

財務委員會 人事編制小組委員會討論文件

2011 年 1 月 12 日

總目 76－稅務局

分目 000 運作開支

請各委員向財務委員會建議，在稅務局開設下述編外職位，由 2011 年 4 月 1 日起至 2014 年 3 月 31 日止，為期 3 年－

1 個總評稅主任職位¹

(首長級薪級第 1 點)(99,400 元至 108,650 元)

問題

稅務局需要專責的首長級人員以執行多項與擴展香港的全面性避免雙重徵稅協定(下稱「全面性協定」)網絡相關的措施。

建議

2. 我們建議由 2011 年 4 月 1 日起，在稅務局的稅收協定組開設 1 個總評稅主任編外職位，為期 3 年。

¹ 該局將刪除 1 個非首長級職位。

理由

擴展全面性協定網絡

3. 全面性協定可改善營商環境及鼓勵香港與世界各地的貿易、投資及人才交流。政府的政策是與香港主要的貿易及投資伙伴擴展全面性協定網絡。擴大香港的全面性協定網絡對香港有策略性作用，可促進提升香港作為國際商業及金融中心的地位，並加強香港作為資金進出內地市場的跳板的獨特角色。

4. 儘管我們自 1998 至 99 年起已致力尋求與貿易伙伴簽訂全面性協定，但這方面的進度在隨後 10 年一直未如理想，只簽訂了 5 份全面性協定²。我們在商討全面性協定過程中的主要障礙是當時《稅務條例》的限制，使香港不能交換與本地稅務事宜無關的資料。這法例上的限制令香港當時未能採用經濟合作與發展組織(下稱「經合組織」)最新的資料交換標準。因此，許多稅收管轄區(特別是已採用最新的資料交換標準的經合組織成員國)無意與香港商討全面性協定。

5. 為打破這方面的困局，以期與更多稅收管轄區簽訂全面性協定，我們在 2005 年及 2008 年就放寬全面性協定下的資料交換安排諮詢商界及專業界別。在 2008 年的諮詢中，業界普遍支持放寬資料交換安排。因此，財政司司長在 2009-10 年度的財政預算案中公布，政府會提出立法建議，令香港的資料交換安排與國際標準接軌。《2010 年稅務(修訂)條例》在 2010 年 3 月生效，容許香港採用國際最新的資料交換標準。

6. 自此，要求與香港開展或恢復全面性協定商討的貿易伙伴大增。在 9 個月間，我們在擴展協定網絡方面的工作取得顯著的進展³。

² 我們分別在 2003 年與比利時、在 2005 年與泰國、在 2006 年與中國內地、在 2007 年與盧森堡，以及在 2008 年與越南簽訂全面性協定。

³ 在 2010 年 3 月至 12 月期間，香港已先後與文萊、荷蘭、印尼、匈牙利、科威特、奧地利、英國、愛爾蘭、列支敦士登、法國、日本、新西蘭和瑞士等簽訂 13 份新的全面性協定，並就另外 3 份全面性協定達成協議。同期，我們亦把現有與中國內地和盧森堡的協定中的資料交換安排更新至最新標準。

全面性協定的益處

加強香港作為營商及投資地方的吸引力

7. 儘管香港是以地域來源作為徵稅基礎，本地居民源自香港以外地方的收入並不須在香港課稅，故此不會出現雙重徵稅的情況，但如果外地的稅收管轄區對其居民得自香港的收入徵稅，則可能會出現雙重徵稅的情況。雖然很多稅收管轄區都會對其居民就得自香港的收入所繳付的香港稅款，單方面提供稅務寬免，但全面性協定可令納稅人更明確清楚他們的稅務負擔。此外，全面性協定所提供的稅務寬免，或許會比個別稅收管轄區單方面提供的為高，令個人及企業減輕稅務負擔。這些益處會改善營商環境，有助鼓勵跨境貿易、投資及人才交流，增加香港作為國際營商及投資的城市的吸引力。國際間均公認全面性協定可吸引外來投資。然而，由於外來投資會受其他很多因素影響，例如本地及環球經濟的週期性轉變、營商機會、營商成本及政治穩定性等，因此難以單獨量化全面性協定對吸引外來投資的影響。

減輕個人及企業稅務負擔

8. 實際上，全面性協定可令在港營商或工作的海外公司或個人節省稅款。在全面性協定下，海外公司或個人可就其在香港賺取，並已在香港繳稅的收入，向其國家申請抵免。配合香港的簡單稅制及低稅率，這方面的益處會為海外公司及海外人才選擇在香港設立或擴展業務或在香港工作提供更大誘因，減輕企業及個人的稅務負擔。

9. 另一方面，在全面性協定下，香港公司或個人在海外繳付的稅款可獲准在香港就同一筆收入的應繳稅款中扣除。稅務局批核的稅務寬免款額由 2006 至 07 年的 5,577 萬元上升至 2009 至 10 年的 1 億 447 萬元。此外，在本地受僱而在海外工作的香港居民，如果在任何相關的 12 個月內合計在當地逗留不超過 183 天，其所取得的收入將獲豁免繳付外地的入息稅。對運輸業而言，香港航空公司如果經營航班來往我們的締約伙伴的地方，可按香港的公司稅率課稅，而該稅率一般比外地的為低。香港居民從事國際航運而於我們的締約伙伴處賺取的利潤，可按較低稅率課稅，甚或獲豁免課稅。

減低被動收入的預扣稅稅率

10. 一些稅收管轄區會向香港居民從當地所收取的被動收入如股息、利息及特許權使用費徵收預扣稅。在全面性協定下，香港居民從海外所收取的此等收入，通常可享有較低的預扣稅稅率。

需要開設 1 個總評稅主任編外職位

11. 目前，稅收協定組有 3 名高級評稅主任及 1 名評稅主任，但卻沒有專責的首長級人員負責督導該組的工作，所有日常督導工作都是由工作已極為繁重的稅務局副局長(技術事宜)直接負責。稅收協定組現行組織圖載於附件 1。

