

第十章

廉政公署

概況

廉政公署的職責

10.1 廉政公署（“廉署”）於一九七四年成立，通過執法、防貪、社區教育，三管齊下，肅貪倡廉，致力令香港社會保持公平公正、安定繁榮。廉署依據《廉政公署條例》（第 204 章）成立，以獨立機構的形式運作，不屬公務員體系。廉署獲《廉政公署條例》、《防止賄賂條例》、《選舉（舞弊及非法行為）條例》賦予法定權力，可調查貪污罪行，把犯案者繩之於法。六七十年代的香港貪污成風，全賴廉署鏗而不捨，打擊貪污，香港得以成為以廉潔著稱³⁰的世界級都會。要保持香港的競爭力，廉署須繼續發揮關鍵作用。為此，廉署需要羅致和挽留人才，務求維持一支信實忠誠、專業能幹和有承擔的隊伍。

組織架構

10.2 廉署的首長是廉政專員。廉政專員由行政長官任命，並直接向行政長官負責。廉署轄下三個執行部門在行政總部支援下，進行反貪工作：

- (a) *執行處*是調查部門，負責接受有關貪污的舉報和調查懷疑貪污的罪行。執行處是廉署轄下最大的部門，其主管身兼副廉政專員之職；
- (b) *防止貪污處*進行審查工作，並提供諮詢服務，藉以減少政府部門和公營機構工作常規及程序中可能存

³⁰ 根據總部設於柏林的“透明國際”（Transparency International）在二零零八年九月公布的“清廉指數”，在所調查的 180 個地方當中，香港是亞洲第二個最廉潔的城市，全球則排名第十二。

在的貪污漏洞。此外，防止貪污處也應私營機構或個別人士的要求，提供防貪顧問服務；以及

- (c) 社區關係處專責教育市民認識貪污的禍害，並爭取市民對廉署工作的支持。其轄下七個分區辦事處深入社區，接受有關貪污的投訴和查詢。

人手編制

10.3 廉署在一九七四年成立時，員工主要分為兩大類：

- (a) 廉政主任職系。這個新設職系專門負責反貪工作，其後在一九七六年“分拆”並加設一個廉署獨有的監視人員職系，正式名稱為廉政調查員職系，負責執行監視任務；以及
- (b) 並存於政府其他部門的職系和職級。這些職系和職級的名稱後面都加上“廉政公署”〔例如：行政主任（廉政公署）、汽車司機（廉政公署）〕。這類員工均按照公務員體系內有關文職職位的薪級支薪。

10.4 截至二零零八年一月一日，除廉政專員的職位外，廉署共設有 14 個首長級職位，912 個廉政主任職系職位、和 116 個廉政調查員職系職位。這些職位的分布情況概列於表 10.1，當中顯示執行處統轄了 80% 的廉政主任職系和全體廉政調查員職系。

表 10.1：二零零八年一月一日廉署紀律人員職位的分布情況

職系	執行處		社區關係處		防止貪污處		行政總部		合計
	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	人數	(%)	
廉政主任	729	(80%)	127	(14%)	43	(5%)	13	(1%)	912
廉政調查員	116	(100%)	—	—	—	—	—	—	116
小計	845	(82%)	127	(12%)	43	(4%)	13	(1%)	1 028
首長級人員	7	(50%)	3	(22%)	3	(22%)	1	(7%)	14
總計	852	(82%)	130	(13%)	46	(4%)	14	(1%)	1 042

(註：由於四捨五入關係，百分數總和不等如 100%。)

聘用條款

10.5 廉署人員是公職人員而非公務員。廉署人員的規定工作總時數為每周 44 小時。超過 99% 人員按合約條款受聘（現時每份合約為期兩年半），約 66% 的人員以“連接合約”形式連續受聘兩個任期³¹。按照合約條款，職員在圓滿完成合約訂明的任期後，可獲發放約滿酬金。加上政府的強制性公積金計劃供款後，約滿酬金總額相等於合約期內基本薪金的 25%。

