

財務委員會討論文件

2011年7月18日

總目 96－政府總部：海外經濟貿易辦事處

分目 000 運作開支

總目 28－民航處

分目 000 運作開支

總目 31－香港海關

分目 000 運作開支

總目 60－路政署

分目 000 運作開支

總目 100－海事處

分目 000 運作開支

總目 122－香港警務處

分目 000 運作開支

總目 144－政府總部：政制及內地事務局

分目 000 運作開支

請各委員批准－

- (a) 訂立一套制度，以釐定向派駐商務及經濟發展局轄下海外經濟貿易辦事處和借調到海外機構的人員發放的租金津貼額；
- (b) 授權商務及經濟發展局局長，按照擬議制度批准派駐現有和新設的海外經濟貿易辦事處的人員的租金津貼額；

- (c) 授權公務員事務局局長，按照擬議制度批准現時和日後借調到海外機構的人員的租金津貼額；以及
- (d) 指定納入派駐／借調境外人員匯兌補償津貼計劃保障範圍的預設月薪百分比(即 25%、50% 或 75%)。

問題

我們需要改善現時為派駐海外經濟貿易辦事處(下稱「經貿辦」)或借調到海外機構的人員釐定租金津貼的制度，以及准許派駐／借調到境外的人員按個人需要，彈性選擇納入匯兌補償津貼計劃保障範圍的月薪百分比。

建議

2. 商務及經濟發展局局長和公務員事務局局長建議－

- (a) 採納下文第 6 至 9 段所述的一套制度，以釐定向派駐海外經貿辦或借調到海外機構的人員發放的租金津貼額；
- (b) 授權商務及經濟發展局局長，按照擬議制度批准派駐現有和新設的海外經貿辦的人員的租金津貼額；
- (c) 授權公務員事務局局長，按照擬議制度批准現時和日後借調到海外機構的人員的租金津貼額；以及
- (d) 指定納入匯兌補償津貼計劃保障範圍的預設月薪百分比(即 25%、50% 或 75%)。有關人員可選擇的最高百分比不會超過月薪的 75%，即財務委員會(下稱「財委會」)在 1991 年批准的百分比。

理由

現行租金津貼機制

3. 派駐／借調到境外的人員可獲發租金津貼(以先付後發還的形式發放)，以資助他們在派駐／借調的城市租住居所。根據現行安排，不同地點的租金津貼額按不同原則釐定。如派駐在 1992 年前設立的海外經貿辦(駐倫敦經貿辦除外)和借調到海外機構，我們採用英國外交及聯邦事務部就同等職級外交人員所訂定的津貼額(如有的話)¹。駐倫敦經貿辦方面，我們採用差餉物業估價署根據該署定期進行的調查結果而釐定的租金津貼額。至於在 1996 年設立的駐新加坡經貿辦，我們則參考澳洲政府向相若職級外交人員提供的津貼額。駐柏林經貿辦方面，租金津貼額根據派駐城市的住屋調查結果和住屋標準，以及駐外行政／管理人員通常租住地區的當時住屋租金資料而釐定。

4. 由於沒有劃一的調整機制，許多派駐／借調城市的租金津貼額已與樓宇租賃市場的情況脫節。不同派駐／借調城市的租金津貼架構各異。在一些城市，不同家庭狀況的人員獲發相同金額的津貼，但在其他城市，津貼額分為兩級或三級。此外，某些辦事處向首長級薪級第 2 點和第 3 點人員發放相同金額的津貼，其他辦事處則發放不同的津貼金額。

5. 鑑於上述情況，我們認為有需要訂立一套制度，以劃一和客觀的方法釐定派駐海外經貿辦或借調到海外機構的人員的租金津貼額。這套制度亦將用作釐定新派駐／借調城市或現有派駐／借調城市的新設職級的租金津貼額。

擬議的租金津貼制度

6. 我們委聘了 ECA International 進行顧問研究，以制訂釐定租金津貼額的機制。該顧問公司信譽良好，所編製的租金資料，獲得其他政府和多間大型國際公司及機構採用。顧問參照大型跨國公司在有關城市為相若職級的駐外行政／管理人員提供住屋的政策和概括標準，為不同級

¹ 如未能從英國外交及聯邦事務部取得該等津貼額的資料，我們會參考當時的市值租金(例如全球生活費用指數調查的資料)，以及鄰近城市相若職級人員當時的租金津貼額。

附件 1
和 2

別和家庭狀況的人員釐定了一套住屋標準，可合理地適用於公務員。顧問根據這些標準進行住屋調查，收集相關的住宅租金資料，並按人員的級別和家庭人數釐定特定的租金津貼額。顧問報告的摘要，以及研究目的和租金津貼制度的制訂方法，分別載於附件 1 和 2。

7. 我們考慮顧問研究的建議後，提議採納下述的一套制度，以釐定租金津貼額－

- (i) 使用一套客觀標準，釐定適用於所有職級的公務員的租金津貼額。
- (ii) 津貼項目包括租金、家具租用費和其他必要開支，例如管理費、稅項和服務費(如適用)。
- (iii) 為 5 個不同級別的人員訂定不同的津貼額。根據經核實的住宅物業租金資料，按不同家庭狀況(即單身／已婚和已婚並育有子女)，為每個級別內各職級的人員釐定兩個津貼額。
- (iv) 各級別的津貼額不會互相重疊，即某職級已婚並育有子女的人員的津貼額，不會多於較高職級的單身／已婚人員的津貼額。
- (v) 考慮到經貿辦主管人員須在當地代表香港，而且不時須在家裏舉行宴會，因此，在計算他們的租金津貼額時加入了 15% 的調整系數²。這個調整系數的考慮因素和應用詳情，載於附件 3。

附件 3

附件 4

8. 我們建議由 2011 年 8 月 1 日起採用上述租金津貼制度和根據這套制度釐定一套新的租金津貼額。現有及建議的新租金津貼額對照表，載於附件 4。我們注意到，津貼額經調整後，部分辦事處的現有津貼額會減少，而部分則會增加。為避免對已獲得書面通知派駐／借調外地並會按現有金額領取租金津貼的人員，以及已在派駐／借調城市覓得居所的現職人員造成不必要的財政困難，我們建議制訂豁免安排，假如有關人員派駐／借調城市的租金津貼額高於新租金津貼額，容許他們繼續按現

² 僱員通常按職級和家庭人數獲發租金津貼。調整系數綜合所有必要的調整額，以調高津貼，讓有關人員能租住較大和較佳居所，以切合其代表身分。1.15 的調整系數與其他政府採用的類似調整系數相若。

時金額領取租金津貼，直至他們遷往另一居所，才採用新的津貼額。至於租金津貼額獲得調高的城市，新津貼額只適用於根據現有租約(包括租約條款訂明的租金增幅)所付租金高於現有津貼額或轉換居所的人員。日後調整租金津貼額時應採用相同的安排。

9. 由於樓宇租賃市場波動較大，我們建議參考個別城市的租金指數³，每年檢討海外經貿辦和借調人員所駐海外城市的租金津貼額，以及在按年調整以外，每 5 年進行全面檢討。建議的短期和長期檢討及調整機制概要載於附件 5。至於本文件並未涵蓋的新派任／借調城市，我們會根據與擬議的租金津貼制度一致的標準和框架來釐定租金津貼額。我們亦建議授權商務及經濟發展局局長和公務員事務局局長，分別就轄下海外經貿辦所在城市和轄下派駐境外人員所駐／借調的城市，讓其根據個別城市的租金指數，批准租金津貼額日後的調整幅度，以及新派任／借調城市的租金津貼額。