12. 稅收協定組負責全面性協定的商討及執行工作，包括制訂及檢討商討策略；研究商討伙伴的稅制和他們已簽訂的全面性協定；進行商討；安排正式簽署全面性協定和完成有關的立法程序；解決與落實全面性協定有關的問題，並在有需要時與協定伙伴聯繫；處理資料交換請求和居民證明書申請⁴；進行雙方協商程序及仲裁；以及維持和改良申索雙重徵稅寬免的資料庫等。

13. 正如上文第 5 及 6 段所述，我們放寬資料交換安排的舉措獲得香港貿易伙伴的歡迎。為把握這機會，稅務局已調配內部資源以應付有關開展或恢復全面性協定商討的急增要求。由於首長級人員的工作已相當繁重，故此，作為權宜之計，2 名稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)及 5 名稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)需在應付本身的工作之餘，在稅收協定組的支援下，輪流領導香港代表團進行商討工作。長遠來說，這樣的權宜安排並不符合香港的最佳利益。鑑於預計未來的種種挑戰和大幅增加的工作量(詳情見下文)，我們認為有需要開設 1 個為期 3 年的總評稅主任編外職位，專責督導稅收協定組的工作，令稅務局的組織架構可以配合最新的發展。

⁴ 締約雙方簽訂的全面性協定通常只涵蓋雙方的居民。若有關人士要在全面性協定下獲得協定的利益，締約方會要求另一締約方根據全面性協定的有關條款，發出居民證明書以確定有關人士(無論是公司或個人)是當地居民。

進一步加強擴展香港全面性協定網絡的工作

14. 鑑於全面性協定的益處，為維持香港的競爭力，我們有需要進一步加強擴展協定網絡的工作。雖然全面性協定網絡並不是吸引外資及人才的唯一因素，但它肯定可以加強香港作為營商及工作地方的吸引力。為提升競爭力，內地及新加坡已分別簽訂 91 及 63 份全面性協定。

15. 現時在香港首 20 位的貿易伙伴中，我們已與其中 10 位的貿易伙伴達成協定，在餘下 10 位伙伴中，我們亦已與當中的 4 位開始展開協定的商討。在未來 3 年，我們計劃平均每月舉行一至兩輪商討，目標是達成最少 10 份新的全面性協定。在 1 位專責的首長級人員領導下，我們將更好地從策略性角度出發，選定商討協定的伙伴和訂立商討的優先次序。

16. 國際稅務是一個非常專門的稅務範疇。我們的商討伙伴的代表團團長往往是相關稅務當局或財政部的專責官員，這比我們上文第 13 段所提及的權宜安排更為優勝。隨著全面性協定的商討日漸增多，香港每次帶領商討的不同人員實難以有效地輪流令其他將帶領商討的同事知悉商討伙伴最新的策略及定位，因此，實在有必要有 1 位專責的首長級人員負責帶領各項商討，以建立專門及集中的協定商討技巧，讓我們可更統一地制定及施行商討策略，並解決當中涉及的複雜商討事項。

17. 全面性協定的商討需要策略性的計劃及準備工作，且相當富技術性及十分費時。在商討前，稅收協定組須就商討伙伴的稅制和稅收協定政策進行詳細的研究。稅收協定組需要首長級人員的領導以設定研究方向，確定研究內容是否足夠，以及因應研究結果訂定商討策略。要完成一輪商討，通常最少需要花 3 至 4 星期的時間於有關準備工作、商討過程、進行內部諮詢，以及檢討商討結果以在有需要時調整商討策略等，更需要與商討伙伴以書信往來，以交換意見及索取進一步的資料。要達成一份協定可能需要多輪的商討。在達成全面性協定之後，稅收協定組便需與協定伙伴一同翻譯文本，並就正式簽署協定和立法工作作好準備。由於需要相當的時間來準備及執行商討工作，實有必要有 1 位專職的總評稅主任來督導稅收協定組的所有工作，讓副局長及其他助理局長可專注處理其職責範圍內的工作(見下文第 29 段)。

落實全面性協定的工作量／複雜程度增加

18. 隨著更多全面性協定相繼由 2011 年起生效，我們預期落實協定方面的工作量會相應增加，特別是由預期上升的資料交換請求數目而衍生的工作量，因此需要有額外的首長級人員以督導有關工作，並維持稅收協定組的工作質素。根據我們的非正式查詢結果，一些協定伙伴每年平均收到 100 個以上的資料交換請求。為保障納稅人的私隱及所交換的資料的保密性，《稅務(資料披露)規則》訂明，須由稅務局局長授權的首長級人員親自決定是否允許交換資料的請求。根據新的資料交換標準所發出的資料交換請求，可能涉及稅務局現有稅務檔案以外的資料，因此稅務局需要額外的工夫去蒐集和檢視這些資料。此外，由於按照國際慣例，資料交換須於 90 天內完成，所以有必要由專責的首長級人員密切監督屬下人員執行適當的法定程序，以便及時發出資料。該額外的首長級人員亦需要不時檢討資料交換工作的成效。

19. 在國際趨勢下，全面性協定愈趨精密及複雜，在落實過程中必須由首長級人員多加督導。由於在 2011 年起會有更多協定相繼生效，我們預期雙重徵稅申索及爭議的個案會有所增加，加上稅務執業者和納稅人不時會查詢全面性協定不同條款如何應用於個別個案，稅務局需要加強首長級人員的支援，以督導稅收協定組，確保能盡快解決這些問題。如出現未能解決的問題，納稅人可依循協定中的雙方協商程序要求兩個相關稅務機關提出有關爭議個案以作討論。這是一個相當費時的過程，更往往牽涉會面商討。此外，在我們最近簽訂的一些全面性協定中，除了一般的雙方協商程序條文之外，亦載有處理爭議的仲裁條文。根據仲裁機制，如出現未能在雙方協商程序下解決的爭議個案，須成立獨立的仲裁委員會，由締約雙方的稅務機關各自派出人員出任該委員會的成員，以處理個案。有關仲裁程序可能十分費時和繁複。考慮到有關專業知識上的要求和資深程度，稅務局須由 1 名首長級人員代表參與這些仲裁委員會。