10.6 合約制可讓廉署更靈活處理聘用事宜，以配合運作上的需要。根據法例，廉政專員可委任所需的廉署人員，並有權在信納終止一名廉署人員的委任是符合廉署利益的情況下，終止該人員的委任。雖則如此，上述特殊的終止委任權在過去十年只行使過三次。現時，六成以上人員已在廉署工作至少十年之久。

職系和職級架構

10.7 除了由行政長官直接委任的廉政專員以外，廉署紀律人員職系首長級人員共有六級，廉政主任職系和廉政調查員職系各有五級。職級架構及現行薪級表詳見於**附錄 23**。廉政主任職系和廉政調查員職系的架構沒有明確區分員佐級和主任級，這與其他大多數紀律人員職系不同。一般而言，廉政主任職系和廉政調查員職系第一層職級的薪幅大致與員佐級相若，較高職級的薪幅則大致與主任級相若。

廉政公署人員薪級表

10.8 政府因應凌衛理先生³²在一項特別檢討中所提出的建議，於一九八九年另設廉政公署人員薪級表，以肯定廉署的特殊地位和凸顯其獨立於公務員體系的特質。在此之前，廉署職系人員是根據總薪級表支薪的，薪額大致與香港警務人員相若；這是因為

³¹ 員工須於第一個任期內達至令人滿意的表現和行為，第二個任期才會開始生效。新聘任的人員（約 18%）不符合資格按“連接合約”形式受聘。

³² 一九八八年，凌衛理委員會就當時的懲教署、香港海關、消防處、人民入境管理隊和警隊的薪酬及服務條件進行了全面檢討。其後，政府再邀請凌衛理先生對廉署進行特別檢討。

兩者的工作性質相近，而且執行反貪污法例的工作以往是由警務處負責。廉署人員和警務人員兩者的薪酬一直維持着大致相若的關係。

10.9 雖然廉署獨立於公務員體系，但廉政公署人員薪級表一直跟隨公務員薪級表的變動而調整，這些變動包括在一九九九年及二零零六年入職薪酬調查之後調整入職薪酬、二零零二年至二零零五年公務員減薪，以及每年根據薪酬趨勢調查而對公務員薪酬作出的調整。

10.10 在二零零八年四月一日，仍有約 544 名廉政主任職系人員和 85 名廉政調查員職系人員每月支取廉政公署職位津貼³³。這項津貼的金額自一九七四年開始凍結在每月 400 元、700 元或 1,000 元（視乎職級而定）。在二零零零年四月一日或之後受聘的新入職人員則不獲發這項津貼。

相關考慮因素

工作因素和特殊因素

10.11 廉署管職雙方就職系架構檢討提交的意見書，當中提供了許多有關他們工作的資料，並特別指出廉署職責固有的挑戰。部分重點概述如下：

- (a) 貪污罪行是在所涉各方同意下進行，既無地域限制，也沒有明確的罪案現場，往往難為人所知。貪污案件的調查工作複雜，需要經常進行秘密監察和臥底行動，所牽涉的風險甚高，而且困難重重，壓力極大，同時會與社會隔離。公營機構涉嫌貪污者可能熟悉有關的調查和監察手法，令調查工作更見困難。

³³ 廉政公署職位津貼在一九七四年廉署成立時開始發放，“藉以吸引具有合適才幹和各方面經驗的人才加入這個稍為孤立和發展中的新機構”。計算退休金或約滿酬金時不會包括這項津貼。

- (b) 調查工作及其後的檢控過程涉及複雜法律問題，特別是牽涉商界和大型企業複雜運作的貪污案，或是與貪污有關的複雜詐騙案。署內人手緊絀但案件數量日增，須在短時限內完成審訊前的準備工夫及跟進法庭命令，加上調查行動可能會引致法律後果，需要出庭作證和應付辯方強大的辯護隊伍；凡此種種，都令廉署人員工作倍加辛勞，壓力越來越大。
- (c) 廉署對所有人員的行為和操守，包括保密以及對投資理財、離港、政治立場、社交等個人行為的限制，一律有嚴格的規定。他們須時刻保持高度誠信和專業，甚至對其工作性質也須絕對保密。

