



恭賀新禧！

猴年大吉大利！ 家庭幸福！



港燈電力投資公司職工會
執行委員會敬賀



工會於12月18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12月18日舉行執委代表會議，報導公司關於2016年度調薪的覆函，與會者一致批評指出：公司弄玩官樣文章，重複過去已遭批駁不同意的壓制員工生活不合理論調，不切實際，毫無溝通磋商解決調薪之意，繼續堅持加深剝削員工生活質素，咸表失望不滿！

我們員工批評指出：其一：公司為抗拒工會提出公平公正有理據可遵循經濟運作規律，通脹比率為衡量調薪準則。而串改為通脹率是調薪參考因素之一。我們深知按通脹為調薪準則，公司沒有變通空間，改為參考因素之一，公司可以運用調薪財技隨意削低調薪比率，低於通脹率，增加企業盈利分紅，但苦了基層員工?!加劇了勞資間貧富懸殊，人不互信鴻溝壁壘與怨對，員工昔日高度嚮往公司歸屬感，向心力，今天消失再消失。離去的離去，退休的退休，不能不令人憂慮！關注！

批評指出：其二，公司提到2013年已向用戶承諾2014-2018年，五年間淨電價維持不變，表白公司並非隨通脹成本上升而增加電費。我們員工要問往年加電費是根據什麼原則的？油價上漲公司加不加電費，因油價上漲而加電費，是不是通漲而加價呢？原油附加費是不是因原油價格上升成本增加，算不算是加電價呢？今以五年淨電價維持不變，及加上平衡持份者需要，包括僱員在內。以此而言，五年內可藉此不理通脹，任意壓低僱員調薪比率，以至停止。重施2000年代六年凍薪故技，我們必強烈反對的。公司須解釋清楚以釋疑?!

批評指出：其三，我們工會所提對表現良好，負責任工作的員工，應恢復設立晉升獎勵機制，是在按年調薪後，另行設立晉升獎勵的制度。完全不同於公司所謂“按績論酬”調薪框架內的理念做法。不能混為一談。我們員工認為，公司若真實“按績論酬”行事，就應主動撥出一點點盈利予員工在按通脹比率調薪後給員工加以分享。但我們員工不期奢望，只要求公司在獲豐厚盈利之下，按通脹率調薪，彌補保障工資不受通脹上升侵食損失，公司不肯承諾實行，正如員工所指，公司“按績論酬”是虛假的，利用“按績論酬”之名，行壓制員工調薪晉升之實！我們堅決反對，以“按績論酬”為晉升做法。要求設立有機制晉升獎勵制度！晉升獎勵有上進表現和負責任員工，這是一般市場慣常採用的常理。是公司應做的事情。

員工批評指出：其四，公司認為當僱員在其職位達到頂薪點時，除非獲晉升，其增薪安排亦會停止，這是市場上慣常處理方法。我們員工強調指出：以公司這種管理企業發展觀，員工在公司所謂不上進，不獲晉升就懲罰停止其增薪(調薪)安排，這種對僱員行為頗有刑罰含義，是非常不合理，不合邏輯的，這是我們員工所不能接受的反對的！調薪與晉升是兩回事，不能混淆合為一體。調薪是因通脹上升，形成侵蝕員工工資幣值購買生活用品購買力下降，而彌補受損失，是普遍市場上慣常做法，除非立心苛待僱員生活。才會不予調薪增薪。但是違背勞資道義的。僱員是反對的！晉升獎勵是公司對表現良好員工的獎賞鼓勵其今後發揮效勞作用。晉升獎勵與不晉升獎勵，權操公司方面?!可行可不行。廣大員工嚴正指出：公司對已達頂薪點僱員按其表現考核結果，超過頂薪點餘額，整年計一次過發放給僱員，自詡優於市場普遍做法。公司這一論點做法，我們認為是違背勞資道義，不可認同的！反對的！到達頂薪點僱員，是在公司效勞多年的，一生青春為公司工作至年紀大者的僱員。在經過其工作表現考核結果超過頂薪點，以整年計一次過發放給該僱員。實是截止其調薪，剝削其往後年年計薪權益，極盡剝削技能的做法！更有歧視老年僱員，乏人心，違背勞資道義行為。這不僅是傷害現有到達頂薪點老僱員，也是對全體在職僱員的傷害，製造他們未來前景將受截止調薪的命運失意無望心境！本會與員工強烈批評堅決反對！

