

立法會參考資料摘要

首長級公務員離職就業檢討

引言

在二零一一年六月二十八日的會議上，行政會議**建議**，行政長官指令：

- A
- (a) 接納**附件 A** 所載有關首長級公務員離職就業規管機制(“規管機制”¹)的改善措施；
 - (b) 改善措施(下文(c)項所述者除外)將適用於按可享退休金條款或新長期聘用條款受聘並在二零一一年九月一日或之後停止政府職務，或按合約條款受聘並在二零一一年九月一日或之後簽署新合約或續約的首長級公務員；以及
 - (c) 與暫停發放退休金有關的改善措施將由二零一一年九月一日起適用於所有領取退休金人員(包括前首長級及前非首長級公務員)。

理據

(I) 背景

2. 行政長官委任的獨立首長級公務員離職就業檢討委員會(“檢討委員會”)檢討了規管機制，並在二零零九年七月向行政長官提交

¹ 檢討委員會和專責委員會檢討的規管機制於二零零六年一月一日生效。該機制適用於(i)按可享退休金條款或新長期聘用條款受聘，並在二零零六年一月一日或之後停止政府職務，以及(ii)按合約條款受聘，並在二零零六年一月一日或之後與政府訂立新合約(包括續訂合約)的首長級公務員。在二零零六年一月一日前停止政府職務的首長級公務員所受規管安排，不及前述首長級公務員的規管安排嚴格。

B 報告。檢討委員會報告摘要載於**附件 B**²。另外，立法會在二零一零年十二月通過其調查有關梁展文先生離職後從事工作的事宜專責委員會(“專責委員會”)所作的報告。專責委員會報告摘要載於**附件 C**³。
C 兩個委員會均建議對規管機制作出多項改善修訂。

(II) 規管機制

3. 現行規管機制的要點概述如下：

- (a) 政策方針的目的是防止首長級公務員在停止政府職務後的一段指定期限內，從事一些可能與其過往政府職務出現實際或潛在利益衝突的工作，或從事一些可能會引起公眾負面觀感，令政府尷尬和損害公務員形象的工作，同時確保不會過分約束有關人員工作的權利；
- (b) 指定期間包括離職前休假、最低限度的禁制期及管制期。在這些期間內，首長級公務員必須先取得當局(即公務員事務局局長)批准，才可從事外間工作(在指定的非商業機構⁴擔任無償工作除外)；
- (c) 離職前休假是指首長級公務員在停止職務至離開政府期間放取的假期，長短因人而異，由零(即行將離職的公務員在停止職務時沒有未放取的假期)至約一年不等；
- (d) 就大多數首長級公務員而言，最低限度的禁制期是由停止職務當日起計六個月或 12 個月⁵。個別首長級公務員的最低限度禁制期可能全部或局部或完全不會與其離職前休假重疊⁶；

² 檢討委員會報告的軟複本可於公務員事務局網頁下載，網址如下：
http://www.dcspostservice-review.org.hk/tc_chi/index.html。

³ 專責委員會報告的軟複本可於立法會網頁下載，網址如下：
<http://www.legco.gov.hk/chinese/index.htm>。

⁴ 指定的非商業機構包括(a)慈善、學術或其他主要運作不涉及商業活動的非牟利機構；(b)非商業性質的區域或國際機構；以及(c)中華人民共和國中央機構。

⁵ 首長級薪級表第 1 至 3 點及第 4 至 8 點的退休公務員須遵守的最低限度禁制期分別是六個月及一年。對於因退休以外理由(例如合約屆滿或辭職)而離開政府的首長級公務員，當局並沒有訂定最低限度的禁制期。當局會按他們的個別離職後從事外間工作申請的情況，考慮是否須訂定禁制期，以及在有需要訂定禁制期時決定禁制期的長短。

- (e) 除非有特別考慮因素⁷，否則在離職前休假期間或最低限度禁制期內開始從事商業性質受薪外間工作的申請，不論是否具有實際、潛在或觀感上的利益衝突，均不會獲當局批准；
- (f) 大部分首長級公務員的管制期定為兩年或三年，由離職日期起計⁸。在這段期間內開始從事外間工作的申請按個別情況考慮；
- (g) 行政長官委任的離職公務員就業申請諮詢委員會(“諮詢委員會”)就每宗申請向當局提供意見；
- (h) 當局可拒絕或有條件批准申請；
- (i) 首長級薪級表第 4 點或以上的公務員獲批准並已從事的外間工作資料，會載列於登記冊內，供市民查閱，直至有關人員的管制期屆滿或停止從事該項工作為止(兩者以較早者為準)。首長級薪級表第 3 點或以下的公務員獲批准並已從事的外間工作資料公開與否，按公眾利益作個別考慮；以及
- (j) 當局可對違反規管機制的人員作出懲處⁹。當局亦可對享有退休金的退休公務員施加暫停發放每月退休金的懲處。

⁶ 大部分首長級薪級表第 1 至 3 點的公務員(即按可享退休金條款受聘者)最多可積存六個月假期(相等於他們須遵守的最低限度禁制期)；而大部分首長級薪級表第 4 至 8 點的公務員則最多可積存一年假期(長於或相等於他們須遵守的最低限度禁制期)。在離開政府前，公務員須放取所有積存的假期(稱為“離職前休假”)或放棄有關假期。

⁷ 可包括的特別考慮因素如下(並非詳盡無遺)：

- (a) 申請從事的工作涉及重大公眾利益；或
- (b) 值得體恤考慮的個人情況。

⁸ 首長級薪級表第 1 至 7 點及第 8 點的公務員分別受到兩年及三年管制期的約束。連續服務政府不足六年及因退休以外理由離職的公務員，其管制期減半。

⁹ 當局可作出下述一項或多項懲處：循民事途徑申請禁制令或索償、撤銷／在一段指定時間暫時撤銷離職後從事工作的批准、向有關專業團體報告違規行為(如該等行為涉及專業失當／行為不當，或可能違反有關專業的行為守則)、發出公開譴責聲明、把警告／譴責信載列於登記冊內供市民查閱、發出譴責／警告信(或會向有關人員的外間僱主提供信件副本)。

4. 規管機制以法規及／或合約為基礎。法律基礎來自《退休金條例》(第 89 章)第 16 條及《退休金利益條例》(第 99 章)第 30 條(見**附件 D**)；合約基礎則來自與公務員獲發的聘書一同發出的服務條件說明書(“說明書”)。說明書包括一項單方面的改動條款¹⁰，准許政府修改聘用條款及／或服務條件。

(III) 就兩個委員會的建議徵詢意見

5. 檢討委員會和專責委員會各提出了 23 項建議。我們已就有關建議諮詢了諮詢委員會、公務員敘用委員會¹¹、部門及職系管方、中央評議會的成員工會，以及所有在職首長級公務員。我們在下文論述對有關建議的考慮時，亦會引述他們的意見。

6. 我們曾徵詢兩位外間律師¹²的意見，請他們論述兩個委員會就首長級公務員從事外間工作的限制而提出的建議是否合法。鑑於缺乏曾任公職者因受到就業限制而提起訴訟的重大案例，兩位律師從適用的憲法及成文法，以及適用的普通法原則的角度，考慮有關事宜。我們在下文論述對兩個委員會的建議的考慮時，會闡述兩位律師的具體意見。他們就基本法律原則提出的意見撮述如下：

- (a) 個人的工作權利是受《基本法》第三十三條和《經濟、社會與文化權利的國際公約》第六條¹³保障的基本權利，但並非絕對權利，而是可予以限制的；以及

¹⁰ 說明書訂明：“儘管本說明書或聘書另有規定，政府仍保留權利在認為有需要的任何時候，修改有關人員的聘用條款及／或本說明書或聘書載列的服務條件。”

¹¹ 公務員敘用委員會是法定機構，負責就公務員的聘用、晉升及紀律事宜，向行政長官提供意見。

¹² 他們是英國劍橋大學公法及國際私法教授暨該校公法中心主任 Christopher Forsyth 教授，以及御用大律師 Monica Carss-Frisk 女士。後者是倫敦著名人權和僱傭法律師。

¹³ 《基本法》第三十三條訂明：“香港居民有選擇職業的自由。”兩位律師都指出，香港過往有關案例，看來令人想到《基本法》第三十三條旨在禁止強制徵召人們從事某一職業，而非保障人們從事某一範疇職業的權利，因此可以有論點指《基本法》第三十三條並不適用於規管機制。然而，兩位律師都認為，就目前所討論事宜而言，《基本法》第三十三條可以詮釋為有較大的涵蓋範圍。其中一位律師特別指出，《基本法》第三十三條可以說是隱含了關於選擇某一職業的權利，而不僅是選擇不從事某一職業的權利。假如同時參閱《經濟、社會與文化權利的國際公約》第六條，則這一點尤其明顯。該條確認“工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由

- (b) 任何限制是否合法，視乎該限制是否與爭取合法目標一事合理地相關(即“合理測試”)以及是否不超出為達致該目標所需的限度(即“相稱測試”)。施加限制的一方須提出理據證明有關限制符合兩項測試的原則。

7. 我們亦曾徵詢律政司的法律意見，請該署論述從《基本法》第一百條¹⁴及《個人資料(私隱)條例》(第486章)來看，兩個委員會的部分建議是否合法。

(IV) 對兩個委員會所提建議的考慮

8. 我們已從下列主要政策考慮的角度，詳細考慮兩個委員會的建議及其理由、回應者在諮詢期間提出的意見，以及所取得的法律意見：

- (a) 如何更有效保障公眾利益，包括維持公眾對政府的信任、良好管治，以及公正及有誠信的公務員隊伍；
- (b) 如何更嚴謹、更具透明度地推行規管機制；
- (c) 如何確保不會過分約束前首長級公務員就業的權利；
- (d) 如何確保不會過分約束有限的人力資源的運用，以免不利於本港的持續發展；以及
- (e) 如何維持公務員職位在招聘和挽留人才方面的吸引力，以及如何避免對公務員士氣造成負面影響。

9. 大體上，我們建議接納兩個委員會的大部分建議，有關建議可使離職後就業申請獲得更全面和周詳的考慮、所作決定更妥善，而且可加強透明度和公眾監察，從而更有效地保障公眾利益。我們唯一不建議接納的是有關延長現行管制期的建議。我們的考慮載於下文第10至36段。

選擇或接受之工作謀生之權利”。因此，審慎的做法是行事時以《基本法》第三十三條適用於規管機制這一點為基礎。

¹⁴ 《基本法》第一百條訂明：“香港特別行政區成立前在香港政府各部門，包括警察部任職的公務人員均可留任，其年資予以保留，薪金、津貼、福利待遇和服務條件不低於原本的標準。”

(a) 基本原則、方針及評審準則

檢討委員會：

建議 1 – 保障公眾利益和保障個人權利應繼續作為規管機制的兩項基本原則，而保障公眾利益應較保障個人權利重要。

建議 2 – 當局應擴闊政策方針，以明確提述：

- (a) 避免令人懷疑或認為存在‘延取報酬’；以及
- (b) 善用有限的人力資源。

不過，當局無需政策方針中提述須保持公務員職位的吸引力。

專責委員會：

建議 2 – 政府須建立一個有效的審批首長級公務員離職後從事工作申請的制度，以保障公眾利益及個人就業權利，但無論在任何情況下，保障公眾利益應是首要考慮因素。

建議 6 – 政府應考慮修訂評審準則，將公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報納入審批當局須考慮的具體評審準則內。

10. 兩位外間律師均認為，指明無論在任何情況下，保障公眾利益都會或必須較保障個人就業權利重要，或凌駕保障個人就業權利的表述不能通過相稱測試，因為這意味不會在公眾利益和私人利益之間作出權衡。部分回應者質疑建議的政策方針表述是否恰當，並認為保障公眾利益應包括保障個人(包括前首長級公務員)工作權利。

11. 我們認為，兩個委員會提出上述建議，旨在顯示保障公眾利益的重要性。我們認同兩個委員會的用意。因此，我們建議清楚訂明，只有在某宗個案中有充分理據支持時，保障公眾利益會凌駕保障個人權利，或較保障個人權利重要。此外，我們建議具體述明須予保障的公眾利益，即維持公眾對政府的信任、良好管治，以及公正及有誠信的公務員隊伍。