匯兌補償津貼的擬議新安排

10. 匯兌補償津貼計劃旨在保障人員不會因派駐／借調境外以致收入受匯率波動影響。根據現行的匯兌補償津貼機制，有關人員的月薪中某個固定百分比可獲保障，不受匯率波動影響。當局以過去 30 個月每月首個銀行工作日的平均匯率為基數，評定每 6 個月期⁴的匯兌損益。如有匯兌損失，有關人員會在 6 個月期完結時獲發補償津貼；如有匯兌增益，會從有關人員的薪金中扣除。派駐／借調境外的人員參加計劃與否的決定一經作出，便不能在擔任有關職位期間要求更改⁵。

³ 個別城市的租金指數為每年檢討相對的住屋標準提供劃一、簡單和合理的依據。ECA International 每年都會整理不同來源的資料，然後把結果與上年相同來源的資料作比較。該機構會選定具代表性的派駐外地人員的住屋類別和面積，計算該類住屋的按年市值租金差額。該差額以按年城市指數或「住屋租金成本變動」的方式表示，為派駐外地人員在派駐城市的租金成本趨勢提供指標。該指數可以是正數或負數，會用來與一個指標比較，以決定是否適用於現時的津貼額，從而釐定所有職級組別的人員下年度的津貼額。

⁴ 兩段 6 個月期分別為 8 月至 1 月，以及 2 月至 7 月。

⁵ 如參加計劃，有關人員月薪的 75% 會受保障，不受匯率波動影響。這樣可確保把月薪兌換為派駐借調國家的貨幣時，其價值不會因港元貶值而減少。如不參加計劃，把月薪兌換為派駐借調國家的貨幣時，其價值會跟隨匯率升降而變動。

11. 目前，該計劃涵蓋的月薪百分比定為 75%，不能按個人需要調整。我們已檢討計劃的安排，並考慮准許有關人員彈性選擇把多少薪金納入計劃的保障範圍的優點。鑑於計劃的性質和主要目的，我們建議預設數個納入計劃保障範圍的月薪百分比(即 25%、50% 或 75%)，供有關人員選擇，但有關人員可選擇的最高百分比不得超過月薪的 75%，即財委會在 1991 年批准的百分比。

12. 匯兌補償津貼的擬議新安排會適用於在 2011 年 8 月 1 日或之後獲發書面通知派駐／借調外地的人員⁶。由於派駐／借調境外的人員參加計劃與否的決定一經作出，不能在擔任有關職位期間予以更改，因此目前任期未滿的派駐／借調境外的人員將不受影響。

對財政的影響

13. 根據截至 2011 年 6 月 21 日 11 個海外經貿辦的編制和借調到海外機構的人員職級和數目計算，採納擬議的租金津貼制度將涉及的每年開支估計為 20,334,000 元，較沿用目前金額發放租金津貼的開支減少 2,073,000 元。我們已在 2011-12 年度開支預算內預留足夠撥款，以支付上述開支。

14. 由於須支付的匯兌補償津貼會視乎多項因素而定，例如參加計劃的人員數目、他們選擇納入計劃保障範圍的月薪百分比，以及日後匯率的波幅和走勢，因此目前難以準確評估匯兌補償津貼的擬議新安排對財政的影響。不過，由於匯兌補償津貼計劃經財委會通過，而有關建議只涉及技術上的修訂，讓派駐／借調境外的人員可從若干預設百分比中選擇，但上限仍然是原來核准的月薪的 75%，因此預期擬議的新安排不會對財政造成任何重大影響。

⁶ 就此而言，在 2011 年 8 月 1 日或之後獲發的派駐／借調外地通知，包括在 2011 年 8 月 1 日或之後有關派駐／借調另一境外辦事處的連續任期書面通知，但不包括在同一職位繼續工作的延長任期書面通知，或同一辦事處擔任不同職位的連續任期書面通知。不過，如有人員提出特別要求，重新選擇在延長任期或同一辦事處擔任不同職位的連續任期內的匯兌補償津貼安排，當局可按個別情況考慮。

公眾諮詢

15. 我們已在 2011 年 6 月 21 日諮詢立法會工商事務委員會。該事務委員會表示支持上文第 2 段所載的建議。

背景

16. 目前，商務及經濟發展局轄下共有 11 個海外經貿辦，分別設於柏林、布魯塞爾、日內瓦、倫敦、紐約、三藩市、華盛頓、多倫多、東京、新加坡和悉尼。除了派駐這些海外經貿辦的人員外，亦有一些人員借調到香港以外的機構工作⁷。根據現行安排，除了數名經貿辦主管人員獲提供官邸外，所有派駐／借調到境外的人員均獲發租金津貼，用以資助他們在派駐／借調的城市租住居所。租金津貼由財委會或獲其授權的人員按個別情況批准，有關金額是可發還的住屋開支的上限⁸，並以先付後發還的形式發放。

17. 目前，派駐／借調到美國以外地區的人員，可在任期開始時選擇參加匯兌補償津貼計劃。該計劃在 1991 年 1 月獲財委會批准，保障範圍定為人員的月薪的 75%。

商務及經濟發展局
公務員事務局
2011 年 7 月

⁷ 人員被借調到海外的機構包括設於泰國曼谷的國際刑警組織東南亞分區聯絡辦事處、設於英國布里斯希爾的國家警察服務改進局、設於法國里昂的國際刑警組織總部秘書處、設於加拿大蒙特利爾的中華人民共和國常駐國際民航組織理事會代表處，以及設於菲律賓馬尼拉的亞洲開發銀行。

⁸ 可發還費用的項目包括租金、家具租用費和其他必要開支，例如管理費、稅項和服務費(如適用)。水、電和煤氣等公用設施的費用不會獲得資助。

派駐境外人員租金津貼檢討
顧問研究

摘要

(摘錄自顧問研究總結報告)

香港特別行政區政府(由商務及經濟發展局局長代表)委託顧問公司 ECA International 提供顧問服務，檢討和修訂派駐境外人員的租金津貼額。

顧問研究的背景

商務及經濟發展局現時共有 11 個海外經濟貿易辦事處(下稱「經貿辦」)。除了派駐這些海外經貿辦的人員外，亦有一些人員借調到香港以外的機構工作，兩類人員為數約 50 名，包括首長級、高級專業職級和中層管理職級人員。

根據現行安排，除了數名經貿辦主管人員獲提供官邸外，所有派駐境外人員均獲發租金津貼，以資助他們在所駐的城市租住居所。租金津貼由立法會財務委員會或獲其授權的人員按個別情況批准，以先付後發還的形式發放，有關金額是可發還的住屋開支的上限。

過往不同地點的租金津貼額，按不同原則釐定。如派駐於 1992 年前設立的海外經貿辦(駐倫敦經貿辦除外)和借調到海外機構，當局採用英國外交及聯邦事務部就同等職級外交人員所訂的津貼額(如適用)。駐倫敦經貿辦方面，當局採用差餉物業估價署根據其職員定期進行的調查結果釐定的津貼額。至於在 1996 年設立的駐新加坡經貿辦，當局參考澳洲政府向相若職級外交人員提供的津貼額。駐柏林經貿辦方面，當局參考派駐城市的住屋調查結果和住屋標準，以及駐外行政／管理人員當時一般租住的地區的住屋租金資料。

由於沒有劃一和特定的方法調整租金津貼，某些城市的租金津貼額已經與樓宇租賃市場的情況脫節。此外，不同城市的租金津貼架構各異。在一些城市，不同家庭狀況(單身／已婚／已婚並育有子女)的人員獲發相同金額的津貼，但在其他城市，津貼額則分為兩級或三級。不同地點的津貼架構亦有不同，例如首長級薪級表第 2 點和第 3 點人員的津貼額，在一些辦事處相同，在其他辦事處則不同。對於新派駐城市或現有派駐城市的新設職級，亦沒有劃一的方法釐定租金津貼額。

為了制訂客觀和全面的制度，以釐定和調整適用於所有公務員職級的租金津貼額，商務及經濟發展局委託了 ECA International 進行顧問研究，檢討租金津貼制度，以及制訂為派駐境外人員釐定和調整租金津貼額的新制度。研究分為 3 個階段－