上次檢討後的變化

10.12 廉署管職雙方強調，過去二十年發生的種種轉變，對廉署的角色和運作模式都造成重大影響，進一步加重廉署人員的責任、工作量和壓力。現把其中較重要的轉變概述如下：

- (a) *新法例及法律環境的新發展*：法律環境的轉變，例如上訴法院的裁決，以及二零零六年制定的《截取通訊及監察條例》，令廉署的工作大增。再者，香港一直以來都能維護廉潔的選舉文化，而在這方面，廉署的工作範圍也有所擴大，涵蓋由村代表以至行政長官的所有選舉。
- (b) *貪污案件種類和模式的轉變*：雖然舉報公營機構貪污的數字持續下降，但私營機構的貪污個案卻不斷上升。調查私營機構貪污個案，除了要有偵探頭腦外，還要具備高智力和強大分析力。要處理不同界別、行業或專業的貪污案件，必須對多方面的課題有廣泛而且深入的認識。此外，越來越多貪污案件涉及公職人員行為失當，而非單純的行賄受賄。再者，更多貪污案件涉及在香港境外進行的交易，令調查工作倍加困難。

- (c) *科技發展和全球化令貪污案件更加複雜*：隨着社會經濟急速發展，現今的貪污及相關罪案更趨複雜和全球化。涉案人士對秘密跟蹤和調查的警覺性提高、牽涉上市公司複雜交易或涉及貪污詐騙的投訴增加、專業人士利用規則和程序取巧、被告人聘請高質素的法律顧問團等等，都為廉署帶來新挑戰。
- (d) *與國際社會和內地的合作*：隨着跨境反貪污活動大增，通過廉署的積極參與，香港在內地、區內和國際的反貪污活動發揮了關鍵作用。相互法律協助³⁴和引渡的請求有所增加。國際組織（如亞太經濟合作組織和國際刑警組織）就清洗黑錢、恐怖分子融資等事項採取更多聯合行動。

10.13 **附錄 24** 所載廉署的部分工作量統計數字顯示，公營機構的貪污個案逐年下降，但私營機構的貪污投訴則有所上升。二零零七年貪污舉報個案中，涉及私營機構的佔 66%，餘下 34% 則為涉及公營機構的個案。過去二十年，與選舉有關的投訴增加了十倍，二零零七年共有 913 宗。防貪和社區教育方面的工作量則維持穩定。

廉署一體化方針

10.14 廉署一向強調“廉署一體化，三管齊下”的方針。在職系架構檢討期間，我們收到一些不同意見，重新審視了這個方針。我們注意到廉署三個部門都是廉署總體策略的重要組成部分，缺一不可。由於三個部門的工作息息相關，團結協作至為重要。廉署指出，該署由二零零七年開始，已經為三個部門的入職職級舉行綜合招聘，並加強互調人員安排，以配合有關的政策方針，並確保員工得到全面發展。因此，我們認為須尊重廉署沿用已久的“一體化”方針，並在薪酬及職系架構上反映。

³⁴ 根據《刑事事宜相互法律協助條例》（第 525 章），律政司司長可因應海外執法機構或司法機關的要求，授權廉署的調查人員就貪污相關案件展開正式調查，包括會見證人及疑犯、查閱銀行帳戶和文件，以及凍結資產。

招聘情況

10.15 在合約制下，廉署可以靈活選用招聘途徑，以公開招聘及／或內部聘任方式，填補不同職級的空缺，以應付運作上的需要，同時也為員工提供合理的晉升機會。實際上，廉政主任職系的招聘職級主要為助理廉政主任及廉政主任（丙）職級，而助理廉政主任也可晉升為廉政主任（丙）。高層職級的專責職位可通過公開招聘及／或內部聘任填補。至於廉政調查員職系，只有廉政調查員（主隊）和廉政調查員（服務）兩個基本職級是經由公開招聘填補的。