12. 有很多回應者反對把“公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報”或類似字眼納入評審準則內，因為懷疑並非以證據為基礎，而且可能是理據不足的；因為傳媒的揣測或含政治目的的評論可能會鼓動民意；以及因為當局在考慮時往往會屈服於非理性的意見或公眾輿論。他們關注到，首長級公務員在服務政府期間，即使有充分理據，亦不敢行使其酌情決定權，因為可能擔心他日離職後如申請批准從事外間工作，或會被指控收受“延取報酬”。另一些回應者關注到，公眾懷疑或公眾

觀感無法計量和確定。外間律師的意見是，現時的政策方針(見上文第 3(a)段)已夠廣闊，可涵蓋避免令人懷疑或認為存在延取報酬這一點。

13. 我們理解回應者的意見及疑慮，但亦相信現行政策方針已夠廣闊，能涵蓋“避免令人懷疑或認為存在延取報酬”。我們亦認為，現時訂明的其中一項評審準則(即申請人從事有關工作會否使公眾懷疑涉及利益衝突或有其他不恰當之處)已包含“避免令公眾懷疑涉及延取報酬或利益”的意思。我們並留意到，英國就前官方機構僱員接受外界聘任事宜制定了規則，闡明應避免令人懷疑有關僱員會以日後受聘的形式獲取報酬¹⁵。為求取平衡並為清晰起見，我們建議清楚訂明，規管機制的政策方針的一部分，是要確保首長級公務員不會在離職後從事一位公正並獲悉充分資料的觀察者在考慮所有相關事實後，會認為有合理理由擔心有延取報酬或利益情況的外間工作。我們亦建議把這一點加入評審準則內。

14. 回應者大致上支持把“善用有限的人力資源”這一點加入政策方針。部分回應者，特別是公務員敘用委員會，十分支持擴大政策方針，以包括“保持公務員職位的吸引力”，因為他們關注到，對首長級公務員離職後從事工作施加十分嚴苛的限制，會大大減低公務員職位對個別人才的吸引力，並會令政府難以挽留人才。他們又認為，政策方針應包括“善用有限的人力資源”這一點。我們接納各方提出的意見，並建議在規管機制的政策方針加入這些元素。

(b) 規管期限

檢討委員會：

建議 3 – 當局不應終身全面禁止首長級公務員從事受薪工作。當局也不應終身禁止他們從事特定類別的受薪工作(何俊仁議員屬少數持不同意見的人，他認為應進一步探討終身禁止首長級公務員從事涉及“特定僱主”的受薪工作的可行性。所謂“特定僱主”是指首長級公務員如曾涉及土地、物業及批出專營權等政府工作，則他終身不得加入任何在其任職政府期間曾有相關往來的公司)。

¹⁵ 相關的摘錄如下：

“規管的目的，是維持公眾對官方機構及在這些機構工作人員的信任，尤其是為了：

- a. 避免公眾懷疑在職人員提交意見及作出決定時，可能因希望或預期離職後加入某公司或機構而受到影響；或
- b.”

專責委員會：

建議 1 – 政府不宜全面禁止首長級公務員在離職後從事與其過往的政府職務屬同一範疇的工作，亦不宜就首長級公務員離職後從事工作一律實施禁制，或按界別施加禁制。

15. 兩位外間律師都認為，採取與上述建議相反的做法很容易受到法律挑戰。他們認為，檢討委員會一名委員所提出的少數意見不大可能通過相稱測試。對於不應終身全面禁止首長級公務員從事受薪工作的建議，回應者亦表示支持。部分人認為，如終身禁止首長級公務員離職後從事外間工作，便須給予足夠補償。我們同意並建議接納上述建議。

檢討委員會：

建議 4 – 當局無需更改最低限度的禁制期。

專責委員會：

建議 3 – 現時首長級公務員以退休原因離職後從事工作的禁制期適當，政府可以無需作出改變，但就以退休以外的原因離職後從事工作的禁制期而言，政府則需作出檢討。

16. 部分回應者認為現行的指定最低限度禁制期太長。他們亦不贊成對因退休以外原因離職的首長級公務員訂定任何最低限度禁制期。部分人則認為，對因退休以外原因離職的首長級公務員施加劃一的最低限度禁制期既不合理也不相稱，因為他們的離職情況各不相同。

17. 我們相信，現時為退休公務員訂定的最低限度禁制期已能夠達到其目的，即透過間斷有關人員的政府職務及外間工作，來避免引起實際或潛在的利益衝突及／或公眾負面觀感。這項安排自二零零六年推出以來一直行之有效。因此，我們建議接納兩個委員會在這方面提出的建議。

18. 我們已按照專責委員會的建議，檢討不為因退休以外原因離職的首長級公務員訂定最低限度禁制期的現行安排。我們明白專責委員會顧慮到，現行安排可能促使首長級公務員辭職，以避免受到適用於退休人員的較嚴苛離職後就業規管。不過，這點顧慮沒有實際根據。再者，退休的首長級公務員大多已在政府服務一段長時間(這與接觸敏感工作或資料的機會相關)，但因退休以外原因離職者的年資可以相差很遠。由於有關人員不會在離職時獲發退休金利益，他們的經

濟狀況亦可能比較不穩定。我們注意到其中一位外間律師認為，向因退休以外原因離職的首長級公務員施加與退休者相同的指定最低限度禁制期，是在沒有合理證據支持之下，不相稱地干預工作權利，而另一位外間律師則認為，向所有屬同一職級的首長級公務員施加劃一限制，而不論其離職原因，做法並無不妥。經權衡後，我們不建議向因退休以外原因離職的首長級公務員施加指定最低限度禁制期。我們要指出，不施加有關限制，公眾利益仍會得到足夠保障，因為如有充分理由，當局有權就因退休以外原因離職的首長級公務員的個別申請，施加適用禁制期。

檢討委員會：

建議 5 – 管制期的長短不應取決於首長級公務員在任職政府期間是否在指明範疇工作。

建議 6 – 管制期的長短不應取決於首長級公務員是否在離職後從事與其任職政府期間同一範疇工作。

建議 7 – 首長級薪級表第 1 至 3 點的公務員的管制期的期限應維持不變，即仍為兩年，而首長級薪級表第 4 至 7 點的公務員的管制期的期限則延長一年，即改為三年；首長級薪級表第 8 點的公務員的管制期的期限延長兩年，即改為五年(余若薇議員及何俊仁議員持不同意見，他們認為首長級薪級表第 1 至 3 點和第 4 至 8 點的公務員的管制期應分別為三年和五年)。

專責委員會：

建議 5 – 就以退休原因離職的首長級公務員而言，管制期的期限應為：

- (a) 首長級薪級第 1 至 3 點的首長級公務員的兩年管制期可以維持不變；
- (b) 首長級薪級第 4 至 7 點的首長級公務員的管制期應延長至四年；以及
- (c) 首長級薪級第 8 點的首長級公務員的管制期應延長至五年。

19. 部分回應者認為，管制期的長短應以最短而又足以達到有關政策目的為原則，而管制期只應施加於工作最容易出現利益衝突的首長級公務員。他們反對當局就其他首長級公務員實施劃一的做法。部分回應者同意，管制期的長短不應取決於首長級公務員是否在離職後從事與其任職政府期間同一範疇的工作，此舉或會實際上禁止專業人員(例如會計師、醫生、產業測量師、律師等)在管制期內從事受薪工作，因為有關人員的技能和經驗正正就在有關範疇。部分人認為，較

可取的做法是按照任職政府時的工作範疇(而不是像現在一樣,按照首長級公務員的職級)來訂定管制期的長短,使工作範疇不敏感或較不敏感的人員的管制期或較現時為短。

20. 實際上,要在日趨複雜而且千絲萬縷的管治環境中劃分工作範疇、訂定客觀準則以評估哪些工作範疇應施加哪個長度的管制期,以及判定某前任首長級公務員在任職政府時曾擔任的工作屬哪些範疇,實在困難重重。因此,我們建議接納與這方面有關的上述建議。

21. 兩個委員會在提出延長管制期的建議時,均參考了一些海外司法管轄區¹⁶的規管安排。他們認為有關建議可減低公眾對利益衝突的關注和對延取報酬的疑慮或觀感。由於每宗申請會按個別情況考慮,有關建議不會剝奪或不合理地抑制申請人的就業權利。部分回應者(包括諮詢委員會)注意到,首長級公務員已受到非常嚴格的規管。他們認為延長管制期的建議並無必要,也缺乏理據。部分回應者,特別是公務員敘用委員會,亦反對有關建議,因為有關建議會令有意加入政府的優秀人才卻步,亦會減低較低級的首長級公務員晉升的意欲,有損良好管治及公眾利益。亦有人質疑有關建議是否違反《基本

¹⁶ 根據檢討委員會報告,研究所涵蓋的七個海外司法管轄區的機制訂定的限制如下:

- (a) **澳洲** — 除非已由個別公務員與其受僱的機構達成協議,否則不設規管期限;此外沒有訂立概括性的禁制期。
- (b) **加拿大** — 在一年的規定期限內,不得從事某些類別的工作;沒有訂立概括性的禁制期。
- (c) **法國** — 在三年的規管期限(參考了其他國家的做法後由二零零七年起把原先的五年縮短)內須事先取得批准才可從事離職後的外間工作;沒有訂立概括性的禁制期。
- (d) **新西蘭** — 除非在個別僱傭合約中訂明,否則不設規管期限;對於大部分高級公務員,如合約有訂明規管期限,則通常為期一年;沒有訂立概括性的禁制期。
- (e) **英國** — 所有高級公務員的規管期限為兩年,其間必須事先取得批准才可從事離職後的商界工作;此外,最高級的公務員(即常務次官、第二常務次官和同等職級的官員)更須受到額外的三個月禁制期規管,但如申請人以往的公務完全與有關的外間工作無關,並且無不恰當的情況,則可獲考慮豁免。
- (f) **新加坡** — 某些類別享有退休金的退休公務員的規管期限為五年;看來沒有訂立概括性的禁制期。
- (g) **美國** — 部分前任公務員禁止從事某些專項和狹義界定的活動,限制期由一年、兩年至終身不等;並無禁止任何人在離職後加入私營或公營機構工作,也無須事先取得批准。

法》第一百條的規定。有人注意到，近年引起公眾關注的兩宗個案¹⁷，是在現行適用於有關的前任公務員的管制期內發生。

22. 其中一位外間律師認為，當局為了在保障公眾利益與限制首長級公務員離職後從事外間工作的權利之間求取合理平衡而作出的判斷，法庭一般會予以尊重；該律師同時亦指出，假如有關決定涉及資源分配，法庭最有可能尊重當局的判斷，但這不屬於現在討論的情況。另一位外間律師認為，此事牽涉基本人權，而且對首長級公務員離職後從事外間工作所施加的限制在性質上與私人界別中的離職限制相似，而法庭是這方面的專家，因此，法庭不大可能對當局在這方面的決定給予很多尊重。兩位律師都認為，當局有責任為所施加的限制提出有力和清晰的理據，而當局的理據是否充分，對於能否成功辯解，至為關鍵。兩人均認為，兩個委員會作出把首長級薪級表第 4 至 8 點的公務員的管制期延長的建議時，除了概括的“公眾關注”理由外，並無提出有力理據和具體證據以作支持。有鑑於此，其中一位律師不肯定把首長級薪級表第 4 至 7 點公務員的管制期延長一倍的建議能否通過法律審查，而另一位律師則認為，延長管制期的建議如付諸實行，容易受到法律挑戰。

23. 我們認為兩個委員會的看法是，由於管制期限制只涉及向當局申請批准從事外間工作(即“同意規定”)，並非絕對禁止從事工作，而且申請會按個別情況考慮，因此，延長管制期的建議應不會有法律問題。我們同意，在衡量管制期限制是否合理時，“同意規定”是一項相關考慮因素。不過，正如律師所指出，當局如認為延長現行管制期是恰當的做法，則仍有需要提出有力和具體的理據以作支持。鑑於現時施加於首長級公務員的管制期期限，已是所研究的司法管轄區採用的機制中最長之一，與兩個委員會一樣，就延長管制期的建議，我們只能提出概括的“公眾關注”作為可能的支持理據。我們高度關注當局如決定採納延長管制期的建議，是否可以經得起就建議提出的法律挑戰。