1. 審視跨國公司為僱員提供住屋的一般標準。
2. 就派駐海外經貿辦的人員和借調到海外機構的人員建議合適的住宅區及特定租金津貼額。
3. 建議定期調整租金津貼額的機制。

第一階段的研究結果

在研究第一階段，ECA International 參照跨國公司為相若職級的駐外行政／管理人員提供住屋的政策和概括標準，為不同級別和家庭狀況的派駐境外人員制訂了一套一般住屋標準。

大部分公司採用中央制訂的指引，為駐外人員訂定合適的住屋標準。這些指引通常由總公司與當地人力資源部門共同擬訂。採用中央制訂的標準，有助確保對不同城市採用的標準較為公平一致。一般而言，公司總部在訂定住屋標準方面，向當地人力資源部門發出定性指示。當地人力資源部門須按照這些基本原則為駐外人員提供合適的住屋，例如住屋須位於治安良好的地區、鄰近學校(如適用)，以及住屋面積與家庭人數相稱。選擇為駐外人員提供住屋時，任期長短亦是重要考慮因素，因最終這可能會影響整體預算。

關於跨國公司為駐外人員提供住屋的標準，研究所得的一般結論如下－

ECA International 大部分會員公司在釐定合適的住屋標準時，會考慮下列因素－

- (1) 職系／職級
- (2) 派駐國家的住屋標準
- (3) 派駐城市的合適地區
- (4) 家庭人數

(1) 職系／職級

高級行政人員通常獲提供最高標準的住屋，這從住屋的質素和選擇的住宅區可見一斑。

大部分公司表示，不能單憑駐外人員的職系／職級訂定住屋標準，須同時考慮家庭人數。因此，有些公司表示，並無家人隨行的駐外高級經理獲發的津貼，可能少於帶同 3 名子女的中級經理所得的津貼。不過，這種情況並不常見。

適用於高級行政人員的特別調整系數

政府機構大多認同駐外高級人員有需要在家裏款待賓客。此外，一些跨國公司表示，總經理級人員獲提供的居所，通常切合其身分，並適合他們在家裏酬酢。這類物業通常較大，以便派駐人員舉辦宴會，而且質素亦較其他職系人員的居所為佳。

(2) 派駐國家的住屋標準

有關公司在派駐地點提供住屋的標準，一般會根據派駐國家的情況訂定，並顧及駐外人員是否有伴侶或其他家人同行。如有適齡入學子女同行，居所位處的住宅區通常鄰近國際學校或符合其子女教育需要的學校。

這些公司會向多個來源，包括 ECA International 等獨立資料供應機構，尋求有關合適住屋標準的意見。

(3) 派駐城市的合適地區

在所有情況下，租金開支都視乎駐外人員在所駐城市屬意的住宅區而定。這些地區大都鄰近國際學校和市中心，而且治安良好。大部分公司表示，人員在派駐城市選擇住宅區時，家庭狀況是重要考慮因素。有些人員會物色和租住鄰近學校而非接近辦事處的居所。

(4) 家庭人數

大部分公司按兩類家庭狀況(單身／已婚和已婚並育有子女)，訂定不同的租金上限。有些公司則採用較嚴謹的方法，按家庭人數釐定住屋的睡房數目。單身／已婚的駐外人員通常獲提供 1 至 2 房的寓所式單位，而已婚並育有子女者往往居於 3 至 4 房的物業，視乎子女人數和所駐國家的一般情況而定。

額外開支 – 家居設備及家具津貼 –

大部分公司盡量在派駐地點提供有家居設備的住屋，方法是根據有家居設備的住屋訂明租金上限，或根據沒有家居設備的住屋訂定租金上限，但另外提供家具或把派駐人員的家具運往派駐地點。

大部分公司希望為駐外人員在所駐國家提供有家居設備的住屋，但許多公司認為難以在某些地點提供這類居所。假如有關物業沒有家居設備，大部分公司會按商定的預算支付租用家具的費用，或支付運送家具的費用。付運的家具數量上限，通常以體積計算，並根據家庭人數釐定。有些公司亦會留意駐外人員的任期，以及本國與派駐國家的距離。假如運送家具的費用異常高昂，通常不許選擇把家具運往派駐國家。

第二階段

在研究第二階段，ECA International 根據上文所述的住屋標準，就每個派駐城市按人員的級別和家庭狀況，建議合適的住宅區和特定租金津貼額。這個階段的第一部分是建議適合派駐各城市的人員居住的住宅區，第二部分是根據香港特區政府接納的住宅區訂定租金津貼額。

- 這項研究選定的住宅區適合駐外人員居住，通常距離有關經貿辦／機構少於 75 分鐘路程。
- 為第 I 組至第 V 組各職級人員訂定租金津貼。
- 把租金津貼細分為適用於單身／已婚人員的津貼額，以及適用於已婚並育有子女的人員的津貼額。
- 租金預算包括租金和家具津貼(如適用)，以及必要的額外開支補償。必要開支可包括不包含在月租內的停車位收費、房屋稅，以及與保養公用地方有關的服務和保養維修費。

第三階段

在研究第三階段，ECA International 提供各類檢討機制的詳細資料，以便香港特區政府制訂客觀的制度，在日後釐定和調整租金津貼額時採用。

擬議的派駐境外人員租金津貼制度

研究目的和方法

(摘錄自顧問研究總結報告)

研究目的

檢討釐定租金津貼額的機制，以便制訂新制度，供釐定和調整發放予派駐境外人員的租金津貼額。

商務及經濟發展局擬修訂現有的租金津貼額。為此，該局亦須考慮派駐海外人員最近提出的意見，視乎情況加入／剔除某些地區。該局委託 ECA International 研究這些問題，並按情況建議新增或替代住宅區，以及根據政府接納的住宅區修訂租金津貼額。擬議的津貼額應能反映各派駐城市的最新市場情況。

ECA International 會確保擬議的租金津貼制度準確、切合實際情況、合理、簡單易用，並可劃一應用於所有職級和地點。

在檢討租金津貼額時，會考慮下列因素－

- (a) ECA International 會參照大型跨國公司在有關城市為相若職級的駐外行政／管理人員提供住屋的政策和概括標準，為派駐境外的香港人員釐定住屋標準。ECA International 所涵蓋標準的定義，泛指按家庭人數提供的住所通常設有的睡房數目，以及有關人員獲提供住屋的地區。ECA International 會與商務及經濟發展局商定納入研究範圍的所有住宅區。
- (b) ECA International 會按人員的級別(分別為第 I、II、III、IV 和 V 組)訂定不同的津貼額(詳情載於附錄)。每個級別亦按不同家庭狀況釐定兩個津貼額，分別適用於已婚並育有子女的人員和單身／已婚人員。ECA International 明白，各級別的津貼額不應互相重疊，例如已婚並育有子女的人員的津貼額，不得多於較高職級的單身／已婚人員的津貼額。
- (c) 租金津貼項目包括租金、家具租用費和其他必要費用，例如管理費、稅項和服務費等。

ECA International 會提議一個適用於各派駐城市的調整系數。這個系數可應用於該機構建議的租金津貼額，以反映由香港特區政府決定的特別因素，例如首長級高級人員的代表身分。

研究方法

我們會致力確保 ECA International 的建議以清晰明確的標準和真實準確、仔細查證的資料為依據。儘管如此，商務及經濟發展局應注意，評估員工福利和物業市場，並非精確的科學，個別地點的住屋標準和租金津貼額亦可能略有不同。

ECA International 與香港特區政府合力制訂了一套制度，供釐定和定期調整派駐境外經貿辦／機構人員的租金津貼額。釐定租金津貼額的程序包括下列數個階段－

1. 整理不同來源的租金成本資料
2. 評估派駐地點適合駐外人員居住的住宅區和住屋類別
3. 選定員工住屋在樓宇租賃市場的適當定位
4. 計算家具津貼
5. 計算其他必要的開支
6. 核實租金津貼額