10.16 廉署的數字顯示，廉政主任或廉政調查員職系在招聘上並無困難。舉例來說，根據二零零七年的招聘數字，助理廉政主任和廉政主任（丙）的職位空缺，分別共接獲 1 193 及 1 853 份申請，而署方的目標招聘人數，則分別為 118 人和 31 人。在招聘較高職級的專責職位方面，廉署也沒有遇到困難。

挽留人員情況

10.17 過去幾年，廉政主任職系的流失率和空缺數字相對偏高（表 10.2），助理廉政主任和廉政主任（乙／丙）³⁵ 職級尤其嚴重。在二零零七年有 48 名助理廉政主任（14.2%）和 19 名廉政主任（乙／丙）（5.7%）離開廉署（退休等自然流失情況不計算在內）。在二零零八年一月一日，廉政主任職系非首長級職級總計有 147 個空缺（15.9%）。至於較高職級的人員，考慮到合約制聘用情況，其流失率並非不合理。舉例來說，二零零七年有四名廉政主任（甲）（4.3%）離職，不計自然流失。

表 10.2：過去五年助理廉政主任和廉政主任（乙／丙）職級的流失情況

		2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
助理廉政主任	流失人數	19	18	28	24	48
	佔實際人數百分比	4.6%	4.8%	7.3%	6.4%	14.2%
廉政主任（乙／丙）	流失人數	12	17	19	17	19
	佔實際人數百分比	3.6%	5.2%	6.2%	5.4%	5.7%

（註：自然流失不計算在內）

³⁵ 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級。

10.18 以員工資歷分析，現職的助理廉政主任和廉政主任（丙）當中，約有三分之一年資較短，只有三年甚或不足三年。另外，約有 44%的助理廉政主任和 37%的廉政主任（丙）已在廉署任職十年或以上。廉署指出，商界越來越渴求才德兼備和有經驗的人員，從事公司管治，以及金融、保險、銀行界的內部規管工作，廉署人員因而成為商界的招聘目標。廉署透露，在二零零五至二零零七年間離開執行處的 113 名廉政主任職系人員當中（不計自然流失），最少有 70 人（即 62%）是因私營機構或其他公營機構提出更優厚的條件而離開廉署的。

10.19 至於廉政調查員職系，在二零零七年有三名廉政調查員（主隊）（5%）離職（不計退休）。在二零零八年一月一日，廉政調查員（主隊）職級只有一個空缺（1.4%），而整個職系則有兩個空缺（1.7%）。過去幾年，同類的空缺數字稍高，但仍在合理幅度之內。舉例來說，在二零零四年一月一日，廉政調查員（主隊）有八個空缺（11.3%），二零零七年一月一日減至六個（8.5%）。

事業發展

10.20 在合約聘用制下，事業發展的重要性相對較輕，因為一般來說，合約制意味着較為靈活的事業發展架構。儘管如此，以下特點仍然值得留意：

- (a) 就入職資格和薪酬水平而言，助理廉政主任職級與員佐級較為相似，但可晉升³⁶至廉政主任（丙）³⁷這個主任職級。同樣，廉政調查員（主隊）也可直接晉升至薪酬與主任級人員相類的廉政調查員職系較高的職級。
- (b) 廉政主任（乙）和廉政主任（丙）職級屬直通薪級，廉政主任（丙）如符合服務期滿四年（在例外

³⁶ 晉升的先決條件包括：在助理廉政主任職級服務滿兩年，以及通過指定的升級檢定考試。

³⁷ 廉政主任（丙）職級也屬招聘職級。在二零零二至二零零七年間，一共有 115 名助理廉政主任晉升至廉政主任（丙）職級，同期內通過招聘程序錄用的廉政主任（丙）則有 217 人。