24. 除法律上的考慮因素外，我們亦不認為有關建議可一勞永逸地解決“公眾關注”的問題，因為某些前首長級公務員在訂明管制期(不論長度為何)過後所從事的工作，可能仍會被一些社會人士懷疑或

¹⁷ 其中一宗個案涉及一名已退休的首長級薪級表第 4 點公務員(鍾麗幗女士)在二零零四年參與一些超出當局批准其從事的離職外間工作的範圍。另一宗個案涉及當局批准一名已退休的首長級薪級表第 8 點公務員(梁展文先生)在二零零八年為新世界中國地產有限公司工作。

視作是某種“延取報酬”。我們亦關注到，採納建議會削弱公務員職位對優秀人才的吸引力。

25. 基於上述考慮，我們不建議接納有關延長適用於職級較高首長級公務員的現行管制期的建議。

(c) 申請人須提供的資料

檢討委員會：

建議 8 — 當局應就申請人在申請表內提供資料一環作出改善 —

- (a) 不論申請人會否涉及準僱主的母公司或相關公司的業務，都應規定申請人披露其任職政府最後幾年期間與這些機構在合約、法律、公務及其他事務上的重要接觸／往來(如有的話)。如申請人屬首長級薪級表第 1 至 3 點(或同等薪點)，須披露任職政府最後三年期間的接觸或往來；如申請人屬首長級薪級表第 4 點或以上(或同等薪點)，則追溯至最後六年的政府工作；
- (b) 除申請表要求提供的特定資料外，應規定申請人須提供他認為與評審其申請有關的其他所有資料；以及
- (c) 應在申請表格開首列明政策方針和評審準則，提醒申請人評審過程中會考慮的因素，以幫助申請人決定依照上文(b)段提及應提供的其他資料。

專責委員會：

建議 8 — 政府應考慮修訂申請人提出申請的程序，以清楚反映申請人向公務員事務局遞交申請前，有責任坦誠地填報申請表所要求的資料(包括向審批當局披露其申請可能涉及的利益衝突事宜)，以及按相關通告所載列的評審準則先評估及衡量其離職後從事工作的申請。

建議 10 — 政府應考慮規定申請人須提供在任職政府最後三年(適用於首長級薪級表第 1 至 3 點的申請人)或最後六年(適用於首長級薪級表第 4 至 8 點的申請人)，他曾參與和準僱主及準僱主所屬同一集團的其他公司有關的重大工作或計劃項目的資料，供評審當局考慮。

建議 11 — 政府應要求申請人提供他過去任職政府期間與準僱主及準僱主所屬同一集團的其他公司的事務往來資料。

建議 12 — 政府應規定申請人須提供他在政府任職期間，與其準僱主及其擬從事的工作相關的任何其他資料。

建議 14 — 各政策局／部門應向申請人提供協助，以便得到申請所

需的資料，並讓他們查閱在職最後三年或六年的服務記錄及曾參與重大工作或計劃項目的資料。

建議 19 — 政府應修訂申請表，以確保申請人填報以下資料：

- (a) 申請人覓得有關工作的渠道；
- (b) 工作介紹人的名字及其與準僱主關係的相關資料；
- (c) 申請人評估和衡量其申請的結果；以及
- (d) 申請人過往與其準僱主和準僱主所屬同一集團的其他公司有關的重大工作及計劃項目和事務往來等資料。

26. 部分回應者認為，“過往與其準僱主和準僱主所屬同一集團的其他公司有關的事務往來”(見專責委員會建議 19(d))等用語過於空泛及模糊，申請人很難遵守。有人就部分建議(例如專責委員會建議 14)提出了實際的困難。

27. 我們認為，要求申請人盡其所知提供實質及相關資料(包括根據評審準則對其申請作出的評估)的做法確有其可取之處，但須慎防對申請人造成太大困難，也不應為此容許他們查閱政府文件(因為屆時他們已停止政府職務)。因此，我們建議接納上述建議的要點，並作出優化以顧及實際情況。

(d) 當局的評估

檢討委員會：

建議 9 — 評審各方在處理首長級薪級表第 4 至 8 點(或同等薪點)的首長級公務員的申請時，應根據申請人任職政府最後六年的職務資料進行評審。

建議 16 — 當局應在發給申請人審批結果的通知書內，列明覆檢及上訴渠道。如申請人要求覆檢審批當局的決定，審批當局應再次徵詢諮詢委員會的意見。

建議 17 — 當局考慮內部評審和外間評審程序的建議改善措施後，應就處理申請時間訂定切實可行的服務承諾。

專責委員會：

建議 4 — 評審各方在處理首長級薪級表第 1 至 3 點的首長級公務員的申請時，根據申請人在政府任職最後三年的服務紀錄資料進行評審，涵蓋年期恰當，可維持不變。就首長級薪級表第 4 至 8 點的官員的申請而言，政府應考慮以他們任職政府最後六年的職務作為

評審涵蓋年期。

建議 7 – 公務員事務局應就如何評估公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報的事宜，向有關的官員及諮詢委員會提供清晰的指引，以助審核和考慮申請。

建議 13 – 政府應考慮訂定指引，讓申請人清楚明白相關的公務員事務局通告內規管機制的規定，包括評審準則和涵蓋範圍，以及申請人應如何評估及衡量其申請。政府亦應考慮在相關通告清楚列明，申請人一旦違反規管機制的規定，所獲得的批准將告失效，而申請人亦會受到懲處。

建議 15 – 政府應改善現時處理及審核申請的方法，包括考慮以下措施：

- (a) 制訂一套劃一的處理及審核申請的方法，供各政策局／部門採用；
- (b) 向負責審核和評審申請的官員提供清晰的指引，附以一些個案先例，以確保他們履行責任，並協助他們在評估利益衝突、公眾觀感及公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報等問題上，作出正確的判斷；
- (c) 檢討和加強與公務員的溝通，確保他們充分瞭解規管機制的政策方針及相關的評審準則，並從廣闊的角度考慮申請；以及
- (d) 加強措施使各政策局／部門負責審核和評審申請的官員，充分瞭解他們應有的責任，確保他們採取認真審慎的態度執行審批工作。

建議 16 – 評審各方應以積極主動的方式詳細審核申請人所填報的資料，……

28. 我們建議接納上述各項建議的要點，以助改善首長級公務員規管機制的運作。我們注意到，部分回應者贊同就處理申請時間訂定服務承諾，以及在審批結果的通知書內載明覆檢／上訴渠道，因此，我們建議制訂一套切實可行的服務承諾。

(e) 諮詢委員會的角色、組成及運作模式

檢討委員會：

建議 10 – 諮詢委員會應保留其諮詢的角色(余若薇議員認為應由獨立於政府的組織負責實施規管機制，包括行使批准或拒絕申請的權力)。

建議11 – 當局應擴大諮詢委員會的組成，並把成員人數增加至九名(包括主席)。有關的委任應以個人名義，界別可以是(但不限於)學術界人士、公務員團體代表、前首長級公務員、專業界別及／或商界人士，以及行政會議、立法會和區議會前任或現任議員。

建議12 – 諮詢委員會應獲授權，在有需要時，邀請與從事外間工作申請的相關界別專家提供意見。

建議13 – 諮詢委員會應就其運作模式制訂指引，當中應訂明有需要時，又或者只要主席或任何委員要求，便必須召開會議。諮詢委員會並應向公眾和申請人公布有關指引。

建議14 – 諮詢委員會秘書處應獨立於公務員事務局。視乎工作量的多少，秘書處可以是專責為諮詢委員會提供支援；又或者現時一些公務員事務諮詢組織已設有獨立秘書處，當局可考慮擴大這些獨立秘書處的職責範圍，使之同時為諮詢委員會提供行政支援。

專責委員會：

建議21 – 政府應探討應否改革諮詢委員會的現行角色，以擴大其職能及加強其獨立性。

建議22 – 諮詢委員會應改善其本身的運作，措施包括：舉行例行會議審議申請，以及請公務員事務局及其他相關的政策局／部門內負責審核和評審離職後從事工作申請的官員出席會議，就有關申請陳述意見及解釋他們所作的建議。

建議23 – 政府應提高諮詢委員會的重要性，包括考慮採取以下措施：擴大諮詢委員會的成員組合；安排公務員事務局局長列席諮詢委員會的會議，以示政府對諮詢委員會的重視；定期檢討相關的申報利益指引；以及增加諮詢委員會的透明度，例如將諮詢委員會周年工作報告書提交立法會省覽。

29. 諮詢委員會現時由一名主席及四名委員組成，其職權範圍包括(a)就制定規管離職公務員從事外間工作的政策與安排所採取的原則及準則，向政府提供意見；(b)審議首長級公務員離職後從事外間工作的申請，並提供意見；以及(c)審議由公務員事務局局長轉介的其他申請，並提供意見。我們已檢討諮詢委員會的諮詢角色及職能，認為仍然有效。我們並注意到，諮詢委員會在有需要時便召開會議討論有關申請。舉例說，委員會自二零零九年一月以來共舉行 14 次會議，審核 32 宗申請。

30. 部分回應者對指明委任某些類別人士加入諮詢委員會的好處存疑；部分人不贊成諮詢委員會的秘書處獨立於公務員事務局；亦有部分人對諮詢委員會按需要邀請外間專家協助審議個別申請的建議有保留。

31. 我們同意應透過擴大諮詢委員會的成員組合、把其周年工作報告提交立法會省覽、安排獨立於公務員事務局的秘書處為其提供行政支援等方法，提高諮詢委員會的重要性、透明度及獨立性。因此，我們建議接納與這些方面有關的上述建議的要點，但關於公務員事務局局長列席諮詢委員會會議的建議除外，因為此舉可能會被人誤解為當局向諮詢委員會施壓，以致損害其獨立性。我們建議把諮詢委員會的秘書處職能納入公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（“薪諮會聯合秘書處”）的職責範圍，該秘書處是獨立於公務員事務局。

(f) 執行、披露和公眾監察

檢討委員會：

建議 15 – 當局就工作限制施加的安排和執行，應予以加強如下：

- (a) 審批當局應繼續現行安排，就批准的申請施加基本工作限制，及在有需要的情況下施加額外工作限制；
- (b) 審批當局應直接通知準僱主施加於申請人的工作限制，並告知準僱員如申請人的職責有重大變更，則申請人須事先向審批當局取得批准；
- (c) 如施加於申請人的工作限制可能涉及個別決策局／部門（例如施加的其中一項限制為禁止申請人參與競投政府工程計劃），則審批當局應通報相關的決策局／部門有關的工作限制；以及
- (d) 申請人如在離職後擔任獲批准的外間工作，必須遵照批核條件，在簽署或收到僱傭合約或聘書（以及若其後有重大變更）起計 30 天內，向審批當局提交合約或聘書副本。

建議 21 – 當局應將公開披露安排的涵蓋範圍，擴大至包括首長級薪級表第 1 至 3 點(或同等薪點)的較低級的首長級公務員。

建議 22 – 諮詢委員會就每宗離職後從事獲准外間工作的個案提出的意見，都應載列登記冊內，向外公開。

建議 23 – 諮詢委員會年度報告應加入更多資料，包括但不限於離職後獲准從事的外間工作僱主業務的分類、登記冊內諮詢委員會意見與

審批當局最終決定相異的個案，以及諮詢委員會運作模式指引。

專責委員會：

建議16 - 公務員事務局必須加強監察申請人在獲得批准後，有否遵從當局就其獲准擔任的工作所施加的條件，以增加信譽制度的成效。

建議17 - 申請人須在得到批准後的指定限期內，向公務員事務局提供聘書或僱傭合約的副本，以便核實聘用條款，否則其所獲的批准將會失效。

建議18 - 獲批准的申請其後如有任何變動，包括可能會影響審批當局在批准其申請時所考慮由申請人提供的相關資料，申請人須向公務員事務局呈報有關變動。

建議20 - 政府應把登記冊的涵蓋範圍，擴大至包括所有首長級薪級表第1至8點首長級公務員的獲批准申請個案，並將登記冊上載到政府網站，供公眾查閱。

32. 回應者普遍接納上述有關施加和執行工作限制的建議。部分回應者認為，現行的披露安排已經足夠，不應擴大。部分人反對把離職後從事獲准外間工作的資料上載到政府網站。律政司指出，只要所披露的資料與規管機制的政策方針合理相關，又不超出為達致該方針所需的限度，而且申請人獲清楚告知，向他收集的某些資料，會就指明用途向某些類別人士披露，則與披露資料有關的建議便不違反《個人資料(私隱)條例》。