整理不同來源的租金成本資料

ECA International 每年調查全球各大城市的租金趨勢。該機構的全球研究綜合資料庫，集合來自下列多個來源的數據－

1. ECA International 的會員公司
2. 通過 EPIC International 進行的駐外人員住屋市場租金調查
3. 龐大的租賃代理／地產代理／房地產經紀／發展商網絡；這些機構或人士全部由會員公司的駐外人員推薦
4. 網上調查

ECA International 的會員公司

ECA International 憑藉獨特的會員公司架構，分享世界各地的駐外人員一般住屋津貼資料。ECA International 每年進行兩次全球生活費用指數調查，以收集資料。在 2009／10 財政年度，ECA International 共有超過 750 家會員公司，當中約 12% 為非牟利政府機構。

生活費用指數調查提供會員公司駐外人員的住屋資料，以及據這些人員所知其住屋所處的近郊地區的一般住屋費用。根據這項調查，ECA International 亦可掌握駐外人員上下班的交通時間、租住房屋通常提供的家居設備等資料。

EPIC International

ECA International 與專門提供租金資料和進行相關調查的國際機構 EPIC International 建立了業務關係。ECA International 透過這家公司取得對樓宇租賃過程各個範疇的全面調查。在是次研究中，EPIC International 的主要任務是評定每個地點最受駐外人員歡迎的 5 個住宅區的排名，並就該 5 個指定住宅區提供以下資料 –

- 治安
- 過去 12 個月的物業趨勢及未來 12 個月的預測趨勢
- 社區的詳細描述，包括基建設施、往返主要地區的交通便捷程度，以及可使用的公園／戶外地方
- 可使用的公共交通工具及往返市中心的估計交通時間
- 住屋類別，以及 1 至 4 房寓所式單位和 3 至 5 房的獨立洋房的租金成本
- 不同大小物業的平均總樓面面積(平方米或平方呎)
- 住屋的供應
- 必要的額外費用(服務費、稅項和停車位收費)
- 租約及經紀佣金資料，包括須繳付的按金
- 提供的家居設備

ECA International 有一隊研究分析人員，專責研究、分析和詮釋全球各地的駐外人員住屋租賃市場及趨勢。研究住屋情況的部門會直接聯絡不同的地產代理，收集有關駐外人員住屋價格、租金趨勢和額外開支的資料。

ECA International 透過網上調查，核實從其他來源收集所得的資料，例如往返市中心的交通時間、住宅區描述及當時出租的物業資料。

收集資料

原始資料：ECA International 從多個不同途徑收集資料，並向某些資料來源作出保密保證。因此，雖然 ECA International 樂意解釋如何得出研究結果，但不能向外界披露原始資料。

ECA International 收集資料的程序，配合 1 月份進行的駐外人員薪酬檢討。

收集資料工作全年進行，但為了向會員公司保證 ECA International 的住屋資料準確反映 1 月份駐外人員住屋市場的情況，關鍵資料(例如 EPIC International 提供的租金調查資料)在 8 月至 10 月間收集。選擇在這 3 個月收集關鍵資料，是為了確保 EPIC International 提供的資料與 8 月底／9 月初生活費用指數調查所得的資料一致。在這 3 個月期間收集所得的資料，會與 ECA International 在 6 月至 7 月間從地產代理及搬運公司網絡收集的資料一起評估。ECA International 利用這個綜合住屋資料庫，有系統地評估駐外人員住屋市場，從而就駐外人員樓宇租賃市場的每年變動，向商務及經濟發展局提供專業和準確的資料。

此外，ECA International 在 3 月進行生活費用指數調查，所得的資料也可用於按要求提供資訊。由於這只是其中一個資料來源，如須修訂住屋費用，ECA International 或須從 EPIC International 或地產代理及搬運公司網絡取得更多補充資料。

評估派駐地點適合駐外人員居住的住宅區和住屋類別

ECA International 對於每個派駐地點的駐外人員通常聚居的地區所擁有的豐富專業知識，有助確定哪些住宅區適合駐外人員居住。ECA International 從其全球駐外人員住屋情況的資料庫(根據私營和政府機構駐外人員的住屋政策及慣常做法匯集而成)，抽取某些基準資料作為參考依據，從而選出合適的住宅區。該機構與香港特區政府商定最適合納入研究範圍的地區，當中考慮的因素包括治安是否良好、有沒有合理的基建設施和質素適合的住屋等。不符合這些標準的地區一概視作不合適，因而不會納入研究範圍。

ECA International 根據派駐城市的一般住屋情況和住屋供應，按照商務及經濟發展局訂明的派駐人員情況和要求，選定合適的住屋類別。所選住屋的水平／質素和模式，通常與派駐城市的駐外人員當時的住屋習慣一致。舉例來說，在日本的駐外人員大多居於寓所式單位而非獨立屋，而大部分租金低廉或受資助的寓所，入住者則通常是本地人而非駐外僱員。

選定人員住屋在樓宇租賃市場的適當定位

ECA International 收集和整理了超過 200 個城市具代表性的駐外人員樓宇租賃資料。每個城市都有某些社區較受駐外人員歡迎，因此，ECA International 經參考每個駐外人員聚居地區的樓宇租賃資料，編製了顯示全市租金成本的指南。租金指南的資料按地區劃分，每個地區細分為 3 個分區。與所有社區一樣，同一地區的租金可能因住屋類別和質素而異，因此 3 個分區的租金會分別集中在下四分位值、中四分位值和上四分位值的水平，從而顯示全市的租金分布情況。3 個分區的整體租金分布，一般反映整個樓宇租賃市場第 10 至第 90 個百分位值。租金在這個範圍以外的住屋，視作不適合駐外人員居住。ECA International 根據與香港特區政府的商議結果，決定把哪些地區(亦即是哪個租金範圍)納入租金研究範圍。由於考慮治安問題、往返有關經貿辦／機構的時間，以及附近是否有合適的學校等因素，研究涵蓋的地區和租金範圍往往因城市而異。

計算家具津貼

ECA International 明白商務及經濟發展局希望發放的租金津貼，足夠有關人員租住有家居設備的住屋。該機構根據其研究和調查結果，提供在每個派駐城市租住有家居設備住屋的成本預算。沒有家居設備的住屋往往並無地毯或窗簾，廚房通常設有煮食爐，但一般不會有雪櫃或其他主要器具。相反，有家居設備的物業通常提供所有器具和主要家具，而價格較高的物業更會提供額外的家居設備，而且廚房設備齊全。每個城市和國家的物業所配置的家居設備各有不同。在計算家具津貼時，假設派駐期為 36 個月。家具租用費不包括當地增值稅、運費、安裝費和回收費。假如不能租用家具，家具津貼會按租住有家居設備與沒有家居設備的住屋的平均成本差額計算。

計算其他必要的開支

租金津貼會把在每個派駐城市租住居所的必要額外開支計算在內，這些開支包括政府及城市稅項，以及服務及管理費(如適用)。服務費的性質各地不同，但一般包括公用地方的保養維修費、垃圾收集費和管理員服務費。如租金不包括停車位收費，ECA International 亦已按情況把額外的停車位收費計算在內。必要開支通常以月租某個百分比或根據當地市場一般收費水平釐定的劃一金額計算。

核實租金津貼

在為僱員釐定合適的租金津貼額的過程中，這是最後但亦是最重要的步驟。租金津貼必須經過核實，以確保計算出來的津貼額切合實情和合理。ECA International 的地產代理網絡和 EPIC International 提供的資料，有助證實駐外人員樓宇租賃市場的變動。