為經合組織的稅務透明化及有效交換資料全球論壇的成員相互評估作好準備

20. 香港是經合組織下新成立的稅務透明化及有效交換資料全球論壇的成員，該論壇將會分別於 2011 年年中及 2012 年年底前分兩階段對香港進行成員相互評估，以評估香港在資料交換安排方面是否達到國際標準。有關報告會在國際間備受關注，香港必定要通過評估，以免

被標籤為稅務天堂而遭嚴厲譴責。任何對香港稅務透明化的負面印象均會損害香港作為國際金融中心的聲譽，並會可能招致其他經濟體系的制裁。由於有關課題涉及不同政策局或部門，稅務局必須在首長級有專責的人手，以協調整理有關政策局或部門的資料、制訂香港的回應，以及在整個評估過程中作為與全球論壇的聯絡人以便利溝通。

開展新工作範疇 – 預先定價安排

21. 根據現時的國際趨勢，全面性協定的締約伙伴會訂立預先定價安排，例如，截至 2009 年 10 月，中國內地已跟其他管轄區簽訂 9 份預先定價安排，並正在就 50 份預先定價安排進行商討。預先定價安排是納稅人與有關稅務當局事先所作的單方面或多方面安排，就相關公司之間的跨境交易制訂決定轉讓定價的準則。該等安排可事先避免雙重課稅的情況出現，解決轉讓定價的事宜，令納稅人可預先知道本身的稅務責任。由於跨境收益的攤分已預先訂定，預先定價安排亦有助保障政府收入。建立預先定價安排的網絡，將有助鞏固香港作為跨國公司的區域總部，以及海外投資者進入中國內地的平台的地位。

22. 預先定價安排往往涉及非常費時及技術性的商議，提出要求的納稅人、1 間或以上的相聯企業，以及 1 個或以上的稅務當局均須參與其中。未來數年，稅務局打算開展這方面的工作，處理有關訂立該等安排的要求。為此，稅務局須搜集和分析大量資料，包括可作比較的價格及方法等。鑑於該等安排的複雜性，稅務局需要有 1 位專責的首長級人員督導這方面的工作。

參與更多國際稅務交流活動

23. 近年來，稅務局參與的國際稅務交流活動大為增加。積極參與這些國際場合，有助向國際社會展示我們推行稅務透明化的決心，並提升我們的地位。此外，香港與締約伙伴的稅務當局的接觸亦愈趨頻繁。就此等高層次的接觸，我們需要有 1 位專責的首長級人員以確保有效的國際交流，並就國際稅務事宜的最新發展作出及時回應。

總評稅主任編外職位的期限

24. 稅務局必須開設擬議的總評稅主任編外職位，以處理上文第 14 至 23 段所述正在擴展的工作範疇。由於我們現時正處於擴大協定網絡的起步階段，我們建議開設該編外職位，為期 3 年，並在 3 年之期行將屆滿之時，根據當時情況再作檢討。如有需要延長此職位的開設期，我們會再諮詢有關事務委員會及人事編制小組委員會。

建議的組織架構

25. 建議的總評稅主任職位的職銜將定為總評稅主任(稅收協定)，該職位的出任人員須向稅務局副局長(技術事宜)匯報工作。稅收協定組的建議組織架構載於附件 2，而總評稅主任(稅收協定)的建議職責說明則載於附件 3。

曾考慮的其他方法

現時的組織架構

26. 稅務局目前分為 6 個科別，每個科別的主要職責如下－

科別	主要職責
第一科	評定法團和合夥的利得稅
第二科	評定個人的稅項，包括薪俸稅、獨資經營者的利得稅和全權業主的物業稅
第三科	收取及追討稅款和雜項徵費，包括印花稅、博彩稅、遺產稅和商業登記費用
第四科	就懷疑逃稅個案進行深入調查，以及作出實地審核

科別	主要職責
總務科	<ul style="list-style-type: none"> (a) 評定共有業主和法團的物業稅，以及處理臨時檔案及覆核檔案的稅務事宜 (b) 管理資料系統，包括現有電腦系統的運作及維修，以及開發新的資料系統 (c) 處理大批的報稅表和郵件，以及文件的發送及存檔工作 (d) 櫃位及電話查詢服務 (e) 培訓計劃
局長直轄科	<ul style="list-style-type: none"> (a) 處理向稅務局局長(首長級薪級第 6 點)、稅務上訴委員會及法庭提出的反對評稅及上訴個案(視個案的情況而定) (b) 技術服務，包括修訂法例、研究、批核慈善團體的稅款豁免申請、處理投訴、事先裁定個案，以及全面性協定的商討工作 (c) 內部稽核

附件4 27. 第一至第四科及總務科每個科別均由 1 名助理局長領導。局長直轄科不設助理局長一職，由稅務局局長及稅務局副局長(技術事宜)直接督導。稅務局現時的組織圖載於附件 4。

附件5 28. 我們研究過維持現狀的可能性。正如上文第 11 段所述，稅務局副局長(技術事宜)在應付其本身繁重的工作之餘，仍要負責督導稅收協定組的日常工作。稅務局副局長(技術事宜)的職責載於附件 5。鑑於稅收協定組日漸擴大的工作範圍，我們認為繼續由首長級薪級第 3 點的稅務局副局長(技術事宜)直接督導非首長級人員並不符合成本效益，稅務局副局長(技術事宜)投放於管理稅收協定組日常運作的相當時間，可更有效益地花在其他計劃及策略性的工作。此外，維持現狀無助於推進有關全面性協定的工作。