33. 為加強執行、透明度和公眾監察，從而提高規管機制的公信力，我們建議接納上述建議。

(g) 其他事宜

檢討委員會：

建議 18 - 當局應在促進公務員隊伍廉潔操守的措施中，強調首長級公務員不論在職時或離職後從事外間工作，都必須避免可能出現利益衝突，尤其要避免令公眾覺得或懷疑存在“延取報酬”的情況。

建議 19 - 當局應為行將離職的首長級公務員安排“離職面談”，並就面談需涵蓋的事宜制訂指引。

建議 20 – 按可享退休金條款退休的公務員(首長級和非首長級)在 16 家指定補助機構擔任全職受薪工作，當局應撤銷向他們暫停發放退休金的安排(余若薇議員及何俊仁議員認為，儘管現行安排有不妥當之處，檢討委員會在未整體檢視前公務員離職後加入其他半官方或由公帑資助機構的情況前，並不宜作出撤銷暫停發放退休金安排的建議。)

專責委員會：

建議 9 – 政府應考慮在相關的公務員事務局通告中，按《公務員良好行為指南》所述明確載列公務員在離職後從事工作方面應有的良好行為操守。

34. 對於撤銷向在經刊憲機構工作的領取退休金人員實施的暫停發放退休金安排，回應者一致贊成。回應者大多認為，應同樣撤銷向在政府工作的領取退休金人員實施的暫停發放退休金安排。他們認為退休金是有關人員過往為政府服務所賺取的延付酬金，不應因退休後從事的工作而受影響。

35. 檢討委員會就現行暫停發放退休金的安排的矛盾之處而提出的大多數意見，我們大致上贊同。我們同意，現時並沒有合理和客觀的準則，說明為何在眾多的補助機構中，只有 16 間補助機構¹⁸被當局根據退休金法例¹⁹，就暫停發放退休金的安排而界定為“公職服務”並進行刊憲。在如何行使暫停發放退休金利益的酌情權這個較廣闊的問題上，我們同意，退休金是領取退休金人員過往為政府服務而賺取的延付酬金，而在他們退休離開公務員隊伍後，以他們的新僱主的身分來決定是否繼續向他們發放每月退休金，既不公平亦不合理。我們注

¹⁸ 十六間補助機構是醫院管理局、香港城市大學、香港浸會大學、香港理工大學、嶺南大學、香港中文大學、香港科技大學、香港大學、職業訓練局、香港房屋委員會、香港金融管理局、香港教育學院、立法會行政管理委員會、平等機會委員會、個人資料私隱專員公署及申訴專員公署。

¹⁹ 有關的兩條退休金法例是《退休金條例》(第 89 章)及《退休金利益條例》(第 99 章)。《退休金條例》第 11 條列明“如根據本條例已獲批予退休金的人再度受聘擔任公職，或受聘於補助機構服務，而該服務乃行政長官藉憲報公告決定為就本條而言屬公職服務者，則有關的退休金可在該人的同意下，於其擔任公職或在補助機構服務期間(視屬何情況而定)，暫停支付。”《退休金利益條例》第 26(1)條列明“如具有資格領取退休金或已獲批予退休金的人員，再度受聘擔任公職，或受聘於補助機構服務，而該項服務屬行政長官藉憲報公告決定就本條而言屬公職服務者，則有關的退休金可在該人員再度受聘或受聘(視屬何情況而定)之後的服務期間，暫停支付。”

意到，暫停發放退休金的安排並不適用於按公務員公積金計劃條款受聘的公務員。基於這些原因，我們建議接納有關建議，撤銷領取退休金人員(包括前首長級及前非首長級公務員)受聘於 16 間經刊憲的補助機構期間，和在年屆相關退休金法例規定的適用正常或訂明退休年齡而再度受聘於政府時，須暫停支取退休金的現行政策。對於前者，我們會把 16 間補助機構從憲報中剔除。對於在年屆法例規定的適用正常或訂明退休年齡之前退休，並再度受僱於政府的領取退休金人員，我們會繼續向其實施暫停發放退休金的安排，以免無意中鼓勵在職的可享退休金公務員選擇提早退休。

36. 我們同意，令所有公務員確信，無論在職時或離職後，均須秉持誠實可信、廉潔守正的操守並致力避免利益衝突，至為重要。為此，我們建議接納與這方面有關的上述建議。

(V) 生效日期

37. 為預留時間以作準備，我們建議對下列首長級公務員實施改善措施(與暫停發放退休金有關的改善措施除外)：按可享退休金條款或新長期聘用條款受聘，並在二零一一年九月一日或之後停止政府職務者；或按合約條款受聘，並在二零一一年九月一日或之後訂立新合約或續訂合約者。我們不建議對已經離職，或正在放取離職前休假，或按合約條款受聘而合約是在二零一一年九月一日前訂立的前首長級公務員實施這些措施，因為以具追溯力的方式實施這些措施，會因剝奪合法期望或作出不合理行為而受到挑戰。

38. 我們亦建議由二零一一年九月一日起，向所有領取退休金人員(包括前首長級及前非首長級公務員)實施與暫停發放退休金有關的改善措施。

建議的影響

39. 建議符合《基本法》內對人權沒有影響的條文。建議對經濟、生產力、環境和可持續發展沒有影響。建議可能對公務員職位的吸引力，以及對首長級公務員的士氣和工作熱誠有負面影響。按上文第 31 段所載建議把諮詢委員會秘書處的職能納入薪諮會聯合秘書處的職責範圍內，或須增加額外人力資源。如有需要，我們會按照既定機制，獲取所需的額外資源。

公眾諮詢

40. 檢討委員會在二零零九年二月中進行了為期兩個月的公眾諮詢，而在制訂建議時，已考慮到所收集得的意見。二零零九年七月，我們進行了為期兩個月的諮詢，徵詢有關持份者對檢討委員會的建議的意見。我們又曾在二零一零年十二月中進行另一輪諮詢，為期一個月，徵詢有關持份者對專責委員會所提建議的意見。

宣傳

41. 我們會向立法會公務員及資助機構員工事務委員會作簡報。我們會把改善措施通知諮詢委員會、公務員敘用委員會、各局及部門、各中央評議會職方，以及所有在職首長級公務員。我們會舉行傳媒簡報會，並安排發言人回答傳媒的提問。

查詢

42. 如對本參考資料摘要有任何查詢，請與公務員事務局局長政務助理高慧君女士聯絡(電話：2810 2358)。

公務員事務局

二零一一年七月二十二日

首長級公務員離職就業規管機制改善措施

現行措施	改善措施
(I) 基本原則	
<p>1. 保障公眾利益和保障個人權利，是首長級公務員離職後從事外間工作的規管機制的兩項基本原則。</p>	<p>1. 規管機制的根本原則，是保障公眾利益(即維持公眾對政府的信任、良好管治，以及公正及有誠信的公務員隊伍)和保障個人權利。只有在某宗個案中有充分理據支持時，保障公眾利益才會較保障個人權利重要。</p>
(II) 政策方針	
<p>1. 規管機制的政策方針是確保公務員在離職前休假期間或離職後，不會從事一些可能與其過往政府職務出現實際或潛在利益衝突的工作；或從事一些可能會引起公眾負面觀感，令政府尷尬和損害公務員形象的工作；同時確保不會過分約束有關人員在停止政府職務後就業或從事其他工作的權利。</p>	<p>1. 政策方針的目的是：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 確保首長級公務員在離職前休假期間或離職後，不會： <ul style="list-style-type: none"> (i) 從事一些可能與其過往政府職務出現實際或潛在利益衝突的工作；或 (ii) 從事一些可能會引起公眾有充分根據下所產生的負面觀感，令政府尷尬和損害公務員形象的工作；或因從事一些工作，令處事公正並獲悉充分資料的觀察者在考慮所有相關事實後，得出結論，認為有合理理由擔心有延取報酬或利益的情況； (b) 同時確保不會過分約束有關人員在停止政府職務後就業或從事其他工作的權利；以及 (c) 確保公務員職位的吸引力不會被削弱，以及有限的人力資源得以善用。

	2. 上述政策方針會在申請表開首列明，讓申請人留意。
(III) 離職前休假期間(在已停止政府職務而尚未正式離開政府的期間放取的假期)	
<p>1. 首長級公務員如打算在離職前休假期間從事外間工作(已獲當局一律給予事先批准的工作除外)，一律須事先申請批准。</p> <p>2. 申請在離職前休假期間從事商業性質工作或在商業實體工作，一般不會獲得批准，但如有特別考慮因素，且有關工作不會引起利益衝突或公眾負面觀感，則作別論。</p>	1-2. 與第(III)部現行措施第 1 至 2 項相同。
(IV)最低限度的禁制期(由停止政府職務當日起計)	
<p>1. 首長級公務員如打算在訂明的最低限度禁制期內從事外間工作(已獲當局一律給予事先批准的工作除外)，一律須事先申請批准。</p> <p>2. 適用於按可享退休金條款或新長期聘用條款退休的首長級公務員的最低限度禁制期： 首長級薪級表第 4 點或以上(或同等薪點) — 12 個月； 其他 — 6 個月。</p> <p>3. 對於因退休以外原因離職的首長級公務員(例如合約人員和辭職公務員)，當局沒有訂明最低限度的禁制期，每宗個案會按個別情況考慮。</p> <p>4. 對於商業性質的外間工作，必須有特別考慮因素，而且有關工作不會引起利益衝突或公眾</p>	1-4. 與第(IV)部現行措施第 1 至 4 項相同。

<p>負面觀感，最低限度禁制期才會獲縮短。</p>	
<p>(V)管制期(由正式離開政府當日起計)</p>	
<p>1. 適用於因退休而離開政府的首長級公務員的管制期： 首長級薪級表第 8 點或同等薪點 — 3 年； 其他 — 2 年。</p> <p>2. 適用於連續服務六年或以上而因退休以外原因離職的首長級公務員的管制期： 首長級薪級表第 8 點或同等薪點 — 3 年； 其他 — 2 年。</p> <p>3. 適用於連續服務不足六年而因退休以外原因離職的首長級公務員的管制期： 首長級薪級表第 8 點或同等薪點 — 1.5 年； 其他 — 1 年。</p>	<p>1. 與第(V)部現行措施第1至3項相同。</p>
<p>(VI)評審準則</p>	
<p>1. 主要的考慮因素與第(II)部現行措施項下的政策方針所述者相同。</p> <p>2. 申請的具體考慮因素包括：</p> <p>(a) 申請人在任職政府期間曾否參與制訂政策或決策，使本身業務或其準僱主已經或可能因而直接得益或取得某些特殊利益；</p> <p>(b) 申請人在任職政府期間曾否接觸敏感資料，令其本人或其準僱主在不公平的</p>	<p>1. 主要的考慮因素與第(II)部建議改善措施項下的政策方針所述者相同。</p> <p>2. 具體考慮因素包括：</p> <p>(a)-(e) 與第(VI)部現行措施第 2(a)至(e)項相同；</p> <p>(f) 處事公正並獲悉充分資料的觀察者在考慮所有相關事實後，會否得出結論，認為有合理理由擔心有延取報酬或利益的情況；及</p> <p>(g) 擬從事的工作會否在任何方</p>