情況下則為三年)的規定，並通過相關的升級檢定考試，便可晉升至廉政主任(乙)職級。

- (c) 廉署可靈活地通過公開招聘及／或內部聘任，填補廉政主任職系內較高職級的空缺。基於運作理由，執行處內某些廉政主任(甲)的職位，可從同一組別內的總廉政監督中擢升合適人選出任。

10.21 我們已檢視過廉署人員的晉升機會。概括來說，員工資歷資料顯示，廉政主任職系和廉政調查員職系的事業發展普遍理想，這點可從有關人員晉升前在原職級的平均服務年資反映出來。此外，在二零零八年一月一日，約有 51%的人員尚未達到所屬職級的頂薪點。晉升職級的職位數目比例合理，儘管某些職級員額較少，難免會限制了實際的晉升機會。關於這點，我們必須一再強調有關的基本原則，就是晉升並非一種權利，而是取決於多項因素，例如空缺數目、運作需要、在職人員的年齡分布情況，以及個別人員的表現。

分析和建議

廉政主任職系

資歷和相關事宜

10.22 正如第三章(第 3.6 至 3.17 段)所闡述，助理廉政主任和廉政主任(丙)職級現時的入職資格應維持不變。不過，我們並不反對取消助理廉政主任職級的較低入職點。除此之外，助理廉政主任職級現時的入職資格為香港中學會考五科及格(起薪點為廉政公署人員薪級表第 4 點)應維持不變。(**建議 10.1**)

10.23 對於廉署管方建議收緊助理廉政主任晉升至廉政主任(丙)的條件，以內部聘任取代直接晉升，我們表示支持。這個做法可以進一步推廣任人唯才的文化，加上考慮到廉政主任職系的職能日趨繁複和廣泛，這樣的安排也合乎情理。我們相信，廉署管方會充分考慮這個做法對有志晉升的現職助理廉政主任可能造成的影響，小心推行有關的改變。管方日後可考慮在招

聘階段便公布有關規定，並為助理廉政主任安排更全面的培訓，栽培具發展潛質的人員。（**建議 10.2**）

10.24 廉政主任（乙／丙）職級屬直通薪級，其薪級表相對較長。以大學入學試及格學歷入職的人員的起薪點為廉政公署人員薪級第 16 點，頂薪點則為廉政公署人員薪級第 34 點。正如第三章（第 3.29 至 3.37 段）所述，對於廉署建議廉政主任（丙）必須在廉政主任（乙）升級檢定考試中取得及格成績，方可獲擢升並按廉政主任（乙）的薪級表支薪，我們表示歡迎。這項建議與公務員體制內合併編制所採取的做法一致。對於廉署提出這項措施，以繼續提升員工質素和推廣任人唯才的文化，我們深表讚賞，並全力支持。（**建議 10.3**）

跳薪點

10.25 助理廉政主任職級人員流失問題頗為嚴重（表 10.2）。離職人員大部分是辭職、解除合約或不接受續聘。在合約制下，人員流失率自然會較高，而人員流失的部分原因可能是員工具更高資歷有關。例如，在二零零七年流失的助理廉政主任（自然流失者除外），當中約有 85%（即 41 人）持有學位。我們認同確有需要加強挽留助理廉政主任職級人員，控制流失的問題。

10.26 過去幾年，廉政主任（乙／丙）的流失數字（表 10.2）也屬偏高。撇除少數因退休等情況而自然流失的人員不計，在二零零六年有九名廉政主任（乙）和八名廉政主任（丙）離職，在二零零七年則有八名廉政主任（乙）和 11 名廉政主任（丙）離職。

10.27 為挽留人員，我們曾研究可否增設跳薪點。其他紀律部隊的若干招聘職級設有跳薪點，目的是解決挽留人員的問題。我們注意到，在一九九一年及二零零一年，紀常會沒有接納廉署所提出有關設立跳薪點的建議。紀常會當時認為，流失率高的部分原因是受聘人員資歷過高。此外，紀常會對於在合約制下增設跳薪點的成效也有所保留。