ECA International 就每個派駐城市提供兩個列表，並註明對個別城市的假設。第一個列表顯示租金總成本的分項數字(即沒有家居設備的住屋的租金津貼、家具租用費(如適用)和必要的額外開支)，第二個列表按派駐人員職級詳列擬議租金津貼的基本假設(即住宅區、往返經貿辦／機構的估計路程、住屋面積和類別、必要開支的詳情，以及公用設施費用通常是否已包括在租金內，還是另行繳付)。雖然 ECA International 會就每個派駐城市說明公用設施費用是否通常包括在租金內，但公用設施費用不會獲得資助。

在這項研究範圍以外的開支還有：一筆過的入伙前費用(包括但不限於經紀費、簽訂租約費用、按金和接駁公用設施費用)，以及承租人持續承擔的非必要開支(包括但不限於有線廣播、電台及電視費用；花園、游泳池和維修保養費用；以及物業／家居保險費)。

租金津貼涵蓋派駐每個城市所有職級的人員，儘管部分級別的津貼現時未必需要提供。

為不同級別和家庭狀況的派駐境外人員
釐定住屋標準的準則

職級／職系		單身／已婚	已婚並育有子女
第 I 組	首長級薪級第 8 點	3 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 高檔市場	3 至 4 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 高檔市場
	首長級薪級第 6 點	3 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 高檔市場	3 至 4 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 高檔市場
第 II 組 (首長級薪級第 4／5 點)		2 至 3 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 中高檔市場	3 至 4 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 中高檔市場
第 III 組 (首長級薪級第 1 至 3 點)		2 至 3 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 中檔市場	3 至 4 房 距離有關經貿辦／ 機構 7 至 10 公里 中檔市場
第 IV 組 (總薪級第 45 至 49 點； 警務人員薪級第 49 至 54a 點；一般紀律人員(主 任級)薪級第 33 至 39 點)		2 房 距離有關經貿辦／ 機構最多 75 分鐘車程 中低檔市場	2 至 3 房 距離有關經貿辦／ 機構最多 75 分鐘車程 中低檔市場
第 V 組 (總薪級第 44 點或以 下；警務人員薪級第 48 點或以以下；一般紀律人 員(主任級)薪級第 32 點 或以以下)		2 房 距離有關經貿辦／ 機構最多 75 分鐘車程 低檔市場	2 至 3 房 距離有關經貿辦／ 機構最多 75 分鐘車程 低檔市場

儘管有上表所列的一般住屋標準，但顧問可考慮個別派駐城市本身的特別情況。

反映首長級高級人員的代表身分的 特別調整系數

經貿辦主管人員須在當地代表香港，而且不時須在家裏舉行宴會。我們建議制訂劃一和合理的方法，為有需要在家裏款待賓客的人員釐定合適的住屋標準。

1. 我們經參考大型跨國公司在派駐城市為相若職級的駐外行政／管理人員提供住屋的標準後，認為單身／已婚和已婚並育有子女這兩類人員的住屋標準，應定為設有 4 個睡房的物業。
2. 每個城市只有較高尚的地區適合經貿辦主管人員居住，這些地區與經貿辦／市中心的距離亦較接近。
3. 我們建議採用分級方法，在 4 房物業的租賃市場的上四分位值選擇市場定位。

我們根據上述標準，計算出特別調整系數的百分比值，用以提高經貿辦主管人員的建議津貼額。這個百分比應劃一應用於所有海外派駐城市。

在家裏款待賓客的津貼

地點	調整系數
所有地點	1.15

僱員通常按職級和家庭人數獲發住屋津貼。調整系數綜合所有必要的調整額，以調高津貼，讓有關人員租住較大和較佳的居所，以切合其代表身分。1.15 這個系數是香港特區政府所有海外派駐城市的統計平均值。我們評估每個城市內適合代表人員租住的物業的費用，然後與標準租金津貼額相比，確定兩者的差額。1.15 的調整系數與其他政府採用的類似調整系數相若。

特別調整系數應用於代表政府的首長級高級人員

在釐定代表人員的津貼時，主要可考慮兩方面－

1. 第一方面－物業面積：津貼應反映物業面積須較大，適合款待賓客。
2. 第二方面－質素／標準：物業應切合駐外人員的代表身分，即須在家裏款待賓客。物業的質素(固定裝置及設備)和標準(裝修及室內陳設)應達到適當水平。