<p>情況下，較競爭對手有利；</p> <p>(c) 申請人在任職政府期間曾否涉及其準僱主屬參與一方的任何合約或法律事務；</p> <p>(d) 擬從事的工作是否與申請人任職政府期間參與的工作／計劃項目及／或規管／執法職務有任何關連；</p> <p>(e) 申請人從事有關工作會否使公眾懷疑牽涉利益衝突或有其他不恰當之處；及</p> <p>(f) 擬從事的工作會否在任何方面令政府尷尬或損害公務員隊伍的聲譽。</p>	<p>面引起公眾有充分根據地產生負面觀感，令政府尷尬和損害公務員形象。</p> <p>3. 上述評審準則會在申請表開首列明，讓申請人清楚知道評審過程中會考慮的因素。</p> <p>4. 當局會把評審申請方面的良好做法，包括應如何根據上述具體考慮因素進行評審，告知各局／部門。</p> <p>5. 評審各方在處理首長級薪級表第4至8點(或同等薪點)公務員的申請時，會根據申請人任職政府最後六年的職務資料進行評審；在處理首長級薪級表第1至3點(或同等薪點)公務員的申請時，則會根據申請人任職政府最後三年的職務資料進行評審。</p>
<p>(VII) 申請人提供的資料</p>	
<p>1. 申請人須在申請表內提供下列資料：</p> <p>(a) 準僱主的母公司及附屬公司；</p> <p>(b) 申明本身會否涉及準僱主的母公司及附屬公司的業務；</p> <p>(c) 按任職政府最後三年期間所擔任的職務提供相關資料。如申請人不會涉及準僱主的母公司及附屬公司</p>	<p>1. 申請人須在申請表內提供下列資料：</p> <p>(a) 不論他會否涉及準僱主的母公司、附屬公司、相聯公司或共同控制實體^{註1}的業務，都必須根據本身所知，披露其任職政府最後幾年期間與這些機構在合約、法律、公務及其他事務上的重要接觸／往來(如有的話)。如申請人屬首長級薪級表第1至3點(或同等薪點)人員，須披露其任職政府最後三年期間的</p>

^{註1} 關於附屬公司、相聯公司及共同控制實體的定義，可參考香港會計師公會發出的《香港核數準則》。根據現行定義，附屬公司是由另一實體(稱為母公司)所控制的一個實體，包括不屬法團的實體，例如合夥經營等。相聯公司是有關投資者可對其發揮重大影響力的一個實體，包括不屬法團的實體(例如合夥經營等)，而該實體既非一家附屬公司亦非聯營公司的部分權益。共同控制實體是涉及成立企業、合夥經營或其他實體的聯營企業，而每名聯營者均持有該聯營企業的權益。共同控制實體的運作方式與其他實體無異，但聯營者之間訂有合約以共同控制有關實體的經濟活動。

<p>的業務，則只須提供與準僱主有關的資料。</p>	<p>接觸或往來；如申請人屬首長級薪級表第 4 點或以上(或同等薪點)人員，則追溯至其最後六年的政府工作；</p> <p>(b) 申請人認為與評審其申請有關的其他所有資料(包括他個人對於是否有利益衝突的看法)；</p> <p>(c) 申請人根據評審準則，坦誠地對其申請作出的評估；及</p> <p>(d) 關於申請人如何覓得所申請工作的資料，包括介紹人姓名(如適用)及彼此的關係。</p> <p>2. 各局／部門會盡可能在申請人提供其過往在政府服務有關的資料方面給予其協助。</p>
----------------------------	---

(VIII)離職公務員就業申請諮詢委員會(諮詢委員會)

<p>1. 諮詢委員會就首長級公務員提出的每一宗離職後從事外間工作申請，向審批當局提供意見。</p> <p>2. 委任諮詢委員會主席及委員是行政長官的權責。</p> <p>3. 所有委員均以個人身分獲委任。</p> <p>4. 為使公眾相信諮詢委員會具備誠信並會提供公正無私的意見，所有委員(包括主席在內)均須在獲委任時及在其後每年披露其一般金錢利益和其他利益，以及在出現利益衝突時予以申報。</p> <p>5. 有關申報利益衝突的指引會定期檢討。</p>	<p>1-5. 與第(VIII)部現行措施第 1 至 5 項相同。</p> <p>6. 諮詢委員會每年會向行政長官提交工作報告。年度報告會提交至立法會，送交立法會圖書館，並上載至政府網頁。</p> <p>7. 在無損害行政長官權責的情況下，會增加諮詢委員會的成員，並可包括學者、公務員團體代表、前首長級公務員、專業界別及／或商界人士，以及行政會議、立法會及區議會的前任或現任議員等合適人選。</p> <p>8. 諮詢委員會將獲邀就其運作模式制訂指引，並向公眾和申請人公布詳情。</p> <p>9. 諮詢委員會會按需要召開會議，討論申請個案。</p>
--	--

<p>6. 諮詢委員會每年向行政長官提交工作報告。年度報告分送立法會公務員及資助機構員工事務委員會及立法會圖書館，並上載至公務員事務局網頁。</p> <p>7. 諮詢委員會由主席及四名委員組成。</p> <p>8. 諮詢委員會主要以傳閱文件方式處理事務。如有需要討論申請個案，會召開會議。</p> <p>9. 諮詢委員會由公務員事務局提供秘書處支援。</p>	<p>10. 諮詢委員會會邀請外間專家就委員在考慮申請個案時提出的問題提供意見，並會作出妥善安排，確保邀請外間專家的過程公正無私，申請人的個人及其他敏感資料獲得保障，以及申請個案和有關討論內容予以保密。如外間專家曾就某宗申請提供意見，諮詢委員會會向審批當局說明。</p> <p>11. 諮詢委員會將由公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處提供秘書處支援。</p>
<p>(IX)處理申請時間</p>	
<p>1. 當局建議申請人最少在擬從事的工作開始前一個月遞交申請。</p>	<p>1. 當局會訂定兩項服務承諾：其一關於受聘於非商業機構的申請的處理時間，其二則關於受聘於商業機構的申請的處理時間。</p>
<p>(X)執行</p>	
<p>1. 審批當局對所有獲批准的外間工作施加基本工作限制。獲准從事工作的申請人不得：</p> <p>(a) 個人直接或間接參與競投任何政府土地、物業、計劃項目、合約或專營權；</p> <p>(b) 擔任或代表任何人擔任工作（包括訴訟或游說活動），而該等工作與其任職政府最後三年期間涉及的下述職務或接觸過的下述資料有關連：</p> <p>(i) 政策制訂或決策工作；</p> <p>(ii) 敏感資料；</p>	<p>1. 審批當局會繼續現行安排，就獲批准的申請施加基本工作限制，以及在有需要的情況下施加額外工作限制（即第(X)部現行措施第1及第2項）。</p> <p>2. 審批當局會把施加於申請人的工作限制直接通知準僱主，並告知準僱主，如申請人的職責有重大變更，則申請人須作出通報，並事先向審批當局徵求批准。</p> <p>3. 如執行工作限制方面可能涉及個別局／部門，則審批當局須適當地把施加於申請人的工作限制通報相關的局／部門。</p>

<p>(iii) 合約或法律事務；</p> <p>(iv) 工作或計劃項目；及 ／或</p> <p>(v) 執法或規管職務；或</p> <p>(c) 參與任何會令政府尷尬或損害公務員隊伍聲譽的活動。</p> <p>2. 審批當局或會視乎個別情況就工作範圍施加額外限制。</p> <p>3. 申請人須把審批當局批准其申請時所施加的條款通知其準僱主。</p> <p>4. 申請人須把獲批准的外間工作的任何重大變更(包括停止擔任有關工作)，通報公務員事務局。</p>	<p>4. 申請人如在離職後擔任已申請並獲批准的外間工作，須遵照批核條件，在簽署或收到僱傭合約或聘書起計30天內，向審批當局提交合約或聘書副本。其後如有任何重大變更，申請人亦須事先向審批當局徵求批准。如停止從事工作，申請人亦須通知審批當局。</p>
--	--

(XI)登記冊的涵蓋範圍

<p>1. 首長級薪級表第4點或以上(或同等薪點)的首長級公務員從事獲准擔任的外間工作的資料摘要在登記冊內載列，直至有關人士的管制期屆滿，或他們通知公務員事務局已停止從事該項外間工作為止(兩者以較早者為準)。登記冊可供公眾索閱。諮詢委員會就每宗離職後從事外間工作的申請所提供的意見，不會載於登記冊內。</p> <p>2. 至於首長級薪級表第3點或以下(或同等薪點)的首長級公務員從事獲准擔任的外間工作，如受到公眾關注，當局可能會按個別情況披露有關資料。</p>	<p>1. 與第(XI)部現行措施第1項相同，但諮詢委員會的意見會載於登記冊內，而登記冊亦會上載至政府網頁。</p> <p>2. 上述安排亦適用於首長級薪級表第1至3點(或同等薪點)的首長級公務員。</p>
--	---

(XII)覆檢／上訴渠道	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 現時未有設立可供申請人使用的覆檢／上訴渠道。 2. 申請人如不滿當局對其申請所作出的決定，可提供額外資料及／或理據，要求審批者覆檢決定；或根據《公務人員（管理）命令》第20條直接向行政長官提出申述。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當局將設立以下覆檢／上訴渠道- <ol style="list-style-type: none"> (a) 申請人如對決定不滿，可要求審批當局覆檢決定； (b) 審批當局就覆檢作出決定前，先徵詢諮詢委員會的意見； (c) 如有需要，審批當局在徵詢諮詢委員會意見前，可先請當局有關方面重新進行評審；及 (d) 申請人如對當局覆檢後的決定仍感不滿，可向行政長官提出上訴。行政長官的決定是最終決定。
(XIII)提供指引	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 規管離職後從事外間工作的指引載於《公務員事務局通告第10/2005號》及《公務員事務規例》第397條。 2. 當局已向各局／部門發出有關指引。 3. 所有首長級公務員在離職前都會獲提供指引文本。 4. 諮詢委員會成員首次獲委任時即獲提供指引文本。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當局將於二零一一年九月一日實施改善措施之前發出修訂指引。 2. 第(XIII)部現行措施第2至4項繼續適用。
(XIV)公務員隊伍的誠信	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 當局曾發出詳細通告／指引，提醒所有公務員必須避免在公務與私人利益之間出現衝突，包括在盡忠效力政府與盡忠效力擬在離開政府後從事工作的僱主或機構之間出現的利益衝突。此外，當局和廉政公署一直緊密合作，採取預防、教育 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 當局會繼續舉辦培訓課程、座談會、工作坊等，以加強公務員隊伍的誠信。 2. 公務員在離職後從事外間工作方面應保持的良好操守，會在公務員事務局通告內訂明。

<p>和制裁的措施，以加強公務員隊伍的誠信。</p> <p>2. 《公務員良好行為指南》載明，退休公務員離職後如打算就業或從事任何業務，應小心衡量，避免從事可被視為與其服務政府期間所擔任職務構成衝突，或令公務員隊伍聲譽受損，或使其本人或政府遭受公眾非議的活動。</p>	
<p>(XV)離職面談</p>	
<p>1. 管方並無與每一位行將離職的首長級公務員進行離職面談的慣常做法。</p>	<p>1. 部門／職系首長須與每一位行將離職的首長級公務員進行離職面談。在面談時，會提醒行將離職的首長級公務員必須遵守離職後從事外間工作的規管機制的規定，在考慮離職後的外間工作時務須避免利益衝突，以及在申請離職後從事工作時，須向審批當局提供充足和準確的資料。</p>
<p>(XVI)暫停發放退休金</p>	
<p>1. 所有領取退休金人員(包括前首長級公務員及前非首長級公務員)在再度受聘於政府或受聘於十六間經刊憲的補助機構期間，一律受暫停發放退休金的安排所規管，除非有關人員為政府或經刊憲的機構擔任無薪工作、有薪兼職工作或短期有薪工作或出任政治委任官員則不在此限。兼職工作指每周工作不超過24小時，如同時從事兩份或以上的兼職工作，指每周總工作時數不超過24小時。短期工作指不超過三個月的全職工作。</p>	<p>1. 將16間經刊憲的補助機構從憲報中剔除，並撤銷領取退休金人員受聘於16間經刊憲的補助機構期間，當局暫停向其發放退休金的現行政策。</p> <p>2. 撤銷領取退休金人員在年屆退休金法例規定的正常或訂明退休年齡而再度受聘於政府時，須暫停支取退休金的現行政策。</p> <p>3. 現行的暫停發放退休金政策會繼續適用於再度受聘於政府的領取退休金人員，適用期間由他們再度受聘於政府起計，至他們年屆退休金法例規定的正常或訂明退休年齡止。</p>

