

二零零四年五月十三日會議
資料文件

立法會保安事務委員會

紀律部隊的品格審查

目的

本文件旨在應委員的要求，提供有關紀律部隊品格審查的資料。

公務員的品格審查

2. 政府審查公務員品格的整體政策，適用於所有公務員，包括紀律部隊人員，以確保將獲聘用的和現職僱員品格良好，廉潔正直。

3. 審查分為三個層次，分別是入職審查、一般審查和深入審查。至於採用何種審查層次，視乎有關人員將擔任職位的性質和職級而定。三個層次的審查簡介如下：

- (a) 第一層次是入職審查，屬招聘程序的一部分，在聘用應徵者擔任任何職位前進行。
- (b) 第二層次是一般審查。若當局考慮指派應徵者或現職人員出任的職級或職位有機會接觸的資料，可導致舞弊的機會或對該人員構成某種形式的壓力，當局會對該應徵者或現職人員進行這項審查。在釐訂哪些職級或職位屬於這個類別時，有關職位會否接觸列為機密或更高層次的資料是一有用的基準。
- (c) 第三層次是深入審查。當局在考慮委派人員出任非常高級的職位，或有關職位需要很高信任和品格時，會進行這項審查。

4. 在決定應徵者或有關人員整體上是否適合出任有關職位、晉升至某一職級或在個別情況而言，是否適合繼續履行現有職務時，管方其中一個考慮因素是就有關人士進行的品格審查的結果（如有的話）。管方通常也會考慮關於其品格的資料是否可靠；任何指控的嚴重程度；以及管方得悉相關資料後經已採取的行動。其實，品格審查是一種風險評估工具，而並非決定某人是否適合聘用或晉升的單一因素。每宗個案都要按個別情況考慮，考慮因素包括任何不利評語的性質和嚴重程度，以及與該名人員擔任的職位是否相關。假若某人的品格審查顯示出一些聘任當局或需考慮的資料，他應否獲聘任或晉升仍屬聘任當局的決定。

5. 管方在評估過應徵者或有關人員整體上是否適合出任該職級或敏感職位後，才會決定是否通過有關任命。

紀律部隊的品格審查

6. 紀律部隊依循上文第 2 至 5 段載述政府審查品格的整體政策。二零零一年至二零零三年期間，在九宗事例中，品格審查顯示了一些資料，而經當局考慮過所有相關因素後，決定不擢升有關人員。

7. 保安事務委員會曾查詢由於“未能通過品格審查”而遭停職和終止僱用的人數。實際上，這類個案不會出現，因為如果有人由於嚴重行為不當而應被停職或終止僱用，管方應已即時處理。

避免利益衝突指引

8. 政府當局已發出適用於全體人員的避免利益衝突指引。指引背後的原則是所有公務員在執行公職和與市民及同事有公務往來時，必須誠實守正，大公無私。利益衝突是指某人員的“私人利益”與政府或該員本身公職的利益出現矛盾或衝突。“私人利益”包括該員本人、家人、親屬或私交友好、所屬會社和協會的經濟和其他利益，以及與該員有個人或社交聯繫的其他人士，以及該員曾受恩惠或欠下人情的任何人的經濟和其他利益。

9. 指引亦規定所有人員在工作上若有可能使個人判斷力或操守受損(或看來受損)或引致利益衝突的情況，必須小心防範。政府人員不得利用其公職為個人、家人、朋友或有聯繫者謀取利益，也不要讓自己身陷令人懷疑有這種行為的處境，尤其應該：

- (a) 避免獲取任何可能與本身公職有利益衝突的投資、經濟或其他利益；
- (b) 如有任何牽涉私人利益的事務，避免參與有關的審議、決策、調查或執行工作；
- (c) 對下屬或與所屬部門有或可能有公事往來的任何人士，避免欠下人情；
- (d) 拒絕向親友等提供與自己工作有關的協助、意見或資料，以免令他們比別人佔有不公平的優勢。至於一切包括尋求協助、意見和資料的合法要求，應轉達適當的負責人員，以便按正常程序處理；
- (e) 當任何私人利益看來會損及職務上的判斷時，應向上司報告。

10. 紀律部隊已向其現職人員及新入職人員介紹《防止賄賂條例》的內容、防止出現利益衝突的需要，以及《公務員事務規例》的相關部分。此外，亦不時向員工推廣公務員誠信管理資源中心的內容。

11. 個別紀律部隊的指引內的要點，載於下文。

懲教署

12. 懲教署已透過工作守則及工作程序，向員工發出避免利益衝突的指引。工作守則及工作程序明確地要求所有懲教署人員應設法避免或申報（視乎情況而定）可能或經已在執行公務時出現的利益衝突，尤其要留意：