29. 我們亦研究過可否由 2 名副局長及 5 名助理局長分擔全面性協定的工作，同樣地，他們本身的職務已相當繁重。2 名副局長及 5 名助理局長的主要職責載於附件 5 至 11。第一至第四科的人手編制及所收取的稅款載於附件 12。在未來數年，除恆常的職務外，5 名助理局長需處理以下重要的項目或挑戰 –

- (a) 第一科助理局長須督導該科處理數目急速增長的利得稅檔案。常用的商業登記數目由 2009 年 3 月的 880,000 宗上升至 2010 年 3 月的 940,000 宗。在 2010 年 9 月，該數目更超逾 1,000,000，而且有持續上升的趨勢。此外，事先裁定的申請、反對以及就技術事宜的爭議亦有增無減，第一科助理局長須負責提供高層次的督導；
- (b) 第二科助理局長須密切監察該科電腦作業系統的提升工程，以及在系統基礎設施改善計劃之下把主機系統轉移至中型電腦系統時涉及該科功能的部分。有關計劃將由 2011 年年初至 2016 年進行，對第二科的運作影響重大；
- (c) 第三科助理局長的工作量將會有增無減，包括落實額外印花稅、有關同步申請商業登記及就公司資料的變更作出同步通知的工作、以及監察在 2011-12 年度採用應計制會計後對政府收入帳的影響；
- (d) 第四科助理局長須制訂策略計劃，以提高員工處理國際逃稅和避稅個案的能力，以及處理因轉讓定價所引起的問題；以及
- (e) 總務科助長局長須領導系統基礎設施改善計劃的執行工作。該計劃包括提升稅務局的網絡及所有工作站、提升和改善文件管理系統，以及把稅務局的稅務資料系統的主要部分由主機平台轉移至一個既新且現代化的中型電腦平台。立法會在 2010 年 11 月已批准該計劃所需的 3 億 500 萬元非經常性撥款。該計劃需要 6 年時間推行，直至 2016 年才能完成。

基於以上原因，助理局長們並沒有餘力額外執行十分專門及複雜的與全面性協定相關的工作。

30. 此外，我們曾認真地研究內部重行調配 1 名總評稅主任承擔各項與全面性協定相關的職責的可行性。然而，現時所有總評稅主任均有繁重的職務，因此，若要在不影響他們原有工作的情況下作出重行調配安排，在操作上並不可行。目前所有總評稅主任的主要職責見附件 13。

對財政的影響

31. 按薪級中點估計，擬設的總評稅主任編外職位所需增加的年薪開支為 1,265,400 元，每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)會增加 1,621,000 元。開設該編外職位並不會引起其他額外開支。我們會在其後年度的預算草案內預留所需款項，支付這項建議所需的開支。

公眾諮詢

32. 我們在 2010 年 11 月 1 日諮詢立法會財經事務委員會。委員會並不反對當局向人事編制小組委員會提交這項建議，但一些委員要求當局提交補充資料，例如過去及預期相關的工作量、簽訂全面性協定預期所帶來的益處等。我們已在 2010 年 12 月 31 日向財經事務委員會提交有關資料。

編制上的轉變

33. 過去 3 年，稅務局在編制上的變動如下－

編制 (註)	職位數目			
	目前情況 (2010 年 12 月 1 日)	2010 年 4 月 1 日 的情況	2009 年 4 月 1 日 的情況	2008 年 4 月 1 日 的情況
A	25#	25	25	25
B	339	339	337	336
C	2 454	2 454	2 456	2 457
總數	2 818	2 818	2 818	2 818

註：

- A - 相等於首長級或相同薪級的職級
- B - 頂薪點在總薪級表第 33 點以上或相同薪點的非首長級職級
- C - 頂薪點在總薪級表第 33 點或以下或相同薪點的非首長級職級
- # - 截至 2010 年 12 月 1 日，稅務局並無懸空的首長級職位