報告摘要

引言

因應公眾對首長級公務員離職後從事外間工作的關注，行政長官在二零零八年九月三十日委任由十一位成員組成的獨立首長級公務員離職就業檢討委員會(下簡稱‘檢討委員會’)，檢討現行政策和規管安排。檢討委員會須於二零零九年年中向行政長官提交檢討結果和建議。檢討委員會的成員名單和職權範圍載於第1章。

2. 檢討委員會將其工作分三個階段進行，並合共舉行了24次會議。檢討委員會詳細檢視了規管首長級公務員離職後從事外間工作的現行政策和安排(下簡稱‘規管機制’)。規管機制的概要載於第2章。檢討委員會亦參考了七個海外司法管轄區(即澳洲、加拿大、法國、新西蘭、新加坡、英國和美國)的做法。上述國家的規管安排的概要載於第3章。

3. 檢討委員會於二零零九年二月中發表了諮詢文件，並進行為期兩個月的公眾諮詢。為收集社會各界的意見，檢討委員會舉行了數次簡介會／公眾論壇，以及收取書面意見。收到的77份書面意見已全數(提交意見者要求不公開其意見除外)上載檢討委員會網站(www.dcspostservice-review.org.hk)。公眾亦可索取該些書面意見的印刷文本。檢討委員會衷心感謝曾出席簡介會和論壇的人士和團體，並多謝他們提出寶貴意見。檢討委員會收集到的公眾回應的概要載於第4章。

結論及建議

4. 檢討委員會已詳細研究規管機制，並深入討論公眾和持份者的意見，以及參考了海外做法。檢討委員會合共提出 23 項建議，涉及規管機制的不同範疇，包括：

- (a) 基本原則(建議 1)；
- (b) 政策方針(建議 2)；
- (c) 設計和運作(建議 3 至 20)；以及
- (d) 公眾監察(建議 21 至 23)。

I. 基本原則

建議 1 – 保障公眾利益和保障個人權利應繼續作為規管機制的兩項基本原則，而保障公眾利益應較保障個人權利重要。

5. 檢討委員會相信，保障公眾利益與保障個人權利這兩項現行規管機制的的基本原則都很重要。一方面，政府有責任維護公眾利益；另一方面，個人權利，尤其是個人就業和自由選擇職業的權利，是《基本法》及適用於香港的一項國際公約和一項勞工公約所訂明的基本人權。然而，這項權利不應被視為絕對權利。

6. 政府聘用公務員，是為市民服務；因此，政府可基於保障公眾利益，對公務員離開政府後的就業權利施加合理的限制。檢討委員會建議，保障公眾利益和保障個人權利應繼續是規管機制的兩項基本原則，而保障公眾利益應較保障個人權利重要。

II. 政策方針

建議 2 – 當局應擴闊政策方針，以明確提述：

- (a) 避免令人懷疑或認為存在‘延取報酬’；以及
- (b) 善用有限的人力資源。

不過，當局無需的政策方針中提述須保持公務員職位的吸引力。

7. 檢討委員會明白有公眾關注首長級公務員可能於在職時，利用其職權使某機構或人士受惠，並在離職後，或期望離職後獲得有關機構或人士聘用，即所謂‘延取報酬’。檢討委員會認為，若確實存在‘延取報酬’，當局便應根據現有法律（如《防止賄賂條例》）處理；若單單是觀感上或純粹基於懷疑的‘延取報酬’，則完全是另一回事。

8. 檢討委員會注意到，現行的政策方針並沒有明確提述‘避免令人懷疑或認為存在延取報酬’；而加拿大和英國在其高級公務員離職就業規管機制的政策方針中，均有明確提述這方面的考慮。檢討委員會建議在政策方針中加入這項提述。對於有意在離職後從事外間工作的首長級公務員，在他們考慮從事哪一項外間工作時，在政策方針中作出特別的提述，可以向他們凸顯避免‘延取報酬’之嫌的重要性；亦可提醒負責內部和外間評審的各方特別留意這方面的考慮。此舉也可減低（雖不能完全消除）公眾在‘延取報酬’這方面的疑慮。

9. 此外，檢討委員會認為應讓首長級公務員好好發揮其經驗與專長，從而造福社會。檢討委員會亦注意到，澳洲和新西蘭的公務員離職就業規管機制均確認

前公務員離職後從事外間工作可為社會帶來裨益。檢討委員會因此認為應擴闊政策方針，以明確提述善用有限的人力資源。

10. 另外，檢討委員會認為，政府招聘和挽留有質素的公務員，對香港的良好管治至為重要。然而，公務員職位是否具吸引力，除了受首長級公務員離職後從事外間工作的規管是否嚴格所影響之外，還會受其他因素影響。要釐定所有相關因素所佔的相對比重並不容易。因此，檢討委員會建議在政策方針中無需提述保持公務員職位的吸引力。

III. 設計和運作

(a) 規管期限

建議 3 – 當局不應終身全面禁止首長級公務員從事受薪工作。當局也不應終身禁止他們從事特定類別的受薪工作(何俊仁議員持不同意見)。何俊仁議員認為應進一步探討終身禁止首長級公務員從事涉及‘特定僱主’的受薪工作的可行性。所謂‘特定僱主’是指首長級公務員如曾涉及土地、物業及批出專營權等政府工作，則他終身不得加入任何在其任職政府期間曾有相關往來的公司。

11. 檢討委員會收到的公眾意見中，有提到兩類終身禁止從事受薪工作的禁制。一類是終身全面禁止從事任何受薪工作，尤其針對獲發放每月退休金的退休首長級公務員。另一類是終身禁止從事特定類別的受薪工作。

12. 檢討委員會基於下列考慮因素，不建議向前公務員施加終身全面禁制：

- (a) 終身全面禁制有違《基本法》及適用於香港的一項國際公約和一項勞工公約所訂明的個人就業和自由選擇職業的權利；
- (b) 退休福利是首長級公務員過往服務政府所得薪酬的一部分，並不是有關人員離開政府後被終身剝奪從事受薪工作權利而得到的補償；
- (c) 善用有限的人力資源，是最符合社會利益；以及
- (d) 顧問研究涵蓋的海外司法管轄區，並無任何一個對前高級公務員施加終身全面禁制。

13. 有意見主張終身禁止前首長級公務員從事特定類別的受薪工作，例如與其過往政府職務屬同一範疇的工作。由於要為這種嚴苛措施釐定清晰的禁制範圍，實有困難(見下文第 16 至 19 段)，因此檢討委員會(何俊仁議員除外)不建議終身禁止首長級公務員從事特定類別的受薪工作。何俊仁議員理解這方面的困難，但他認為應進一步探討對在任職政府期間，曾涉及土地、物業或批出專營權等工作範疇的前首長級公務員，終身禁止他們加入有相關往來的機構(即‘特定僱主’)從事受薪工作的可行性。

建議 4 – 當局無需更改最低限度的禁制期。

14. 最低限度的禁制期是由首長級公務員停止職務當日起計；視乎首長級公務員的職級，有關的期限為六個月或十二個月。審批當局一般不會批准首長級公務員在最低限度的禁制期間加入商業機構工作。檢討委員會注意到，顧問研究涵蓋的七個海外司法管轄區中，只有英國有相類似的禁制期，但僅限於禁止非常

高級的公務員，在離職後三個月內從事任何外間工作。與其他海外規管機制比較，本港現時規管機制的最低限度的禁制期已是最長的。審批當局亦可就個別離職後從事外間工作的申請，延長或縮短最低限度的禁制期。

15. 檢討委員會認為進一步全面延長最低限度的禁制期或會抵觸規管機制其中一項基本原則，即保障個人就業的權利。此外，對因辭職或在合約期滿後離開政府的前首長級公務員，禁止他們於離職後一段長時間從事外間工作，並不合理。

建議 5 – 管制期的長短不應取決於首長級公務員在任職政府期間是否在指明範疇工作。

16. 有意見認為，任職政府期間在某些範疇工作的首長級公務員，離職後從事外間工作，較容易引起公眾就利益衝突和‘延取報酬’的疑慮或觀感。有關的指明範疇包括房地產或土地相關事宜。因此，有意見指應對此類前首長級公務員實施較長的禁制（但並非終身禁制）或較長的管制期（見下文第 20 段）。

17. 基於下列考慮因素，檢討委員會不建議按指明政府工作範疇實施離職就業規管：

- (a) 要制訂一套客觀準則以選定指明政府工作範疇，是相當困難的；
- (b) 規定任職政府期間曾在指明範疇工作的前首長級公務員，不論其在有關範疇實際的參與程度，均須在離職後，受較嚴格的外間工作規管，可能並不公平合理；
- (c) 如實施這項管制，公務員可能抗拒被調派至涉及指明工作範疇的部門工作，因而增添管

理公務員隊伍的困難；以及

(d) 有關管制與海外做法並不類似。

建議 6 – 管制期的長短不應取決於首長級公務員是否在離職後從事與其任職政府期間同一範疇工作。

18. 有意見認為，如首長級公務員離職後從事與過往任職政府期間同一範疇的工作，出現利益衝突的可能性較大。原因是他們在任職政府期間，較有可能曾與準僱主或準僱主的競爭對手有往來，以及／或掌握相關行業的資料。因此，有回應者建議首長級公務員離職後，從事與其過往政府職務屬同一範疇的外間工作時，當局應對其施加更長的管制期。

19. 基於下列考慮因素，檢討委員會不建議當局對首長級公務員離職後，從事與其過往政府職務屬同一範疇的外間工作時，施加更長的管制期：

- (a) 專業職系(如醫生和工程師)的首長級公務員，以及在整個公務員生涯只專責一個範疇的首長級公務員(如教育主任和警務人員)，基於他們的資歷及經驗，在離職後大多希望從事本身專業或所屬範疇的工作。因此，有關建議對他們的影響最大；
- (b) 這建議對通才的首長級公務員同樣有很大影響。若有關人員在其任職政府最後數年期間，曾在數個範疇工作，則他們離職後被禁止從事的外間工作範疇會超過一個；
- (c) 要界定哪些是‘相同範疇的工作’，並不容易；
- (d) 現時當局對所有離職後從事外間工作的獲批申請施加工作限制(見下文第 36 至 37 段)，

應可減低公眾懷疑申請人過去任職政府期間所取得的聯繫／資料，或會構成利益衝突的疑慮；以及

- (e) 顧問研究涵蓋的海外司法管轄區並無這類限制。

建議 7 – 管制期的期限應為(余若薇議員及何俊仁議員持不同意見)：

- (a) 首長級薪級第 1 至 3 點(或同等薪點)的公務員的管制期應為兩年(即維持不變)；
- (b) 首長級薪級第 4 至 7 點(或同等薪點)的公務員的管制期應為三年(即將現時的管制期延長一年)；以及
- (c) 首長級薪級第 8 點(或同等薪點)的公務員的管制期應為五年(即將現時的管制期延長兩年)。

余若薇議員及何俊仁議員建議：

- (a) 首長級薪級第 1 至 3 點(或同等薪點)的公務員的管制期應為三年(即將現時的管制期延長一年)；以及
- (b) 首長級薪級第 4 至 8 點(或同等薪點)的公務員的管制期應為五年(即將首長級薪級第 4 至 7 點(或同等薪點)的公務員現時的管制期延長三年；而首長級薪級第 8 點(或同等薪點)的公務員的管制期則延長兩年)。

20. 管制期是由首長級公務員正式離開政府(如有離職前休假，則自休假屆滿後)起計。根據規管機制，按管制期期限來說，首長級公務員可分為兩組：管制期為兩年的首長級薪級第 1 至 7 點(或同等薪點)的公

務員（他們擔任的職位非常廣泛，包括專業職系的主管級人員以至部門首長）；以及管制期為三年的首長級薪級第 8 點（或同等薪點）的公務員（為最高級的公務員，多擔任常任秘書長）。

21. 前首長級公務員在指明的管制期內必須事先取得批准才可離職後從事外間工作，而審批當局亦可按需要對獲批申請施加額外工作限制。檢討委員會認為，這兩項措施切實而有效，同時又不會不合理地限制個人工作的權利。