此外，僱員亦會按情況獲發還適當數額的家具和必要開支。調整系數會應用於租金津貼總額(包括有關室內陳設和必要費用的額外津貼)。

組別	職級	人員 數目	現有津貼額(以當地貨幣計)			擬議的新津貼額(以當地貨幣計)						現有津貼額(以港幣計)			擬議的新津貼額(以港幣計)					
			F	M	S	F		M		S		F	M	S	F		M		S	
						沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額	沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額	沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額				沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額	沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額	沒有附加適用於 代表香港的人員 的調整額	附加適用於代表 香港的人員的 15% 調整額
第 III 組	AOSGB(D3)	2	9,000	9,000	6,500	6,712	-	6,200	-	6,200	-	82,186	82,186	59,356	61,292	-	56,617	-	56,617	-
	AOSGC(D2)		9,000	9,000	6,500	(-25.4%) 6,712	-	(-31.1%) 6,200	-	(-4.6%) 6,200	-	82,186	82,186	59,356	(-25.4%) 61,292	-	(-31.1%) 56,617	-	(-4.6%) 56,617	-
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/ IPPO/PlmO	4	5,060	5,060	5,060	6,080	-	4,970	-	4,970	-	46,207	46,207	46,207	55,521	-	45,385	-	45,385	-
第 V 組	PIO/TO/SEO/ CImO/AO		4,262	4,262	4,262	4,620	-	3,340	-	3,340	-	38,920	38,920	38,920	42,189	-	30,500	-	30,500	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	4,620	-	3,340	-	3,340	-	-	-	-	42,189	-	30,500	-	30,500	-
B 部 - 駐北美洲的經貿辦																				
多倫多 (加拿大元)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	9,350	10,753	7,310	8,407	7,310	8,407	-	-	-	75,158	86,432	58,760	67,574	58,760	67,574
	AOSGA(D6)		-	-	-	7,240	8,326	5,130	5,900	5,130	5,900	-	-	-	58,197	66,927	41,236	47,421	41,236	47,421
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	5,120	5,888	3,320	3,818	3,320	3,818	-	-	-	41,156	47,329	26,687	30,690	26,687	30,690
第 III 組	AOSGB(D3)	1	4,000	4,000	4,000	3,130	3,600	2,580	2,967	2,580	2,967	32,153	32,153	32,153	25,160	28,934	20,739	23,850	20,739	23,850
	AOSGC(D2)		4,000	4,000	4,000	(-21.8%) 3,130	(-10.0%) 3,600	(-35.5%) 2,580	(-25.8%) 2,967	(-35.5%) 2,580	(-25.8%) 2,967	32,153	32,153	32,153	(-21.8%) 25,160	(-10.0%) 28,934	(-35.5%) 20,739	(-25.8%) 23,850	(-35.5%) 20,739	(-25.8%) 23,850
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/ IPPO/PlmO	1	2,420	2,420	2,420	2,560	-	2,430	-	2,430	-	19,453	19,453	19,453	20,578	-	19,533	-	19,533	-
第 V 組	PIO/TO/SEO/ CImO/AO		-	-	-	2,380	-	1,990	-	1,990	-	-	-	-	19,131	-	15,996	-	15,996	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	2,380	-	1,990	-	1,990	-	-	-	-	19,131	-	15,996	-	15,996	-
華盛頓 (美元)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)	1	-	-	-	7,060	8,119	6,260	7,199	6,260	7,199	-	-	-	54,907	63,143	48,686	55,989	48,686	55,989
	AOSGA(D6)		-	-	-	5,880	6,762	5,040	5,796	5,040	5,796	-	-	-	45,730	52,590	39,197	45,077	39,197	45,077
第 II 組	AOSGB1(D4)		4,683	4,683	4,683	4,850	5,578	3,920	4,508	3,920	4,508	36,421	36,421	36,421	37,720	43,378	30,487	35,060	30,487	35,060
第 III 組	AOSGB(D3)	1	3,829	3,829	3,829	3,570	-	3,080	-	3,080	-	29,779	29,779	29,779	27,765	-	23,954	-	23,954	-
	AOSGC(D2)	1	2,975	2,975	2,975	(-6.8%) 3,570	-	(-19.6%) 3,080	-	(-19.6%) 3,080	-	23,137	23,137	23,137	(-6.8%) 27,765	-	(-19.6%) 23,954	-	(-19.6%) 23,954	-
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/ IPPO/PlmO	3	2,600	2,600	2,600	(+20.0%) 2,980	-	(+3.5%) 2,890	-	(+3.5%) 2,890	-	20,221	20,221	20,221	(+20.0%) 23,176	-	(+3.5%) 22,476	-	(+3.5%) 22,476	-
第 V 組	PIO/TO/SEO/ CImO/AO		1,925	1,925	1,925	(+14.6%) 2,680	-	(+11.2%) 2,600	-	(+11.2%) 2,600	-	14,971	14,971	14,971	(+14.6%) 20,843	-	(+11.2%) 20,221	-	(+11.2%) 20,221	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	(+39.2%) 2,680	-	(+35.1%) 2,600	-	(+35.1%) 2,600	-	-	-	-	(+39.2%) 20,843	-	(+35.1%) 20,221	-	(+35.1%) 20,221	-
紐約 (美元)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	17,260	19,849	14,780	16,997	14,780	16,997	-	-	-	134,235	154,370	114,948	132,190	114,948	132,190
	AOSGA(D6)		-	-	-	14,600	16,790	11,770	13,536	11,770	13,536	-	-	-	113,548	130,580	91,538	105,269	91,538	105,269
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	9,980	11,477	7,090	8,154	7,090	8,154	-	-	-	77,617	89,260	55,141	63,412	55,141	63,412
第 III 組	AOSGB(D3)	1	5,600	5,600	5,600	6,590	7,579	6,350	7,303	6,350	7,303	43,553	43,553	43,553	51,252	58,940	49,386	56,794	49,386	56,794
	AOSGC(D2)		5,600	5,600	5,600	(+17.7%) 6,590	(+35.3%) 7,579	(+13.4%) 6,350	(+30.4%) 7,303	(+13.4%) 6,350	(+30.4%) 7,303	43,553	43,553	43,553	(+17.7%) 51,252	(+35.3%) 58,940	(+13.4%) 49,386	(+30.4%) 56,794	(+13.4%) 49,386	(+30.4%) 56,794
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/ IPPO/PlmO	1	3,900	3,900	3,900	(+17.7%) 6,230	-	(+13.4%) 5,510	-	(+13.4%) 5,510	-	30,331	30,331	30,331	(+17.7%) 48,452	-	(+13.4%) 42,853	-	(+13.4%) 42,853	-
	CIO/ IPPO/PlmO	1	3,400	3,400	3,400	(+59.7%) 6,230	-	(+41.3%) 5,510	-	(+41.3%) 5,510	-	26,443	26,443	26,443	(+59.7%) 48,452	-	(+41.3%) 42,853	-	(+41.3%) 42,853	-
第 V 組	PIO/TO/SEO/ CImO/AO		-	-	-	(+83.2%) 4,170	-	(+62.1%) 3,890	-	(+62.1%) 3,890	-	-	-	-	(+83.2%) 32,431	-	(+62.1%) 30,254	-	(+62.1%) 30,254	-
	IO/EOI/ImO		2,900	2,900	2,900	(+43.8%) 4,170	-	(+34.1%) 3,890	-	(+34.1%) 3,890	-	22,554	22,554	22,554	(+43.8%) 32,431	-	(+34.1%) 30,254	-	(+34.1%) 30,254	-

組別	職級	人員數目	現有津貼額(以當地貨幣計)			擬議的新津貼額(以當地貨幣計)					現有津貼額(以港幣計)			擬議的新津貼額(以港幣計)						
			F	M	S	F		M		S	F	M	S	F		M		S		
			沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額
三藩市(美元)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	7,800	8,970	6,950	7,993	6,950	7,993	-	-	-	60,663	69,762	54,052	62,160	54,052	62,160
	AOSGA(D6)		-	-	-	7,800	8,970	6,950	7,993	6,950	7,993	-	-	-	53,041	60,997	42,930	49,370	53,041	60,997
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	5,540	6,371	4,240	4,876	4,240	4,876	-	-	-	43,086	49,549	32,976	37,922	43,086	49,549
	AOSGB(D3)		5,000	5,000	5,000	4,130	4,750	3,760	4,324	3,760	4,324	38,886	38,886	38,886	32,120	36,938	29,242	33,628	32,120	36,938
第 III 組	AOSGC(D2)	1	5,000	5,000	5,000	4,130	4,750	3,760	4,324	3,760	4,324	38,886	38,886	38,886	32,120	36,938	29,242	33,628	32,120	36,938
	SAO/PTO/CIO/IPP/PlmO	2	3,500	3,500	3,500	3,680	-	3,520	-	3,520	-	27,220	27,220	27,220	28,620	-	27,376	-	27,376	-
第 IV 組	PIO/TO/SEO/CImO/AO		3,300	3,300	3,300	3,390	-	3,210	-	3,210	-	25,665	25,665	25,665	26,365	-	24,965	-	24,965	-
	IO/EOL/ImO		-	-	-	3,390	-	3,210	-	3,210	-	-	-	-	26,365	-	24,965	-	24,965	-
C 部 - 駐東南亞的經貿辦																				
新加坡(新加坡元)及 亞太經合組織																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	19,250	22,138	17,470	20,091	17,470	20,091	-	-	-	121,492	139,716	110,258	126,797	110,258	126,797
	AOSGA(D6)		-	-	-	17,180	19,757	14,380	16,537	14,380	16,537	-	-	-	108,427	124,691	90,756	104,369	90,756	104,369
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	14,150	16,273	9,140	10,511	9,140	10,511	-	-	-	89,304	102,700	57,685	66,338	57,685	66,338
	AOSGB(D3)		10,500	10,500	10,500	8,700	10,005	7,230	8,315	7,230	8,315	66,268	66,268	66,268	54,908	63,144	45,630	52,475	45,630	52,475
第 III 組	AOSGC(D2)	2	8,800	8,800	8,800	8,700	10,005	7,230	8,315	7,230	8,315	55,539	55,539	55,539	54,908	63,144	45,630	52,475	45,630	52,475
	SAO/PTO/CIO/IPP/PlmO	1	6,500	6,500	6,500	7,120	-	6,420	-	6,420	-	41,023	41,023	41,023	44,936	-	40,518	-	40,518	-
第 IV 組	PIO/TO/SEO/CImO/AO		5,500	5,500	5,500	6,320	-	5,620	-	5,620	-	34,712	34,712	34,712	39,887	-	35,469	-	35,469	-
	IO/EOL/ImO		-	-	-	6,320	-	5,620	-	5,620	-	-	-	-	39,887	-	35,469	-	35,469	-
悉尼(澳元)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	12,020	13,823	9,990	11,489	9,990	11,489	-	-	-	99,883	114,865	83,014	95,466	83,014	95,466
	AOSGA(D6)		-	-	-	9,890	11,374	7,580	8,717	7,580	8,717	-	-	-	82,183	94,510	62,988	72,436	62,988	72,436
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	7,030	8,085	5,300	6,095	5,300	6,095	-	-	-	58,418	67,181	44,042	50,648	44,042	50,648
	AOSGB(D3)		7,970	7,170	7,170	4,810	5,532	4,380	5,037	4,380	5,037	66,229	59,581	59,581	39,970	45,966	36,397	41,857	36,397	41,857
第 III 組	AOSGC(D2)	1	6,930	6,230	6,230	4,810	5,532	4,380	5,037	4,380	5,037	57,587	51,770	51,770	39,970	45,966	36,397	41,857	36,397	41,857
	SAO/PTO/CIO/IPP/PlmO	1	5,200	4,680	4,680	4,300	-	3,960	-	3,960	-	43,211	38,890	38,890	35,732	-	32,907	-	32,907	-
第 IV 組	PIO/TO/SEO/CImO/AO		4,160	3,740	3,740	3,830	-	3,580	-	3,580	-	34,569	31,078	31,078	31,826	-	29,749	-	29,749	-
	IO/EOL/ImO		-	-	-	3,830	-	3,580	-	3,580	-	-	-	-	31,826	-	29,749	-	29,749	-
東京(日圓)																				
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	1,736,173	1,996,599	1,579,948	1,816,940	1,579,948	1,816,940	-	-	-	165,965	190,860	151,031	173,686	151,031	173,686
	AOSGA(D6)	1	2,300,000	2,300,000	2,300,000	1,552,278	1,785,120	1,318,388	1,516,146	1,318,388	1,516,146	219,863	219,863	219,863	148,386	170,644	126,028	144,932	126,028	144,932
第 II 組	AOSGB1(D4)		1,775,000	1,775,000	1,775,000	1,265,768	1,455,633	887,350	1,020,453	887,350	1,020,453	169,677	169,677	169,677	120,998	139,148	84,824	97,548	84,824	97,548
	AOSGB(D3)		-	-	-	856,520	-	785,838	-	785,838	-	-	-	-	81,877	-	75,120	-	75,120	-
第 III 組	AOSGC(D2)	1	1,250,000	1,250,000	1,250,000	856,520	-	785,838	-	785,838	-	119,491	119,491	119,491	81,877	-	75,120	-	75,120	-
	SAO/PTO/CIO/IPP/PlmO	1	1,000,000	1,000,000	1,000,000	772,988	-	738,407	-	738,407	-	95,593	95,593	95,593	73,892	-	70,586	-	70,586	-
第 IV 組	PIO/TO/SEO/CImO/AO		770,833	770,833	770,833	725,428	-	658,667	-	658,667	-	73,686	73,686	73,686	69,345	-	62,964	-	62,964	-
	IO/EOL/ImO		-	-	-	725,428	-	658,667	-	658,667	-	-	-	-	69,345	-	62,964	-	62,964	-

