠摯要求達成互惠互贏為荷，僅此候覆！此致

台端並祝身體健康

港燈電力投資公司職工會
執行委員會
2015年9月25日



港燈電力投資公司職工會主辦，職業性失聰補償管理局贊助

「保護聽覺及預防職業性失聰」蛇饗聯歡會

本會現承蒙職業性失聰補償管理局贊助，舉辦「保護聽覺及預防職業性失聰」蛇饗聯歡會，既為員工強壯身體，更為推廣保護聽覺及預防職業性失聰。並定出以下詳情：

日期：2015年 11月28日(星期六)、12月5日(星期六)

地點：新光宴會廳
北角馬寶道33號馬寶學林三樓
(北角地鐵站A3出口)

菜式：燒味大拼盆、蛇湯灼生蝦、桂林炸蛇丸、
花膠燴五蛇羹兩窩、清蒸大石斑、古法扣羊腩
蛇湯浸菜遠、當紅炸子雞、生炒糯米飯、
鴛鴦凍糕點、細青島6枝、汽水8罐。



費用：每位\$200元

(當日下午五時恭候，八時入席，準時開席，遲到自誤。席數有限。欲購從速)

港燈公司 2014 年 9 月 11 日致工會信函，全文如下：

香港電燈有限公司
The Hongkong Electric Co., Ltd.

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@hkelectric.com
www.hkelectric.com



執行委員會
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

執行委員會：

貴會於 7 月 20 日來信就調薪事宜反映意見，現函覆如下：

公司一向著重與僱員和衷共濟，努力服務廣大市民，做好公司業績，並不時鼓勵僱員持續提升自己能力，不斷進步，發揮良好工作表現，並在公司發展事業。

至於僱員調薪事宜，以往的覆函中亦先後解釋過，故在此不再作詳細覆述；唯藉此機會重申當中基本原則：

公司每年釐定薪酬時，會考慮一籃子因素，包括公司業績、業務需要、營運環境、僱員工作表現，以及通脹等。故不會以通脹作為薪酬調整的唯一或具凌駕性的考慮因素，這亦是一般上市公司的慣常做法。

公司制定人力資源政策時，除考慮僱員需要外，亦須考慮營運狀況及成本控制。港燈作為一間上市公司，需要向股東及市民負責。

市場上一般大機構，都會因應每一職位，按其職責輕重，設定相關的薪級點。當僱員達到頂薪點時，除非獲得晉升或頂薪點亦同時獲調整，其增薪安排亦會停止，這是市場上慣常的處理方法。而港燈對一些在其職位上已達頂薪的僱員，仍然按其工作表現考核結果，將超過薪級頂點的餘額，以整年計算一次過發放給有關僱員，這實在是優於市場普遍機構的做法。除此以外，公司亦設有獎勵僱員機制，包括按工作表現發放特別獎金及內部晉升等。

公司一向秉承勞資協作的優良傳統，歡迎僱員給人力資源科提供寶貴意見，務求做到更好，互惠共贏。

謹此多謝來函。祝

工作愉快！

胡國光
人力資源總經理

2015 年 9 月 11 日



CONSTRUCTION
INDUSTRY COUNCIL
建造業議會

10年經驗 擺個大工資格 盡顯師傅功架

有10年相關工作經驗¹的師傅，無需通過工藝測試，
可以註冊成為註冊熟練技工(大工)，安排屬於**一次性²**，立即行動！

取得10年工種分項
工作年資證明³

早啲申請
可獲豁免評核費用，
師傅，快啲申請啦！

註冊成為大工
無需通過工藝測試

¹ 並不適用於另有特定註冊要求的工種分項，例如須具備其他法例所規定的相關資格。

² 《2014年建造業工人註冊(修訂)條例》生效日期起計18個月內接受申請。

³ 於2005年12月29日前已有不少於6年有關指定工種分項工作經驗的工友，可直接註冊成為大工；而於2005年12月29日前少於6年經驗的工友，可通過筆試或面試評核，註冊成為大工。

未滿10年工作經驗的工人可通過工藝測試，註冊成為大工或中工⁴

本會已獲建造業議會授權辦理『資深工人註冊』確認工友年資及提供評核，欲了解『資深工人註冊』事宜或預約辦理年資證明/評核的工友。

可致電 25718064 或 WhatsApp 5389 9436 與本會聯絡。