10.28 就目前情況而言，考慮到流失率持續上升，加上其他紀律部隊增設跳薪點後，可有效地紓緩員工在受聘初期流失的問

題，因此，權衡之下，我們建議分別在助理廉政主任職級及廉政主任（丙）職級人員的第二份合約增設一個跳薪點，以紓緩這兩個職級的人員在受聘初期嚴重流失的情況。我們相信，增設跳薪點會有助於吸納優秀人才和鼓勵現職人員續約。就廉政主任（乙）和廉政主任（丙）兩個職級而言，考慮到兩者屬直通薪級，而且長遠晉升和發展前景頗為理想，我們不贊成在廉政主任（丙）職級人員第二份合約之後的其他合約，或在廉政主任（乙）職級提供跳薪點。（**建議 10.4**）

薪級表

10.29 我們留意到，由於進行反貪工作的環境出現了很多變化，使廉政主任職系人員的職責變得複雜。基於工作因素和其他相關的考慮因素，我們建議提高廉政主任職系各有關職級的薪級，詳情如下（**建議 10.5**）：

職級	現行薪級表 廉政公署人員薪級	建議薪級表 廉政公署人員薪級
助理廉政主任	第 2 至 12 點	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點）
廉政主任（丙）	第 12 至 34 點	第 12 至 28 點 [#] （ [#] 修訂直通薪級）
廉政主任（乙）	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點
廉政主任（甲）	第 35 至 41 點	第 36 至 42 點
高級廉政主任	第 42 至 44 點	第 43 至 44a 點

廉政調查員職系

資歷和相關事宜

10.30 與助理廉政主任職級的情況一樣，我們不反對有關取消廉政調查員（主隊）職級的較低入職資格的要求。除此之外，這個職級現時的入職資格維持不變，即香港中學會考五科及格（起薪點為廉政公署人員薪級第 4 點）。（**建議 10.6**）

10.31 我們注意到廉署並沒有要求就廉政調查員（服務）職級及廉政監督職級的入職資格作出改變。廉政調查員（服務）職級人數很少，只有五人，負責為監視隊伍提供後勤支援。至於廉政監督職級，廉署基於監視職務的獨特運作需要，一直都從廉政調查員（主隊）中，直接擢升人員填補該些空缺。

跳薪點

10.32 雖然廉政調查員職系沒有招聘、流失或挽留人員的問題，但廉署仍有需要讓廉政調查員（主隊）職級能夠維持競爭力，不遜於助理廉政主任職級和其他紀律部隊的員佐級職系。此外，也有需要維持該職級人員的士氣，得以積累監視工作經驗。為此，我們建議在廉政調查員（主隊）的第二份合約增設一個跳薪點。（**建議 10.7**）

薪級表

10.33 廉政調查員職系專責進行監視。考慮到工作因素和特殊因素，以及監視職責日趨複雜，我們建議提高廉政調查員職系各職級的薪級，詳情如下：（**建議 10.8**）

職級	現行薪級表 廉政公署人員薪級	建議薪級表 廉政公署人員薪級
廉政調查員（服務）	第 2 至 7 點	第 2 至 8 點
廉政調查員（主隊）	第 2 至 12 點	第 4*至 14 點 （*取消較低的入職薪點）
廉政監督	第 12 至 20 點	第 12 至 21 點
高級廉政監督	第 22 至 27 點	第 23 至 28 點
總廉政監督	第 28 至 34 點	第 29 至 35 點

首長級職級

10.34 我們收到建議，要求設立一個屬廉政公署人員薪級第 45 點薪級（相等於首長級薪級表第 1 點）的總廉政主任職級，作為廉署內第一層的首長級職位，以應付運作上的需要。廉署目前並沒有薪級屬廉政公署人員薪級第 45 點的職級，而所有其他紀