組別	職級	人員數目	現有津貼額(以當地貨幣計)			擬議的新津貼額(以當地貨幣計)					現有津貼額(以港幣計)			擬議的新津貼額(以港幣計)					
			F	M	S	F	M	S	F	M	S	F	M	S	F	M	S		
			沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	沒有附加適用於代表香港的人員的調整額	附加適用於代表香港的人員的15%調整額	
D 部 - 借調海外機構																			
曼谷 (泰國銖)																			
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	205,703	-	198,020	-	198,020	-	-	-	-	52,043	-	50,099	-	50,099
	AOSGA(D6)		-	-	-	190,400	-	161,000	-	161,000	-	-	-	-	48,171	-	40,733	-	40,733
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	153,330	-	103,330	-	103,330	-	-	-	-	38,792	-	26,142	-	26,142
第 III 組	AOSGB(D3)		-	-	-	99,380	-	79,900	-	79,900	-	-	-	-	25,143	-	20,215	-	20,215
	AOSGC(D2)		-	-	-	99,380	-	79,900	-	79,900	-	-	-	-	25,143	-	20,215	-	20,215
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/		-	-	-	78,330	-	76,930	-	76,930	-	-	-	-	19,817	-	19,463	-	19,463
	IPPO/PimO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第 V 組	PIO/TO/SEO/	1	60,000	60,000	60,000	75,420	-	68,480	-	68,480	-	15,180	15,180	15,180	19,081	-	17,325	-	17,325
	CimO/AO/CIP		-	-	-	(+25.7%)	-	(+14.1%)	-	(+14.1%)	-	-	-	-	(+25.7%)	-	(+14.1%)	-	(+14.1%)
	IO/EOI/ImO		-	-	-	75,420	-	68,480	-	68,480	-	-	-	-	19,081	-	17,325	-	17,325
英國布里斯希爾 (英鎊)																			
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	3,540	-	3,320	-	3,320	-	-	-	-	45,347	-	42,529	-	42,529
	AOSGA(D6)		-	-	-	3,220	-	2,400	-	2,400	-	-	-	-	41,248	-	30,744	-	30,744
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	2,360	-	1,630	-	1,630	-	-	-	-	30,232	-	20,880	-	20,880
第 III 組	AOSGB(D3)		-	-	-	1,430	-	1,240	-	1,240	-	-	-	-	18,318	-	15,884	-	15,884
	AOSGC(D2)		-	-	-	1,430	-	1,240	-	1,240	-	-	-	-	18,318	-	15,884	-	15,884
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/	1	1,200	1,074	1,074	1,200	-	1,140	-	1,140	-	15,372	13,758	13,758	15,372	-	14,603	-	14,603
	IPPO/PimO/SP		-	-	-	(+0.0%)	-	(+6.1%)	-	(+6.1%)	-	-	-	-	(+0.0%)	-	(+6.1%)	-	(+6.1%)
第 V 組	PIO/TO/SEO/		-	-	-	1,050	-	1,030	-	1,030	-	-	-	-	13,451	-	13,194	-	13,194
	CimO/AO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	1,050	-	1,030	-	1,030	-	-	-	-	13,451	-	13,194	-	13,194
里昂 (歐元)																			
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	3,010	-	2,910	-	2,910	-	-	-	-	33,773	-	32,651	-	32,651
	AOSGA(D6)		-	-	-	2,880	-	2,630	-	2,630	-	-	-	-	32,314	-	29,509	-	29,509
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	2,500	-	2,280	-	2,280	-	-	-	-	28,051	-	25,582	-	25,582
第 III 組	AOSGB(D3)		-	-	-	2,250	-	1,940	-	1,940	-	-	-	-	25,246	-	21,767	-	21,767
	AOSGC(D2)		-	-	-	2,250	-	1,940	-	1,940	-	-	-	-	25,246	-	21,767	-	21,767
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/	1	1,704	1,704	1,704	1,910	-	1,800	-	1,800	-	19,119	19,119	19,119	21,431	-	20,196	-	20,196
	IPPO/PimO/SP		-	-	-	(+12.1%)	-	(+5.6%)	-	(+5.6%)	-	-	-	-	(+12.1%)	-	(+5.6%)	-	(+5.6%)
第 V 組	PIO/TO/SEO/		-	-	-	1,790	-	1,380	-	1,380	-	-	-	-	20,084	-	15,484	-	15,484
	CimO/AO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	1,790	-	1,380	-	1,380	-	-	-	-	20,084	-	15,484	-	15,484
馬尼拉 (菲律賓披索)																			
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	408,340	-	344,960	-	344,960	-	-	-	-	73,603	-	62,179	-	62,179
	AOSGA(D6)		-	-	-	338,340	-	270,900	-	270,900	-	-	-	-	60,986	-	48,830	-	48,830
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	268,660	-	192,140	-	192,140	-	-	-	-	48,426	-	34,633	-	34,633
第 III 組	AOSGB(D3)		-	-	-	174,060	-	143,990	-	143,990	-	-	-	-	31,374	-	25,954	-	25,954
	AOSGC(D2)		-	-	-	174,060	-	143,990	-	143,990	-	-	-	-	31,374	-	25,954	-	25,954
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/	1	130,000	130,000	130,000	141,260	-	129,710	-	129,710	-	23,433	23,433	23,433	25,462	-	23,380	-	23,380
	IPPO/PimO		-	-	-	(+8.7%)	-	(-0.2%)	-	(-0.2%)	-	-	-	-	(+8.7%)	-	(-0.2%)	-	(-0.2%)
第 V 組	PIO/TO/SEO/		-	-	-	127,260	-	111,400	-	111,400	-	-	-	-	22,939	-	20,080	-	20,080
	CimO/AO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	127,260	-	111,400	-	111,400	-	-	-	-	22,939	-	20,080	-	20,080
蒙特利爾 (加拿大元)																			
第 I 組	AOSGA1(D8)		-	-	-	5,480	-	4,870	-	4,870	-	-	-	-	44,050	-	39,146	-	39,146
	AOSGA(D6)		-	-	-	4,750	-	3,560	-	3,560	-	-	-	-	38,182	-	28,616	-	28,616
第 II 組	AOSGB1(D4)		-	-	-	3,450	-	2,510	-	2,510	-	-	-	-	27,732	-	20,176	-	20,176
第 III 組	AOSGB(D3)		-	-	-	2,270	-	1,940	-	1,940	-	-	-	-	18,247	-	15,594	-	15,594
	AOSGC(D2)		-	-	-	2,270	-	1,940	-	1,940	-	-	-	-	18,247	-	15,594	-	15,594
第 IV 組	SAO/PTO/CIO/	1	2,420	2,420	2,420	1,910	-	1,790	-	1,790	-	19,453	19,453	19,453	15,353	-	14,388	-	14,388
	IPPO/PimO/Sr Operations Offr		-	-	-	(-21.1%)	-	(-26.0%)	-	(-26.0%)	-	-	-	-	(-21.1%)	-	(-26.0%)	-	(-26.0%)
第 V 組	PIO/TO/SEO/		-	-	-	1,760	-	1,640	-	1,640	-	-	-	-	14,147	-	13,183	-	13,183
	CimO/AO		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IO/EOI/ImO		-	-	-	1,760	-	1,640	-	1,640	-	-	-	-	14,147	-	13,183	-	13,183