22. 雖然檢討委員會委員對於適用於首長級人員的管制期，持不同意見，但大家相信求同存異，最為符合公眾利益。在這共同目標之下，檢討委員會（余若薇議員及何俊仁議員除外）認為首長級薪級第 1 至 3 點（或同等薪點）的公務員獲賦予的酌情權和參與制訂政策的程度有限，公眾相對地沒有那麼關注他們離職後從事外間工作的情況。因此，他們為期兩年的管制期應維持不變。同時，檢討委員會認為，需因應較高級的首長級公務員的職責、可接觸的機密資料，及對政策制訂的影響，對適用於他們的管制期期限作不同程度的延長。明確來說，檢討委員會認為首長級薪級第 4 至 7 點（或同等薪點）的公務員的管制期應由兩年延長至三年，而首長級薪級第 8 點（或同等薪點）的公務員的管制期，則應由三年延長至五年。

23. 余若薇議員及何俊仁議員則認為應延長所有首長級公務員的管制期，以進一步減低公眾對他們離職後從事外間工作的關注。明確來說，首長級薪級第 1 至 3 點（或同等薪點）的公務員的管制期應由兩年延長至三年，而首長級薪級第 4 至 8 點（或同等薪點）的公務員的管制期，則應一律延長至五年（即首長級薪級第 4 至 7 點（或同等薪點）的公務員的管制期應

由兩年延長至五年，而首長級薪級第 8 點（或同等薪點）的公務員，其管制期則應由三年延長至五年）。

(b) 內部評審程序

建議 8 – 當局應就申請人在申請表內提供資料一環作出改善：

- (a) 不論申請人會否涉及準僱主的母公司或相關公司的業務，都應規定申請人披露其任職政府最後幾年期間與這些機構在合約、法律、公務及其他事務上的重要接觸／往來（如有的話）。如申請人屬首長級薪級第 1 至 3 點（或同等薪點），須披露任職政府最後三年期間的接觸或往來；如申請人屬首長級薪級第 4 點或以上（或同等薪點），則追溯至最後六年的政府工作；
- (b) 除申請表要求提供的特定資料外，應規定申請人須提供他認為與評審其申請有關的其他所有資料；以及
- (c) 應在申請表格開首列明政策方針和評審準則，提醒申請人評審過程中會考慮的因素，以幫助申請人決定依照上文(b)段提及應提供的其他資料。

24. 現時，每宗離職後從事外間工作申請均由當局有關方面先作內部評審。在進行評審時，除翻查相關的決策局／部門的檔案及記錄外，當局也會參考申請人在其申請表所提供的資料。

25. 現時，申請人須於申請表內提供多項資料，當中包括在其擔任政府職務的最後三年期間，與準僱主以及其母公司或任何附屬公司在合約、法律、公務及其

他事務上的接觸及往來（如有的話）的資料。然而，如申請從事的工作不涉及準僱主的母公司及附屬公司的業務，則申請人毋須提供與這些公司過往的往來資料。

26. 檢討委員會相信，如果能令公眾對評審過程更具信心，應有助減低市民對前首長級公務員從事獲准外間工作或有不恰當之處的疑慮。檢討委員會更相信，建議 8 所提議的額外資料，會有助評審各方掌握所需資料，以適當地評審申請。

建議 9 – 評審各方在處理首長級薪級第 4 至 8 點（或同等薪點）的首長級公務員的申請時，應根據申請人任職政府最後六年的職務資料進行評審。

27. 檢討委員會注意到，內部評審各方在處理首長級薪級第 4 至 8 點（或同等薪點）的公務員的申請時，可根據申請人任職政府最後三年或六年的職務資料作出評審。檢討委員會相信應設定統一的年期進行評審，並認為應以申請人任職最後六年的職務資料進行評審。

(c) 外間評審程序

28. 根據規管機制，每宗申請均會先遞交離職公務員就業申請諮詢委員會（下簡稱‘諮詢委員會’），以徵詢其意見，然後才由審批當局（即公務員事務局局長）作最終決定。諮詢委員會是由行政長官委任的一個獨立諮詢組織。

建議 10 – 諮詢委員會應保留其諮詢的角色（余若薇議員持不同意見）。余若薇議員認為應由獨立於政府的組織負責實施規管機制，包括行使批准或拒絕申請的權力。

29. 檢討委員會（余若薇議員除外）認為離職後從事外間工作的管制，是作為僱主的政府以及作為僱員的首長級公務員的合約關係中重要的一環。當局有責任訂定及履行此合約規定。假若有人就規管機制或審批當局作出的決定，作出法律或其他形式的挑戰，當局也得為此負責。因此，諮詢委員會應保留其諮詢的角色。余若薇議員則認為應由獨立於政府的組織負責實施規管機制，包括行使批准或拒絕離職後從事外間工作申請的權力。

建議 11 – 當局應擴大諮詢委員會的組成，並把成員人數增加至九名（包括主席）。有關的委任應以個人名義，界別可以是（但不限於）學術界人士、公務員團體代表、前首長級公務員、專業界別及／或商界人士，以及行政會議、立法會和區議會前任或現任議員。

30. 諮詢委員會現由一名現任高等法院法官擔任主席，其餘五名成員來自社會各界。相對於法國和英國相類似的獨立諮詢組織，諮詢委員會的成員人數算是較少。

31. 檢討委員會認為，擴大諮詢委員會的人數，以及吸納來自不同界別及擁有不同專長的人士，將有助諮詢委員會向當局提供更全面的意見，從而加強諮詢委員會的公信力。

建議 12 – 諮詢委員會應獲授權，在有需要時，邀請與從事外間工作申請的相關界別專家提供意見。

32. 檢討委員會注意到，有回應者建議，諮詢委員會應因應需要邀請與某項申請相關的專業界別的代表負責評審工作。檢討委員會對此建議有所保留，因為這

樣可能令評審工作難以保持貫徹一致的準則。檢討委員會建議諮詢委員會應獲授權，在有需要時，邀請有關界別的專家提供意見。

建議 13 – 諮詢委員會應就其運作模式制訂指引，當中應訂明有需要時，又或者只要主席或任何委員要求，便必須召開會議。諮詢委員會並應向公眾和申請人公布有關指引。

33. 目前，諮詢委員會主要以傳閱討論文件的方式，處理離職後從事外間工作的申請。檢討委員會注意到，在二零零六至二零零八年處理的申請當中，過半數是申請在非商業機構或資助教育機構工作的簡單個案，未必需要開會討論。

34. 檢討委員會認為開會討論申請，可方便委員交換意見，亦有助揭示文件上不易察覺的問題。檢討委員會認為諮詢委員會應繼續自行決定是否開會討論個別申請，並建議諮詢委員會應就其運作模式制訂指引，當中需包括開會討論申請的準則；諮詢委員會並應向公眾和申請人公布有關指引。

建議 14 – 諮詢委員會的秘書處應獨立於公務員事務局。視乎工作量的多少，秘書處可以是專責為諮詢委員會提供支援；又或者現時一些公務員事務諮詢組織已設有獨立秘書處，當局可考慮擴大這些獨立秘書處的職責範圍，使之同時為諮詢委員會提供行政支援。

35. 目前，諮詢委員會的秘書處隸屬公務員事務局。這樣的架構安排或會無意中削弱了諮詢委員會的獨立形象。檢討委員會認為，諮詢委員會設有獨立於公務員事務局的秘書處，可讓其更充分發揮獨立的諮詢角色，並可進一步確立諮詢委員會公正的地位。

(d) 執行所施加的工作限制

建議 15 – 當局就工作限制的安排和執行，應予以加強如下：

- (a) 審批當局應繼續現行安排，就批准的申請施加基本工作限制，及在有需要的情況下施加額外工作限制；
- (b) 審批當局應直接通知準僱主施加於申請人的工作限制，並告知準僱主如申請人的職責有重大變更，則申請人須事先向審批當局取得批准；
- (c) 如施加於申請人的工作限制可能涉及個別決策局／部門，則審批當局應通報相關的決策局／部門有關的工作限制；以及
- (d) 申請人如在離職後擔任獲批准的外間工作，必須遵照批核條件，在簽署或收到僱傭合約或聘書(以及若其後有重大變更)起計 30 天內，向審批當局提交合約或聘書副本。

36. 目前，審批當局對所有獲批准離職後從事外間工作的申請，均會施加基本工作限制；另外，亦會視乎情況施加額外工作限制。基本工作限制和額外工作限制（如適用的話）的有效期，會直至有關首長級公務員的管制期屆滿，或直至其停止擔任該項工作為止，兩者以較早者為準。

37. 檢討委員會注意到，基本工作限制涵蓋的範圍頗為廣泛。舉例來說，有關的首長級公務員不得參與競投任何政府項目等；以及不得擔任或代表其準僱主或客戶參與跟其任職政府最後三年期間職務有關連的任何工作。檢討委員會認為，當局施加工作限制的安排，

有助減低公眾對觀感上或潛在的利益衝突所抱的疑慮，因此審批當局應繼續有關安排。建議 15 所提出的措施，會有助加強執行所施加的工作限制。

(e) 覆檢／上訴渠道

建議 16 – 當局應在發給申請人審批結果的通知書內，列明覆檢及上訴渠道。如申請人要求覆檢審批當局的決定，審批當局應再次徵詢諮詢委員會的意見。

38. 現時，前首長級公務員如不滿審批當局對其離職後從事外間工作的申請所作出的決定，可以：(a) 提供額外資料及／或理據，要求審批當局覆檢決定；及／或(b) 根據《公務人員(管理)命令》第 20 條，直接向行政長官提出申述；及／或(c) 根據《基本法》第 48 條第(13)項，向行政長官提出申訴。檢討委員會認為，審批當局應提醒首長級公務員現有的覆檢及上訴渠道。

39. 檢討委員會認為，審批當局應就申請人要求覆檢的個案，再次徵詢及考慮諮詢委員會的意見才作決定。

(f) 處理申請時間的服務承諾

建議 17 – 當局考慮內部評審和外間評審程序的建議改善措施後，應就處理申請時間訂定切實可行的服務承諾。

40. 有回應者認為，過長的審批程序或會令申請人失去獲聘的機會，因此建議審批當局應從速處理申請，並就處理申請所需要的時間訂定服務承諾。檢討委員會認為，要求當局就處理申請時間訂定切實可行的服務承諾，屬合情合理。

(g) 公務員隊伍的誠信

建議 18 – 當局應在促進公務員隊伍廉潔操守的措施中，強調首長級公務員不論在職時或離職後從事外間工作，都必須避免可能出現利益衝突，尤其要避免令公眾覺得或懷疑存在‘延取報酬’的情況。

41. 檢討委員會注意到，利益衝突的情況不一而足，當局難以訂立詳細的明文規則，監管所有可能發生的情況。提高公務員隊伍的道德標準和誠信，才是更有效的做法。檢討委員會注意到，當局在促進公務員隊伍廉潔操守的措施中，均有著重避免公務員在任職政府時產生利益衝突。檢討委員會認為，該等措施亦應同樣強調公務員離職後從事外間工作須避免利益衝突。

(h) ‘離職面談’

建議 19 – 當局應為行將離職的首長級公務員安排‘離職面談’，並就面談需涵蓋的事宜制訂指引。

42. 目前，行將離職的首長級公務員都會獲發一套相關的公務員事務規例和通告，提醒他們有關離職後從事外間工作的規管規定。檢討委員會認為，當局如能與每一位行將離職的首長級公務員進行‘離職面談’，不失為一項良好的管理措施。當局可在面談中提醒他們在考慮離職後的外間工作時，務須避免產生利益衝突，以及在向審批當局提交離職後外間工作的申請時，須提供充足和準確的資料。

(i) 暫停發放退休金

建議 20 – 檢討委員會建議，按可享退休金條款退休的公務員（首長級和非首長級）在 16 家指定補助機構擔任全職受薪工作，當局應撤銷向他們暫停發放退休金的安排（余若薇議員及何俊仁議員持不同意見）。該兩位議員認為，檢討委員會在未整體檢視前公務員離職後加入其他半官方或由公帑資助機構的情況前，並不宜作出撤銷暫停發放退休金安排的建議。