律部隊均設有相當於該薪級的首長級職位，例如總警司和海關總監督。鑑於廉署在運作環境上的轉變，我們相信有理由增設總廉政主任職級，以應付首長級日趨複雜和繁重的職能需要，包括監督廉署的秘密監視和截取通訊行動。當廉署提交詳盡的建議和理據時，我們會積極考慮增設總廉政主任職級和有關職位。
(**建議 10.9**)

10.35 我們就廉署首長級薪級所提出的建議，載於第十一章（第 11.10 段）。

新的法證會計師職系

運作需要

10.36 本港私營機構的貪污舉報和涉及貪污的詐騙個案有上升趨勢，當中有不少涉及金融市場的複雜交易、全球資金流動和跨境洗黑錢活動。在二零零七年，廉署處理的這類個案有 185 宗，與二零零六年的 150 宗相比，有 23% 的顯著增幅，涉及 344 個調查對象（包括個人和公司）和總額合共 49.1 億元的 6 776 宗交易。近年，廉署多次偵破專業會計人員及財務總監所觸犯或隱瞞的罪行，成功檢控多家上市公司的高級行政人員。法證會計今後仍是反貪的重點，因此，廉署建議設立新的法證會計師職系。

現行安排

10.37 目前，廉署執行處轄下設有兩個財務調查組，專責進行財務調查及提供獨立專家證供，組內的廉政主任職系人員是以非正式的“分流”安排，派駐該組。兩個財務調查組合共設有兩個廉政主任（甲）、八個廉政主任（乙／丙），以及 12 個負責支援工作的助理廉政主任職位。根據廉署的資料，該組的廉政主任（甲）及廉政主任（乙／丙）職位的現任人員主要是執業會計師。他們結合會計、審計和調查方面的知識和技巧，發揮法證會計的角色。他們須就財務及會計方面的事宜出庭作證，提供專業意見。

10.38 以往的招聘統計數字顯示，財務調查組在招聘人手方面並無重大困難。不過，廉署指出，自二零零零年至今，財務調查

組已流失五名人員，加上市場對專業會計人員，尤其是具規管和執法經驗者的需求殷切，廉署深表關注在羅致和挽留高質素的法證會計師方面能否保持優勢。

我們的意見

10.39 我們完全明白廉署有需要設立一支特別的法證會計師專業隊伍，並為這些專家提供具吸引力的薪酬待遇，以及為他們訂立明確的事業發展階梯。我們知道，警方的商業罪案調查科和香港海關，也分別就商業罪行和涉及走私的清洗黑錢活動，進行財務調查和檢控工作。他們現時是通過庫務署安排庫務會計師職系人員，為前線調查員提供支援。

10.40 我們曾研究不同方案和分析各方案的利弊，所得結論是，在廉署設立法證會計師的專責職系，可以公開宣示廉署打擊商業貪污罪行的決心和力度。此外，有了這個專責的法證會計師職系，廉署便可因應不斷轉變的運作需要，以及參考公營及私營機構內類近的專業人員的相關情況，更靈活地調整有關人員的薪酬和各項規定。我們也同意，給予法證會計師正式的職系和職級名稱，是一種金錢以外的肯定。

10.41 基於上述原因，我們完全支持廉署設立法證會計師職系。考慮到法證會計的重要職能，我們認為該職系應開設首長級職級，以加強法證會計師的角色。我們原則上同意廉署建議設立的三級架構，即以一名職級與新設的總廉政主任（廉政公署人員薪級第 45 點）相類的首長級法證會計師（總法證會計師）為首，之下為高級專業職級（高級法證會計師）和專業職級（法證會計師）。廉署初步建議在新職系開設 11 個職位，包括一名總法證會計師、兩名高級法證會計師及八名法證會計師，同時刪除兩個現有廉政主任（甲）職位及八個廉政主任（乙／丙）職位，以作抵銷。當廉署提交詳細建議和理據後，我們會進一步研究適用於這個新職系的確實職級和薪酬架構，並積極考慮正式開設這個新職系和有關職位。（**建議 10.10**）