- (a) 不應與不良分子交往，或前往聲譽欠佳或可疑的地方。無論在任何情況下，均不應令自己陷於可能會對其公職身分或職務構成不良影響的處境；
- (b) 應避免參與任何可能（或令人感到可能）會妨礙他公正地執行職務的活動；及
- (c) 如他的家人或親友牽涉刑事罪行（無論是疑犯或受害人），而案件的有關人士將會送往該人員任職的懲教機構，則該人員須作出申報。

13. 新入職人員均獲發一本袋裝的《懲教署職員行為及紀律手冊》。手冊由公務員事務局及廉政公署協助編製。該署亦不時在會議及訓練課程中強調廉潔正直和避免利益衝突的重要性。

香港海關

14. 香港海關已為員工印製《品行及紀律守則》，守則訂明，每名員工均有責任避免捲入可引致或涉及利益衝突的情況，並須經常確保與公眾、供應商、承包商、貿易商或其他有關人員及同事交往時，不會陷於欠下他們人情的處境，以免產生利益上的衝突。

15. 倘員工或其直系家庭成員參與或被視為參與可能與其公職構成實質衝突或可預見衝突的業務或活動，該員有責任以書面向副關長、分處主管或科系主管(視乎情況而定)作詳細申報。

16. 如在未可預知的情況下，員工在未能向部門報告前已出現利益衝突情況，則員工應當場向上司作出口頭申報，而該項申報應由其上司妥為記錄及存檔。員工如未有避免或未有申報利益衝突，可能會遭受紀律處分。

消防處

17. 消防處已發出由公務員事務局及廉政公署協助編製的《行為及紀律指引》。指引重點說明在日常運作中(包括消防證明書申請審查、消防裝置檢查、消防設備驗收測試，以及採購程序中的

標書評審)可能出現利益衝突的情況；員工有責任披露實際或可預見的利益衝突；以及申報和處理利益衝突情況的部門程序等。這些指引會發給所有相關人員。此外，消防處亦提醒員工應時刻設法避免或申報(視乎情況而定)可能或已出現的利益衝突。員工如不採取所需行動以避免或申報利益衝突，可能會遭受紀律處分。

政府飛行服務隊

18. 飛行服務隊所有隊員均獲發《行為及紀律指引》。指引由公務員事務局及廉政公署協助編製，提醒隊員必須遵守一些核心價值，包括堅守法治；守正忘私；在作出決策與行動時持有開明的態度及願意承擔責任；履行公職時，保持政治中立；執行公務時，不偏不倚；以及全心全意、竭盡所能，服務市民。

香港警務處(警務處)

19. 警務處已鄭重提醒所有警務人員應時刻設法避免或申報(視乎情況而定)可能或已出現的利益衝突，否則可遭受紀律處分。此外，警務人員除了因執行職務以外，不得與明知是罪犯或三合會分子的人交往。警務處亦已勸諭警務人員不應與聲譽可疑或欠佳的人交往。

20. 警隊的內部指引清楚解釋了利益衝突的定義及申報的要求。指引的要點如下：

- (a) 警務人員不應購入任何與其本身公職產生實質或表面利益衝突的投資。
- (b) 如警務人員的任何現有私人利益可能會（或被視為會）影響他在執行職務時作出的判斷，他應向警務處助理處長（人事）申報。
- (c) 警務人員受命處理的事務若會影響其投資、其配偶或任何受其供養人士的投資，或代其行事的人士或公司的投資，須向所屬單位指揮官呈報。

- (d) 警務人員的配偶或受供養人士若在某項娛樂事業方面持有或取得權益，必須立即向警務處助理處長(人事)將此項權益以書面申報。
- (e) 若警務處處長認為某警務人員的投資存有或可能會出現利益衝突，則或會要求該員放棄其任何或部分投資，或停止購入或出售有關投資，或將有關投資交由他人全權託管。
- (f) 警務人員若違反任何有關利益衝突的規定，除了可能要面對紀律處分外，更可能會被要求放棄有關投資。

入境事務處(入境處)

21. 所有入境處人員均獲發由公務員事務局及廉政公署協助編製的《品行及紀律守則》。該小冊子提醒所有人員必須遵守防止利益衝突的規則。他們應設法避免或申報(視乎情況而定)可能或已出現的實際或可預見的利益衝突，否則可遭受紀律處分，包括革職。

22. 入境處人員在執行職務的過程以外，不應與不良分子交往，或前往聲譽欠佳或可疑的地方；未得助理處長同意，不應就任何入境事宜擔任保證人或諮詢人。他們須確保其公職與其私人投資(包括配偶、親屬、受養人和代表其行事的個人或公司的投資)沒有利益衝突。如他們以公職身分獲得的資料可令他們在財務上得益，便會視為有利益衝突。

23. 如未獲適當授權，無論在任何情況下，入境處人員都不應披露機密資料(例如與調查、特別行動和策略性計劃有關的資料)。他們必須事先獲得批准，才可從事有薪的外間工作，而這些工作不得與他們的公職有任何實際或可預見的利益衝突，或令部門尷尬。

保安局

二零零四年五月