公務員事務局的意見

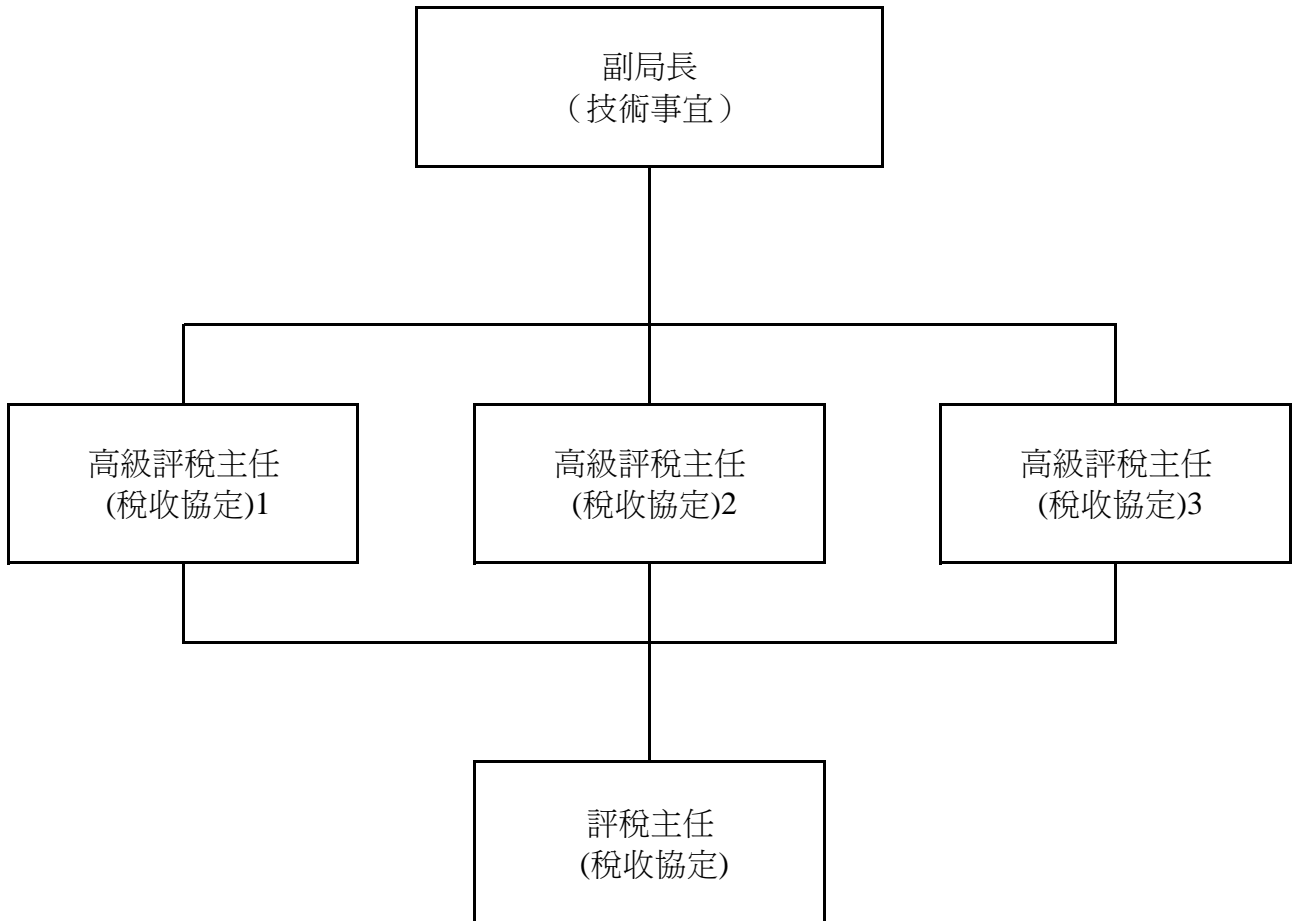
34. 公務員事務局支持開設該建議的總評稅主任編外職位，為期 3 年。該局考慮到出任擬設職位的人員須承擔的職責和掌管的職務範圍，認為擬設職位的職系和職級均屬恰當。

首長級薪俸及服務條件常務委員會的意見

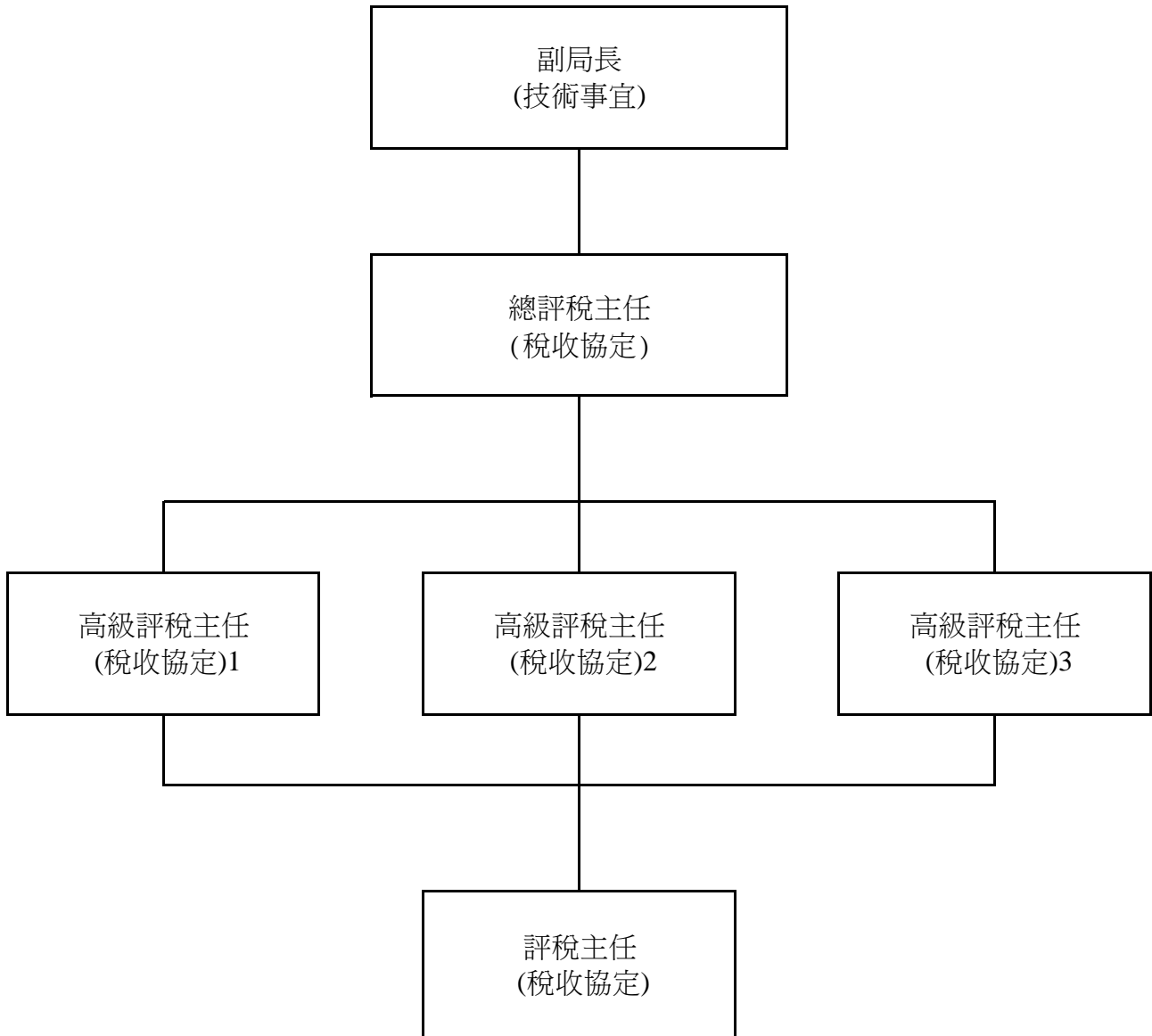
35. 由於擬設職位屬編外性質，如獲准開設，當局會按照議定程序，向首長級薪俸及服務條件常務委員會報告。

