

(此乃拟稿，请以当日发言作准)

立法会问题第五条

(口头答复)

提问者：单仲偕议员

会议日期：二零零七年五月九日

作答者：经济发展及劳工局局长

问题：

刚离职的旅游发展局(下称“旅发局”)前总干事在 2005-2006 年度获发放 589,000 元的“酌情按表现发放的薪酬”(下称“浮薪”)，该金额是前一年的 4 倍有多。据报，旅发局董事局将会再向她发放超过一百万元的浮薪。就此，政府可否告知本会：

- (一) 是否知悉旅发局董事局依据甚么方程式计算总干事可获得的浮薪金额，请列出所有考虑因素及其比重；
- (二) 若上述考虑因素包括“访港旅客人数”及“与入境旅游相关的开支”两项指标，根据政府的评估，除了旅发局的宣传工作外，中央政府放宽个人游计划、香港迪士尼乐园开幕及其宣传工作，以及酒店房租上升等事情有否带动这些指标上升；及

- (三) 是否知悉旅发局董事局在运用上述方程式厘定浮薪的金额时，如何计算上述各个考虑因素的转变，有多大比重是源自旅发局的工作表现？

答复：

主席女士：

- (一) 香港旅游发展局（旅发局）总经理或以上级别的员工（包括总干事）的整体薪酬包括「基本薪金」及「酌情按表现发放的薪酬」（按表现薪酬）。根据旅发局就其本地及全球办事处员工的薪酬所进行的独立人力资源顾问研究（顾问研究），旅发局理事会在2004年通过总干事的按表现薪酬应为总薪酬组合的15%。

根据研究建议及旅发局与前总干事的雇员合约，总干事的按表现薪酬须视乎她能否达到由旅发局理事会在全年业务计划中预先订下的四项业绩指标，包括访港旅客人次、旅游开支、旅客留港时间及满意程度，及其它有关管理能力和工作表现的因素，例如其推行市务推广策略、组织及管理能力和工作表现等因素。旅发局理事会辖下的「薪酬检讨委员会」会召开特别会议，评核总干事在该年度的表现，及应获发的按表现薪酬款额。就前总干事的情况而言，在2005/06年度，旅发局整体达到预期目标，前总干事工作表现及管理能力和工作表现亦合乎理想，所以总干事获发全数的按表现薪酬，即589,000元。在2006/07年度，旅发局达到旅游开支及旅客满

意程度两项业绩指标，但却未能完全达到访港旅客人次和旅客留港时间的业绩指标，所以委员会决定只是按达标的比例向前总干事发放其可得的按表现薪酬的约 60%。

(二)及(三) 上述的四项业绩指标是旅发局在全年业务计划中所订下的工作指标，亦是用来评核高级行政人员的工作表现，以决定是否发放按表现薪酬的重要指标。

旅发局在制定其全年业务计划时，均会使用一套以市场调查为基础的方法，估算访港旅客人次、旅游开支、旅客留港时间及满意程度四项业绩指标。这些都是客观而又可以量度的基准，每年由旅发局理事会及其辖下的市场及业务发展委员会和财务及编制委员会审议，并由理事会通过。因此，在考虑总干事的按表现薪酬时，「薪酬检讨委员会」主要会就这四项业绩指标衡量。事实上，旅发局在执行其全年业务计划时，会受到很多本地或外围的环境因素影响，例如客源市场的经济状况、政策的改变、政治局势，及影响安全和健康的突发事件等，这些因素会正面或负面地影响香港的整体旅游业表现，但却难以逐一科学化地评估每项因素对香港旅游业的影响。最重要的是旅发局必须因应外围环境的转变而作出弹性的应变策略，调整其推广及宣传工作，以促进香港整体旅游业的发展。

在推行业务计划时，旅发局必须全力配合香港旅游业的最新发展，包括旅游政策、新落成景点、酒店供应、基建配套等，利用其专业知识和技能，分析客源市场的经济情况和旅客喜好，订出有效的推广策略以达到

上述四项业绩指标。旅发局亦肩负推动者的角色：一方面配合政府政策，开辟和发展新的市场和客源，以吸引更多旅客访港；另一方面，亦需与旅游业界紧密合作，开发新的旅游产品，以及与业界一同参与境内外的推广活动。例如，在过去两年，旅发局锁定商务和家庭旅客群为其全球推广目标，与业界共同努力，进行针对性的推广。相比 2004 年，2006 年家庭旅客的增长为 13%，而 16 岁以下旅客更增加 35%；来港出席会议及展览的旅客亦增加约 44%。

同样，一些负面的事件可以影响旅客访港意欲而令旅客数字下降，例如国际恐怖袭击、沙士、禽流感的威胁等都影响了全球旅客的访港意欲。面对这些情况，旅发局会适当地调整其推广策略，以免负面消息持续影响有关的市场或客群，并且要重建旅客访港的信心，吸引他们来港旅游。

- 完 -