註

1. 建議的租金津貼機制按 5 個不同的人員級別釐定不同的津貼額，

第 I 組 (首長級薪級第 8 及 6 點)

第 II 組 (首長級薪級第 4/5 點)

第 III 組 (首長級薪級第 1 至 3 點)

第 IV 組 (總薪級第 45 至 49 點；警務人員薪級第 49 至 54a 點；一般紀律人員(主任級)薪級第 33 至 39 點)

第 V 組 (總薪級第 44 點或以下；警務人員薪級第 48 點或以下；一般紀律人員(主任級)薪級第 32 點或以下)

2. 在A至C部，「人員數目」一欄顯示經貿辦的編制職位數目；在D部，該欄顯示可能借調到海外機構的人員數目。
3. 按不同家庭狀況，每個級別設定兩個津貼額，即已婚並育有子女的人員津貼額，以及單身／已婚人員津貼額。

說明

AOSGA1	- 首長級甲一級政務官	CIImO	- 總入境事務主任
AOSGA	- 首長級甲級政務官	AO	- 政務主任
AOSGB1	- 首長級乙一級政務官	IO	- 新聞主任
AOSGB	- 首長級乙級政務官	EOI	- 一級行政主任
AOSGC	- 首長級丙級政務官	ImO	- 入境事務主任
SAO	- 高級政務主任	AD of Marine	- 海事處助理處長
PTO	- 首席貿易主任	CIP	- 總督察
CIO	- 總新聞主任	SP	- 警司
IPPO	- 投資促進主任	Sr Operations Offr	- 高級民航事務主任
PIImO	- 首席入境事務主任	F	- 已婚並育有子女的人員(帶同配偶和子女)
PIO	- 首席新聞主任	M	- 已婚人員(帶同配偶或一名子女)
TO	- 貿易主任	S	- 單身人員
SEO	- 高級行政主任		

租金津貼的短期和長期檢討

現建議每年檢討租金津貼，並每 5 年對整個租金津貼制度進行長期檢討。

定期進行租金津貼短期檢討

要經常修訂租金津貼額，最便捷的方法是使用按年城市租金指數。顧問在每年 12 月公布這些指數，並以每年「住屋租金成本變動」的方式表示，為每年檢討相對住屋標準提供劃一、簡單易用和合理的依據。這些指數可以是正數或負數。

個別城市的租金指數

一般而言，每個地點會設定一個系數，劃一應用於同一地點所有駐外人員。如果市場情況出現顯著差異，則會為不同駐外人員採用不同的系數。這個系數通常是住屋費用趨勢的百分比。

顧問按年進行住屋分析，能得知每個城市的平均租金變動，從而計算城市租金趨勢百分比。顧問審視每個地點駐外人員租住的主要物業類別，以便選擇進行追蹤調查的物業類別和面積(通常是 3 房寓所式單位，但視乎派駐國家的一般情況而定)。逐年進行追蹤調查，可得出具代表性的租金變動百分比。這個百分比以指數方式表示，顯示每年租住物業價格升降幅度，可用以追蹤整體市場走勢，在作出決定時有據可依。不過，該指數只反映駐外人員住宅物業租賃市場的一般氣氛，在計算時只顯示租金價格的一般走勢，而沒有計及不包括在租金之內的必要或家具費用的市場變動。

如租金指數少於+/-5%，便無須調整當時的租金津貼水平。如指數等於或超過+/-5%，則應把指數應用於當時的津貼額，以訂定下年度的金額。以+/-5% 為指標，是參照一般公司的做法而決定的。此外，地產代理及搬運公司提供的市場資訊顯示，在穩定的租賃市場，租金變動通常少於+/-5%。

如指數等於或超過+/-5%，便只須檢討津貼並作出相應調整。不過，如指數等於或超過+/-10%，則應進一步注意這個地點的租金走勢，

密切監察下年度的變動。如下年度指數變動亦等於或超過+/-10%，便應根據基本原則重新檢討津貼，而不只是按租金指數調整津貼額。有一點應注意，在市場較穩定時，每年按指數修訂租金津貼額是合適的做法，但在價格大幅波動(等於或超過 10%)時，這方法不足以反映當地市場不同物業類別及不同標準物業的市場價格變動，以及在價格大幅波動(等於或超過 10%)時，駐外人員物業租賃市場內不同的物業標準。

總括而言，使用個別城市的租金指數修訂租金津貼額，是適當的方法，好處是具透明度、簡單易用和符合成本效益，而且能劃一用於派駐/借調到海外經濟貿易辦事處/機構的所有組別人員，亦與其他政府和大型國際公司/機構所用的方法一致。這個方法較能反映溫和的租金變動，而所作的每年市場評估，已計及通脹對租金成本和業主要價的影響。除了使用有關人員所駐城市的物業租賃市場指數修訂租金成本外，還有其他方法，例如使用派駐地點的一般房屋價格上漲指數，但由於這些方法採用整體通脹統計數字，不但計及物業價格升幅，亦包括商品消費物價和工資增幅，因此未必能如實反映有關人員所駐地點的物業租賃市場情況。相反，擬議的方法專注於租金變動，能更準確反映有關人員所駐地點的租金趨勢。

上述方法亦較易實行，因為現時香港特區政府人員派駐的所有海外城市，已有本身的城市租金指數。至於上文所述的一般房屋價格上漲指數，則只有少數地點有可供使用的數字，而且往往是全國而非個別城市的數字。

租金津貼制度的長期檢討

除每年採用個別城市的租金指數調整津貼額外，我們建議每 5 年就租金津貼進行全面檢討，確保機制持續準確和可信，使津貼額與實際市值一致、與年資和家庭人數相稱，並符合個別地區的情況。除了津貼額外，檢討範圍亦須包括向派駐/借調到外地的人員提供居所的政策、這類人員的不同職務需要和家庭人數，以及調整機制等。

由於檢討整個制度需時甚久，而且耗費大量人力物力，因此不宜太頻密檢討有關政策和做法。我們認為每 5 年進行長期檢討是最恰當的安排。