財經事務及庫務局
2011 年 1 月

稅務局稅收協定組現行組織圖
(截至2010年10月)



稅務局稅收協定組擬議組織圖
(截至2011年4月)



總評稅主任(稅收協定)
擬議職責說明

職級：總評稅主任(首長級薪級第 1 點)

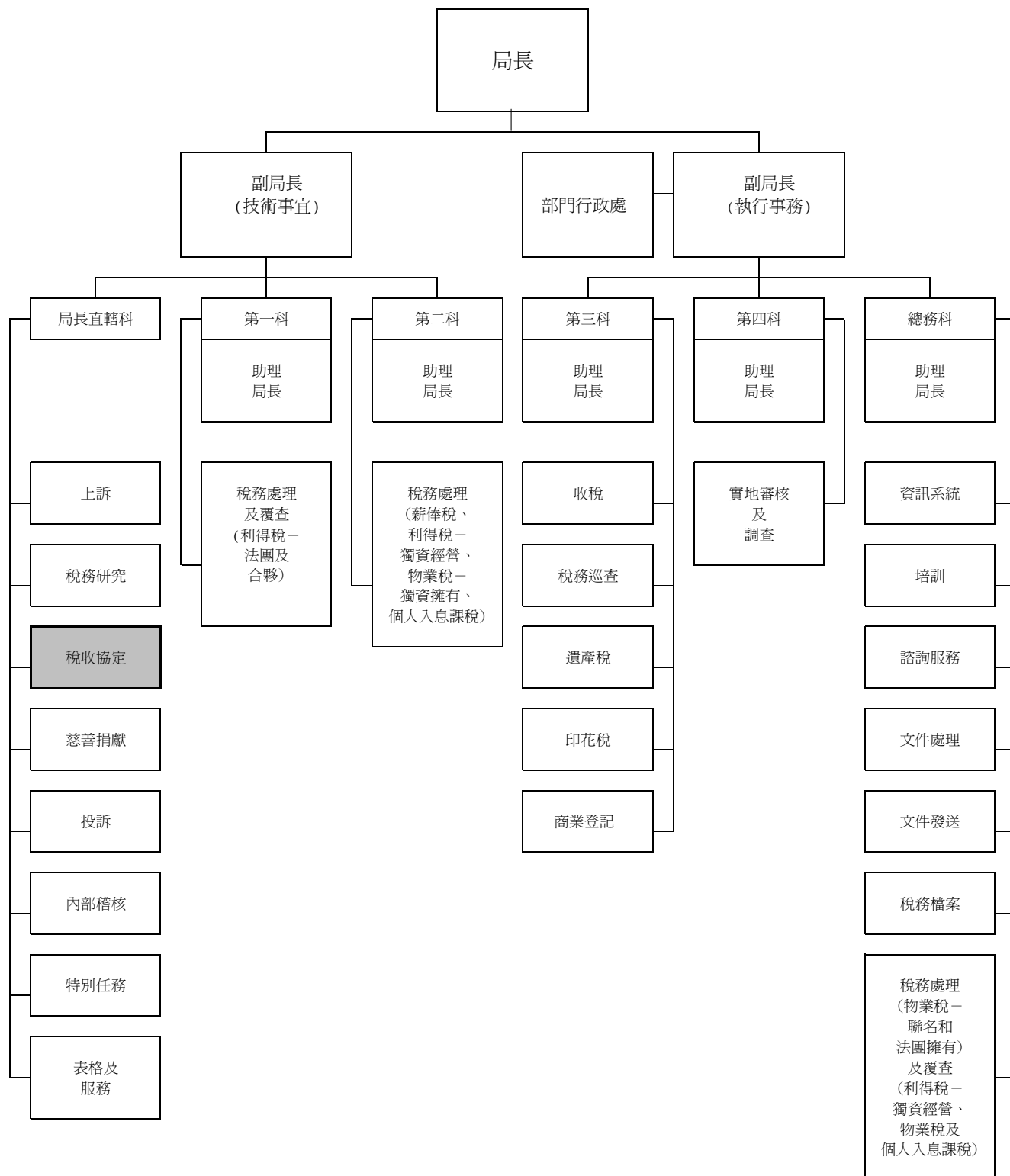
直屬上司：稅務局副局長(技術事宜)(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 經諮詢財經事務及庫務局後制訂香港的全面性避免雙重徵稅協定(下稱「全面性協定」)的商討策略，督導商討全面性協定的準備工作，以及領導有關商討。
2. 跟進落實全面性協定所需的法例修訂或命令的相關工作。
3. 督導在全面性協定中採用和遵從最新資料交換標準的工作。根據《稅務(資料披露)規則》交換資料時，保障納稅人的私隱和所交換資料的保密性，按適當的法定程序親自考慮是否批准資料交換的請求。
4. 就經濟合作與發展組織的稅務透明化及有效交換資料全球論壇的成員相互評估，協調整理有關政策局或部門的資料、協助制訂香港的回應，以及在整個評估過程中作為與全球論壇的聯絡人。
5. 透過雙方協商程序(包括仲裁程序)解決與締約伙伴的爭議，以及就預先定價安排與締約伙伴聯絡和磋商，為跨國公司釐定可接受的轉讓定價。
6. 代表稅務局出席有關雙重課稅事宜的國際會議，以及監督稅收協定組的整體運作及行政。

稅務局現行組織圖

(截至2010年10月)



稅務局副局長(技術事宜)
職責說明

職級：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

直屬上司：稅務局局長(首長級薪級第 6 點)

