

(此乃擬稿，請以當日發言作準)

### 立法會問題第五條

(口頭答覆)

提問者：單仲偕議員

會議日期：二零零七年五月九日

作答者：經濟發展及勞工局局長

問題：

剛離職的旅遊發展局(下稱“旅發局”)前總幹事在 2005-2006 年度獲發放 589,000 元的“酌情按表現發放的薪酬”(下稱“浮薪”)，該金額是前一年的 4 倍有多。據報，旅發局董事局將會再向她發放超過一百萬元的浮薪。就此，政府可否告知本會：

- (一) 是否知悉旅發局董事局依據甚麼方程式計算總幹事可獲得的浮薪金額，請列出所有考慮因素及其比重；
- (二) 若上述考慮因素包括“訪港旅客人數”及“與入境旅遊相關的開支”兩項指標，根據政府的評估，除了旅發局的宣傳工作外，中央政府放寬個人遊計劃、香港迪士尼樂園開幕及其宣傳工作，以及酒店房租上升等事情有否帶動這些指標上升；及

- (三) 是否知悉旅發局董事局在運用上述方程式釐定浮薪的金額時，如何計算上述各個考慮因素的轉變，有多大比重是源自旅發局的工作表現？

答覆：

主席女士：

- (一) 香港旅遊發展局（旅發局）總經理或以上級別的員工（包括總幹事）的整體薪酬包括「基本薪金」及「酌情按表現發放的薪酬」（按表現薪酬）。根據旅發局就其本地及全球辦事處員工的薪酬所進行的獨立人力資源顧問研究（顧問研究），旅發局理事會在 2004 年通過總幹事的按表現薪酬應為總薪酬組合的 15%。

根據研究建議及旅發局與前總幹事的僱員合約，總幹事的按表現薪酬須視乎她能否達到由旅發局理事會在全年業務計劃中預先訂下的四項業績指標，包括訪港旅客人次、旅遊開支、旅客留港時間及滿意程度，以及其他有關管理能力和工作表現的因素，例如其推行市務推廣策略、組織及管理能力的等。旅發局理事會轄下的「薪酬檢討委員會」會召開特別會議，評核總幹事在該年度的表現，及應獲發的按表現薪酬款額。就前總幹事的情況而言，在 2005/06 年度，旅發局整體達到預期目標，前總幹事工作表現及管理能力的亦合乎理想，所以總幹事獲發全數的按表現薪酬，即 589,000 元。在 2006/07 年度，旅發局達到旅遊開支及旅客滿

意程度兩項業績指標，但卻未能完全達到訪港旅客人次和旅客留港時間的業績指標，所以委員會決定只是按達標的比例向前總幹事發放其可得的按表現薪酬的約 60%。

- (二)及(三) 上述的四項業績指標是旅發局在全年業務計劃中所訂下的工作指標，亦是用來評核高級行政人員的工作表現，以決定是否發放按表現薪酬的重要指標。

旅發局在制定其全年業務計劃時，均會使用一套以市場調查為基礎的方法，估算訪港旅客人次、旅遊開支、旅客留港時間及滿意程度四項業績指標。這些都是客觀而又可以量度的基準，每年由旅發局理事會及其轄下的市場及業務發展委員會和財務及編制委員會審議，並由理事會通過。因此，在考慮總幹事的按表現薪酬時，「薪酬檢討委員會」主要會就這四項業績指標衡量。事實上，旅發局在執行其全年業務計劃時，會受到很多本地或外圍的環境因素影響，例如客源市場的經濟狀況、政策的改變、政治局勢，及影響安全和健康的突發事件等，這些因素會正面或負面地影響香港的整體旅遊業表現，但卻難以逐一科學化地評估每項因素對香港旅遊業的影響。最重要的是旅發局必須因應外圍環境的轉變而作出彈性的應變策略，調整其推廣及宣傳工作，以促進香港整體旅遊業的發展。

在推行業務計劃時，旅發局必須全力配合香港旅遊業的最新發展，包括旅遊政策、新落成景點、酒店供應、基建配套等，利用其專業知識和技能，分析客源市場的經濟情況和旅客喜好，訂出有效的推廣策略以達到

上述四項業績指標。旅發局亦肩負推動者的角色：一方面配合政府政策，開闢和發展新的市場和客源，以吸引更多旅客訪港；另一方面，亦需與旅遊業界緊密合作，開發新的旅遊產品，以及與業界一同參與境內外的推廣活動。例如，在過去兩年，旅發局鎖定商務和家庭旅客群為其全球推廣目標，與業界共同努力，進行針對性的推廣。相比 2004 年，2006 年家庭旅客的增長為 13%，而 16 歲以下旅客更增加 35%；來港出席會議及展覽的旅客亦增加約 44%。

同樣，一些負面的事件可以影響旅客訪港意欲而令旅客數字下降，例如國際恐怖襲擊、沙士、禽流感的威脅等都影響了全球旅客的訪港意欲。面對這些情況，旅發局會適當地調整其推廣策略，以免負面消息持續影響有關的市場或客群，並且要重建旅客訪港的信心，吸引他們來港旅遊。

- 完 -