廉署退休人員的醫療及牙科福利

10.42 廉署管職雙方均認為廉署人員退休後應繼續享有公務員醫療及牙科福利³⁸，我們就此建議作出了研究。他們的論據包括：此舉可激勵員工士氣；使廉署人員的福利與其他可享退休金公務員的福利條件看齊；以及加強對員工特別是初級人員的退休保障。

10.43 紀常會曾於一九九一年考慮同一要求，認為理據不足。在研究此事時，我們一併考慮了紀常會以前的審議結果以及其他有關因素。以下是相關的考慮因素：

- (a) *合約聘用條款*：只有領取退休金的退休公務員才是獲認可在退休後享有公務員醫療及牙科福利的合資格人士。雖然廉署有六成員工已在該署任職超過十年，但問題的癥結是他們始終是合約人員而非按常額條款聘用的人員。
- (b) *約滿酬金*：每次約滿時發放的 25% 約滿酬金，作用包括“補償”各項福利及退休福利（例如退休後的醫療及牙科福利）。現時的 25% 約滿酬金，遠高於公務員職位一般只有 15% 最高約滿酬金水平，也比政府根據公務員公積金計劃作出的自願供款更為優厚。
- (c) *連帶影響*：讓退休的廉署人員（及其受供養家屬）享有有關福利，很可能引致其他按合約條款聘用的公務員，甚至是已離職者，以及政府所聘用的大量非公務員合約人員，提出同樣的要求。

10.44 經重新研究後，我們認為沒有充分理據支持讓廉署的退休合約人員也可享有公務員醫療及牙科福利。（**建議 10.11**）

10.45 我們明白，基於人的預期壽命延長、醫療成本上升、通貨膨脹等種種因素，廉署非常關注員工在退休後的福利。事實

³⁸ 廉署管方的建議涵蓋在二零零零年六月一日前獲聘的廉署人員，即在公務員公積金計劃實施前已受聘的人員。

上，醫療融資這個課題影響深遠，所牽涉的不單是廉署或公營機構，而是香港整體市民。

10.46 從積極的角度出發，我們鼓勵廉署以開放視野和創新的思維來處理有關課題。舉例說，廉署作為一個獨立機構，可以研究能否與保險商合作，設立一個由員工供款、保障範圍涵蓋退休後的廉署醫療保險計劃。有關計劃類似某些私營機構所提供的保障計劃，在選擇和保障範圍方面相信更具彈性。

劃一附帶福利條件

10.47 另一項由員工提出的要求，是讓廉署全體人員享有同樣的附帶福利和津貼，尤其是指那些只有在一九九零年十月一日之前入職人員才享有的福利條件。

10.48 據我們所知，當局過去多年來一直採取措施，務求革新和理順附帶福利性質的公務員津貼的提供模式和管理安排。經推行多項改革後，新入職的公務員不再享有某些附帶福利性質的津貼（例如教育津貼），而其他津貼（例如房屋津貼），無論是適用範圍抑或金額，均有所調整。

10.49 政府身為僱主，在不影響現職人員權益的情況下，因應環境改變而檢討聘用條款和訂立新的條款，是合理和可以理解的。我們認為沒有新的因素或情況足以提供充分理由去改變現行安排。

主要建議摘要

10.50 總結來說，我們建議：

- (a) 提高廉署非首長級人員的薪級，詳情載於附錄 25；
- (b) 原則上同意廉署開設屬首長級的總廉政主任職級，其薪酬為廉政公署人員薪級第 45 點；
- (c) 原則上同意廉署設立一個三級架構的法證會計師職系，該職系的最高職級為廉政公署人員薪級第 45 點的首長級職級；及
- (d) 不支持要求廉署退休合約人員也可享有公務員醫療及牙科福利的建議。