主要職務和職責 –

1. 根據《稅務條例》就反對個案發出正式的決定書；就稅務上訴委員會及法院的不利裁決建議適當的回應行動；就施行罰則作出適當的建議。
2. 就下列事宜發出事先裁定：服務公司的稅務問題、結帳日期的更改、股份獎賞和認購權、地域來源原則的應用，以及關乎已認真考慮進行的交易涉及的一般和特定的反避稅條文。
3. 就複雜的技術及行政事宜作出決定和向高級人員提供指導，例如與發出《稅務條例釋義及執行指引》和技術性文件有關的工作。
4. 就有關制定新政策及法例草案作出建議，出席相關會議，以及監督其實施情況。
5. 協助局長督導、管理及監控部門中不同科別的工作；就制定財政預算案向財政司司長提供技術支援；查找有潛在問題的工作範疇；並就有關需要改善／重要事宜提出建議。
6. 督導內部稽核組及處理有關第 87 條豁免令的事宜。
7. 監督稅收協定的事宜；督導全面性協定的策略制定及商討工作。
8. 擔任負責設計報稅表及其他法定表格的稅務委員會的秘書。
9. 指導部門訓練委員會、職業前途發展策劃委員會、資訊系統策略計劃進度檢討委員會，以及資訊科技執行指導委員會的工作。

稅務局副局長(執行事務)
職責說明

職級：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

直屬上司：稅務局局長(首長級薪級第 6 點)

主要職務和職責 –

1. 督導實地審核及調查科的運作，包括批核調查／實地審核個案的和解條件及懲罰性評稅，檢討尚未解決的個案及反避稅隊的工作，以及就啟動檢控行動作出建議。
2. 監督第三科的運作，包括就有關印花稅、遺產稅、商業登記及博彩稅的事宜提供指導，檢討稅務局的收稅情況，批核遺產稅罰款個案及註銷稅款的文件。
3. 監察稅務局向納稅人提供服務的情況。與服務承諾關注委員會及服務標準研究小組合作，檢討並監察稅務局兌現服務承諾及提供服務的情況。
4. 制定資訊科技計劃，並檢討計劃的進度和稅務局資訊科技系統的保安。
5. 督導部門行政處的運作，並就紀律、人事及人力資源管理事宜作出決定；領導及監察員工招聘、發展及培訓計劃；制定及檢討部門的資源管理計劃；監察員工誠信；處理與員工關係有關的事宜。
6. 處理副局長(執行事務)職責範圍內的投訴；處理來自個人資料私隱專員、廉政公署及其他政府機構的查詢及要求；擔任內部多個部門委員會的主席。
7. 審核地區稅務會議／研討會的技術性文件；就有關制定新政策及法例草案作出建議，出席相關會議，以及監督其實施情況。

第一科助理局長
職責說明

職級：稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 督導第一科的工作計劃，確保在處理報稅表及其他服務方面均符合服務承諾；訂立各項工作目標；擬備稅收及開支預算。
2. 擬備科別指示及通告，以便在技術上及行政上執行判例、法規、局長的政策指引及管理層的指示。向評稅人員提供技術上的意見；審核《稅務條例釋義及執行指引》。
3. 就重要的技術性問題及收入條例草案等提出建議，以及處理事先裁定個案。
4. 督導和監控處理反對及調查個案的工作；審核技術建議書及處罰建議書。
5. 向部門及科別的委員會提供意見／指導；負責管理科別的人力資源計劃。
6. 查找有潛在問題的工作範疇；就有關政策、法律釋義及運作的重要事宜提出建議。

第二科助理局長
職責說明

職級：稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 管理第二科，使該科在處理報稅表及其他服務方面達到評稅綱領及服務承諾的要求；制定工作目標；擬備稅收及開支預算。
2. 擬備科別指示及通告，以便在技術上及行政上執行判例、法規、局長的政策及管理層的指示；向評稅人員提供技術上的意見；審核《稅務條例釋義及執行指引》。
3. 就重要的技術性問題及收入條例草案等提出建議；處理事先裁定個案。
4. 督導及監控處理反對個案的情況；審核反對報告、技術性及罰則文件。
5. 向部門及科別的委員會和會議提供意見／指導；管理科別的人力資源計劃。
6. 查找有潛在問題的工作範疇；就有關政策、法律釋義及稅務運作的重要事宜提出建議。

第三科助理局長
職責說明

職級：稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 負責全面管理和監控第三科，確保科內 6 個組別的所有工作計劃均有效執行，達到部門的整體目標。
2. 處理各種事務，例如策略制訂、資源管理，以及人手調配和發展；就管理及技術事宜，包括詮釋法例、處理電腦計劃、投訴個案及審核方面的查詢，向組別主管提供指導和指示。
3. 查找有潛在問題的工作範疇；就政策、法律詮釋、稅務運作及財政預算案建議等重要事宜提出建議；就第三科工作範圍內的預算案項目提出法例修訂建議。
4. 管理和執行由第三科所負責的 7 條條例中的特定職責。

第四科助理局長
職責說明

職級：稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 負責實地審核及調查科的管理和運作，包括設定和達到運作及表現上的指標、就管制人員報告及計劃管理報告提供意見、管理財務及人力資源上的事宜，以及監督日常工作和電腦計劃。
 2. 批准或建議實地審核及調查個案在評稅、和解及罰則方面的事宜，以及根據獲授予的權力就程序及技術事宜作出裁決。
 3. 提供指導及技術意見，以及檢討處理中的個案，確保民事及刑事的調查個案均獲得迅速及妥善的處理。
 4. 根據稅務局所持有的資料對線人所提供的線報作出初步評估和篩選，並給予處理指示。
 5. 監察處理投訴的工作；審核就基本稅項所提出的反對所擬備的事實陳述書及決定書；審核就懲罰性評稅的上訴向上訴委員會提交的事實陳述書及陳詞；監察申請和執行搜查令的工作。
-