綜合以上論據，本會重申 2016 年度調薪幾點要求！

- 1) 調薪以通脹比率為準則，是符合經濟運行規律，公平合理的，保障僱員生活質素，促進僱員凝聚力，做好電力穩定，服務社會責任，公司應賞識贊同！
- 2) 對到達頂薪點僱員，與未到達頂薪點僱員，同樣以按年按通脹上升比率調薪，執行同工同酬制度。
- 3) 對負責任表現良好僱員，恢復設立公開獎勵晉升機制，鼓勵僱員上進，鞭策責任感！

特此致函 董事總經理閣下並希約見。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 12 月 18 日

港燈公司 2015 年 11 月 17 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 9 月 25 日來信就 2016 年度調薪事宜反映意見，現函覆如下：

港燈每年檢討和釐定僱員薪酬時，會考慮一籃子因素，在以往回覆 貴會來函時已多次詳細說明，故不在此贅述。通脹率是釐定僱員調薪的參考因素之一，一般上市公司及同類型機構亦採取類似做法。在考慮個別僱員的調薪幅度方面，通脹率亦非必然凌駕於其他因素，尤其是工作表現。

港燈在 2013 年已向用戶承諾於 2014 年至 2018 年的 5 年期間，淨電價維持不變，正正並非如 貴會在信中所指，隨著通脹和成本上升而增加電費。公司作為香港一間主要的公用事業機構，必須平衡各持分者的需要，其中包括市民大眾和僱員。

貴會在信中提出，對負責任和工作表現良好的僱員要有獎勵和晉升機制，這與我們所推行的「按績論酬」原則理念相同，以往回覆 貴會來函時亦已說明這一點，在此不再詳述。唯晉升職位的設立，必須符合業務需要。

上次覆函已闡述，市場上一般大機構，都會因應每個職位，按其職責範圍，設定相關的薪級點。當僱員在其職位達到頂薪點時，除非獲得晉升或頂薪點同時獲調整，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該僱員，這實在是優於市場的普遍做法。而公司亦會參考市場上等同職位的薪級點數據，以釐定職位的頂薪點。

港燈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 11 月 17 日

公共老友社 港燈電力投資公司職工會 港燈群康社 合辦
工聯康齡長者服務社 協辦

新春行大運 2016 ~

林村許願樹、饒宗頤文化館、燕窩莊一天遊

出發日期：2016年3月6日（星期日）

費用：每位\$120 每位長者會員(55歲或以上)\$100

集合時間：上午8時15分 香港仔南寧街(渣打銀行對面)

上午8時35分 北角天后地鐵站留仙街

(天后站A2出口)

行程：林村許願樹 ~ 香港著名的許願勝地

饒宗頤文化館 ~ 鼎盛香港中華文化

午餐 ~ 享用健康齋宴

燕窩莊 ~ 即場送每位小吃或禮品乙份

截止報名日期：2015年2月22日

旅行社牌照號碼：350065



港燈電力投資公司職工會 港燈群康社 主辦

“如何拍好旅行到此一遊照？” 旅遊攝影講座

日期：2016年3月12及19日（星期六）

時間：下午3:30 – 5:00

地址：本會會址（香港北角蜆殼街18號嘉昌商業中心6樓）

收費：會員 / 社員 20元，其它 30元

講師：區展基先生(英國皇家攝影會高級會士/海鷗攝影會顧問)

講座內容：「到此一遊」是旅途中最常和最容易拍攝的照片類型，但拍好這類照片的挑戰性還蠻高的，不但需具有攝影和構圖基本常識，還得適時指導人物的姿態和表情，方能呈現具有旅遊故事的畫面！本講座將分享實用的旅遊人像拍攝技巧，讓大家可以有方法可循，把旅遊的歡樂記錄得更為燦爛。