總務科助理局長
職責說明

職級：稅務局助理局長(首長級薪級第 2 點)

直屬上司：稅務局副局長(首長級薪級第 3 點)

主要職務和職責 –

1. 監督總務科的整體行政工作，並就該科的編制、人力資源管理及財政安排等事宜作出決定，包括擬備收入預算、表現管理制度、管制人員報告，以及監察該科的開支。
 2. 監察文件處理中心、諮詢中心、文件發送中心及稅務檔案中心的運作，引進改善措施以提高效率及成本效益。
 3. 監察物業稅、臨時檔案及覆查組的運作，包括該組的評稅工作、處理反對的進度、促使納稅人遵守稅例及履行服務承諾的情況，並且就物業稅的事宜向專業人員提供技術意見和指導。
 4. 協助副局長(執行事務)制訂部門的資訊科技計劃，監察資訊系統組的運作，重行調配資訊科技資源，以及檢討和加強資訊科技的保安措施。
 5. 監察部門所提供的電子服務，按照電子政府策略推出電子服務，擔任電子政府工作小組及部門的電子服務管理小組的成員。
 6. 協助副局長(執行事務)檢視員工的訓練需要，督導和監察部門培訓計劃，以及提高稅務局人員的專業知識。
-

人手編制與所收取的稅款

科別	人手編制	2006-07 年度 (百萬元)	2007-08 年度 (百萬元)	2008-09 年度 (百萬元)	2009-10 年度 (百萬元)
1	340	65,499.6	86,775.6	99,294.4	72,224.3
2	789	49,818.0	46,953.8	46,848.6	50,959.9
3	596	39,783.8	66,967.1	45,335.7	55,913.5
4	242	2,444.6	2,548.3	2,181.2	2,590.4

現時稅務局各總評稅主任的主要職責

第一科 3 名總評稅主任各自負責全面管理該科的 1 個組別，確保所有工作計劃得以執行、屬下人員維持高水平的紀律、利得稅報稅表得到依時審查及評核，以及反對和案頭審核個案得到迅速處理。截至 2010 年 11 月 30 日，由第一科處理的檔案超過 600 000 個。3 名總評稅主任亦須親自審核共 30 宗涉及大型法團的利得稅個案，當中經常牽涉大量技術問題。他們須不時檢討及更新稅務局的《稅務條例釋義及執行指引》，供納稅人和稅務執業者參考。因應新的會計標準、新的金融產品、轉讓定價問題、以股份為基礎的付款方式和界定福利計劃，我們預計第一科的 3 名總評稅主任在未來數年須集中處理各項新的技術問題。

2. 截至 2010 年 11 月 30 日，第二科處理逾 2 200 000 宗綜合報稅表個案，該科的 3 名總評稅主任須負責監察及管理 12 個評稅小組、特別職務組和計劃及管理支援組，並就管理及技術問題、覆核反對及舉報的個案等工作，向屬下人員提供意見和發出指示。除了執行日常職務之外，他們亦會參與推行系統基礎設施改善計劃，協調計劃所帶來的架構及程序上的變動，使該計劃得以順利進行。

3. 第三科只有 1 名總評稅主任。目前，該名總評稅主任須負責督導和管理該科的運作，並監察提升政府收款系統及改善各電腦系統的計劃。

4. 第四科的 3 名總評稅主任領導共 15 個實地審核小組。現時，他們忙於監察和督導日常調查及審核工作，以及覆核和解決舊個案。鑑於商業運作愈趨複雜，以及該科處理的個案所衍生的訴訟日漸增多，該 3 名總評稅主任的工作量亦難免會增加。此外，我們預期轉讓定價等跨境稅務問題將陸續出現，而處理有關問題將耗費大量的人力。

5. 總務科有 2 名總評稅主任，其中 1 人負責監督和管理物業稅組。該組在 2009-10 年度共處理 1 300 000 個檔案和就聯名擁有的物業進行了 144 000 宗評稅。該名總評稅主任同時須監管訓練組及部門內 4 個中央處理中心，即文件處理中心、文件發送中心、稅務檔案中心及諮詢中心。在 2009-10 年度，該等中心共處理 2 400 000 個查詢、4 300 000 份收到的郵件及 6 800 000 份報稅表。該名總評稅主任亦須督導「稅務易」服務的擴展工作，以及「稅務易」服務與「我的政府一站通」的融合。在其日常職務外，該名總評稅主任亦須策劃新項目，包括在未來數年推出讓僱主以電子方式提交報稅表的服務、重組物業稅組的業務程序，以及提升電話查詢服務。總務科另一名總評稅主任負責監督稅務局各電腦系統的日常運作，為新系統和改善系統計劃訂定功能要求，以及監察和統籌計劃的執行。在其日常職務外，該名總評稅主任亦須協助總務科助理局長推行系統基礎設施改善計劃。

6. 局長直轄科 3 名總評稅主任中，有 2 名負責領導上訴組。該組主要負責處理須由稅務局副局長、局長、稅務上訴委員會或法庭定奪的反對個案。有關人員在過程中須仔細研究法律條文、以往的法庭案例及現行的處理方法。轉交予上訴組處理的反對個案有增無減，由 2008-09 年度的 622 宗增加至 2009-10 年度的 766 宗，增幅為 23%。由於商界採取更進取的稅務計劃，令技術問題急增，故此反對個案變得愈來愈複雜。局長直轄科另一名總評稅主任須負責領導慈善捐款組、投訴組及內部稽核組，工作範圍十分廣泛。他須監督屬下各小組處理申訴專員的個案、擬備管制人員報告和處理事先裁定的申請。此外，該名總評稅主任亦參與法律改革委員會的慈善組織小組委員會的事務，檢討關於慈善組織的法律和規管架構。預期在有關的公眾諮詢文件發表後，公眾就慈善組織的查詢將會增加。