43. 目前，退休公務員（首長級或非首長級）如在 16 家指定補助機構從事全職受薪工作，當局會暫停向其發放每月退休金。有回應者支持繼續這項安排，以避免公帑‘雙重支出’。有回應者則覺得現行安排並不符合公平原則，理由是這項安排並不適用於按合約條款或按公務員公積金條款受聘的前首長級公務員。前者於約滿後可獲發一筆過酬金，而後者在離開政府時可獲發政府自願性供款。此外，退休金是按可享退休金條款退休的公務員，過往服務政府所得薪酬的一部分；當局不應基於退休公務員離職後從事外間工作的僱主身份，而剝奪其退休福利。

44. 檢討委員會注意到，顧問研究涵蓋的海外司法管轄區，均沒有類似安排。

45. 現行暫停發放退休金的安排，亦令該 16 家指定補助機構比其他補助機構或商業機構較難吸納按可享退休金條款受聘的退休公務員，因為這些公務員未必願意因受聘而須暫停支取每月退休金。檢討委員會注意到，這些補助機構通常都有行之有效的既定招聘程序。從公眾觀感的角度來看，退休公務員加入補助機構工作，較之任職商業機構，可能較少引起利益衝突

的關注。

46. 此外，檢討委員會認為當局現行暫停發放退休金的安排，存在以下矛盾之處：

- (a) 當局沒有明確的客觀準則挑選哪些補助機構須納入暫停發放退休金安排的適用名單；
- (b) 退休公務員如在任何 16 家指定補助機構所成立的獨立法人組織從事全職受薪工作，毋須暫停支取退休金；以及
- (c) 按可享退休金條款退休的公務員和按公務員公積金計劃退休的公務員，待遇不一。雖然兩者同是按長期聘用條款受聘並可享退休福利，但假如後者全職受僱於 16 家指定補助機構，當局不會減低或暫停發放其退休福利。

47. 檢討委員會(余若薇議員及何俊仁議員除外)建議當局，退休公務員在 16 家指定補助機構擔任全職受薪工作，當局應撤銷暫停發放退休金的安排。余若薇議員及何俊仁議員承認現行安排有上述提及的問題。不過，他們認為在未整體檢視公務員離職後加入其他半官方或由公帑資助機構的情況前，並不宜作出撤銷暫停發放退休金安排的建議。

IV. 公眾監察

48. 公眾監察能有效防止公務員離職後就業涉及任何不恰當行為。檢討委員會認為，向公眾披露資料，可方便公眾監察，以及有助建立市民對規管機制的信心。

(a) 登記冊的涵蓋範圍

建議 21 – 當局應將公開披露安排的涵蓋範圍，擴大至包括首長級薪級第 1 至第 3 點(或同等薪點)的較低級的首長級公務員。

49. 當局在二零零六年一月實施公開登記冊的安排。首長級薪級第 4 點或以上(或同等薪點)的首長級公務員離職後擔任獲批准的外間工作，其個案資料會載列於登記冊內，供公眾查閱。檢討委員會相信，公眾應有權監察所有首長級公務員離職後，從事獲准擔任外間工作的情況。由於公開披露的安排自二零零六年起實施，適用於首長級薪級第 4 點或以上(或同等薪點)的前首長級公務員，因此，擴大披露安排的涵蓋範圍至較低級首長級公務員，應不會有侵犯個人資料私隱的問題。

(b) 諮詢委員會的意見

建議 22 – 諮詢委員會就每宗離職後從事獲准外間工作的個案提出的意見，都應載列登記冊內，向外公開。

50. 目前，存放於登記冊的個案資料，提供首長級公務員從事獲批准的離職後外間工作的基本資料(例如申請者任職政府的最後職位和獲批准擔任的外間工作的主要職務簡介)。然而，個案資料並不包括諮詢委員會就申請提出的意見。檢討委員會認為，在登記冊內披露諮詢委員會就申請所提出的意見，可以使公眾及有關的首長級公務員知悉，審批當局有否接納諮詢委員會的全部意見，從而提高決策過程的透明度。

(c) 諮詢委員會年度報告

建議 23 – 諮詢委員會年度報告應加入更多資料，包括但不限於離職後獲准從事的外間工作僱主業務的分類、登記冊內諮詢委員會意見與審批當局最終決定相異的個案，以及諮詢委員會運作模式指引。

51. 諮詢委員會每年向行政長官提交年度報告，並將年度報告公開；此舉一直有助提高規管機制的透明度。年度報告載有諮詢委員會相關年度所處理申請的統計數字，以及其他相關資料。當局亦會將有關的年度報告送交立法會公務員及資助機構員工事務委員會，並上載公務員事務局網站。若諮詢委員會年度報告加入更多資料，會有助公眾及首長級公務員了解諮詢委員會的工作。

政治委任官員

52. 檢討委員會在研究規管機制時，注意到政治委任官員離職後從事工作或擔任職位所受到的規管，與適用於首長級公務員的安排不同。部分委員（余若薇議員、何俊仁議員、陳茂波議員及鮑文先生）關注到，這些規管安排較適用於首長級公務員的安排寬鬆，認為當局需考慮應否實施對等或相稱的規定。由於政治委任官員離職後工作的規管並不屬檢討委員會的職權範圍，因此委員會決定不將有關事宜納入諮詢文件內。在公眾諮詢期內，檢討委員會收到有關規管政治委任官員離職後工作的不同意見。檢討委員會認為有責任將有關意見，告知行政長官。

53. 由於規管政治委任官員離職後工作的機制超越檢討委員會的職權，檢討委員會並沒有研究當局訂定

該機制的理念，亦因此未能就這事宜下任何結論。鑑於這是重要的課題，加上公眾的關注，檢討委員會促請行政長官另行就此課題進行檢討。

報告摘要

引言

新世界中國地產有限公司(下稱"新世界中國地產")在2008年8月1日宣布,由該日起委聘梁展文先生為該公司的執行董事及副董事總經理。該項宣布引起公眾爭議,因為梁先生於2007年1月10日退休前在政府擔任房屋及規劃地政局常任秘書長(房屋)和房屋署署長,並曾參與處理紅灣半島發展項目私人機構參建居屋計劃單位,而公眾認為將該等單位售予發展商所收取的契約修訂補價款額太低。此項聘任引起公眾極大關注,令公眾懷疑是對梁先生在任期間給予發展商優待的回報,並質疑公務員事務局局長批准梁先生在離職後加入新世界中國地產工作是否恰當。

2. 當第四屆立法會任期在2008年10月展開,議員隨即處理此事。在2008年12月10日,立法會通過決議委任專責委員會,調查梁先生離職後從事工作及相關的事宜。該決議亦授權專責委員會在執行其職務時,根據《立法會(權力及特權)條例》(第382章)第9(1)條行使命令證人出席作證和出示文據、簿冊、紀錄或文件的權力。

3. 調查有關梁展文先生離職後從事工作的事宜專責委員會(下稱"專責委員會")的職權範圍、成員名單、研究範疇及工

作計劃、工作方式及程序詳細載列於本報告第1章。專責委員會在2008年12月18日至2009年3月10日期間舉行了9次會議，為有關調查進行籌備工作。專責委員會在2009年3月17日至11月17日期間舉行了23次公開研訊，向24名出席研訊的證人取證。專責委員會亦舉行了81次會議討論所得證據，以及就專責委員會報告和與調查有關的事宜進行商議。

專責委員會的結論

4. 專責委員會對梁展文先生離職後受聘到新世界中國地產工作及他在紅灣半島事件的參與進行了詳細調查，詳情載於本報告第4、5、7及8章。專責委員會就其觀察所得作出以下結論：

- (1) 梁展文先生在處理紅灣半島單位的過程中，有深入和直接的參與，並擔當主導及統籌者的角色。
- (2) 紅灣半島發展項目是由新世界中國的母公司旗下附屬公司擁有的公司發展，而附屬公司的業務利益與母公司的業務利益是分不開的，梁先生受聘到新世界中國地產工作，顯然有利益衝突的問題存在。因此，梁先生接受聘任到新世界中國地產工作是不恰當的。
- (3) 梁先生向公務員事務局提出到新世界中國地產工作的申請沒有盡其責任，坦誠地提供與其申請有關的所有資料，亦沒有持守《公務員良好行為指

南》所載的公務員在離職後從事工作時應秉持的良好行為。梁先生的行為不符前任高官應有的操守，足以影響公務員隊伍的聲譽。

- (4) 參與處理梁先生申請的官員，大部分均採取狹窄的角度考慮該申請，沒有全面考慮公務員事務局通告第10/2005號所載列的6項評審準則，並對評審準則各有不同理解。他們處理有關申請所採取的方法不一、手法粗疏、態度有欠認真及過分倚賴信譽制度。

專責委員會的建議

5. 下文綜述專責委員會就首長級公務員離職後從事工作的規管機制(下稱"規管機制")作出的改善建議，詳細建議載於本報告第9章。

(1) 在離職後從事工作的限制

建議1 一 政府不宜全面禁止首長級公務員在離職後從事與其過往的政府職務屬同一範疇的工作，亦不宜就首長級公務員離職後從事工作一律實施禁制，或按界別施加禁制。

建議2 一 政府須建立一個有效的審批首長級公務員離職後從事工作申請的制度，以保障公眾利益及個人就

業權利，但無論在任何情況下，保障公眾利益應是首要考慮因素。

建議3 一 現時首長級公務員以退休原因離職後從事工作的禁制期適當，政府可以無需作出改變，但就以退休以外的原因離職後從事工作的禁制期而言，政府則需作出檢討。

建議4 一 評審各方在處理首長級薪級第1至3點的首長級公務員的申請時，根據申請人在政府任職最後3年的服務紀錄資料進行評審，涵蓋年期恰當，可維持不變。就首長級薪級第4至8點的官員的申請而言，政府應考慮以他們任職政府最後6年的職務作為評審涵蓋年期。

建議5 一 就以退休原因離職的首長級公務員而言，管制期的期限應為：

(a) 首長級薪級第1至3點的首長級公務員的2年管制期可以維持不變；

(b) 首長級薪級第4至7點的首長級公務員的管制期應延長至4年；及

(c) 首長級薪級第8點的首長級公務員的管制期應延長至5年。

(2) 把公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報納入評審準則作為
須予考慮的因素

建議6 一 政府應考慮修訂評審準則，將公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報納入審批當局須考慮的具體評審準則內。

建議7 一 公務員事務局應就如何評估公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報的事宜，向有關的官員及離職公務員就業申請諮詢委員會(下稱"諮詢委員會")提供清晰的指引，以助審核和考慮申請。

(3) 申請人須承擔的責任

建議8 一 政府應考慮修訂申請人提出申請的程序，以清楚反映申請人向公務員事務局遞交申請前，有責任坦誠地填報申請表所要求的資料(包括向審批當局披露其申請可能涉及的利益衝突事宜)，以及按相關通告所載列的評審準則先評估及衡量其離職後從事工作的申請。

建議9 一 政府應考慮在相關的公務員事務局通告中，按《公務員良好行為指南》所述明確載列公務員在離職後從事工作方面應有的良好行為操守。

- 建議10** — 政府應考慮規定申請人須提供在任職政府最後3年(適用於首長級薪級第1至3點的申請人)或最後6年(適用於首長級薪級第4至8點的申請人), 他曾參與和準僱主及準僱主所屬同一集團的其他公司有關的重大工作或計劃項目的資料, 供評審當局考慮。
- 建議11** — 政府應要求申請人提供他過去任職政府期間與準僱主及準僱主所屬同一集團的其他公司的事務往來資料。
- 建議12** — 政府亦應規定申請人須提供他在政府任職期間, 與其準僱主及其擬從事的工作相關的任何其他資料。
- 建議13** — 政府應考慮訂定指引, 讓申請人清楚明白相關的公務員事務局通告內規管機制的規定, 包括評審準則和涵蓋範圍, 以及申請人應如何評估及衡量其申請。政府亦應考慮在相關通告清楚列明, 申請人一旦違反規管機制的規定, 所獲得的批准將告失效, 而申請人亦會受到懲處。
- 建議14** — 各政策局/部門應向申請人提供協助, 以便得到申請所需的資料, 並讓他們查閱在職最後3年或6年的服務紀錄及曾參與重大工作或計劃項目的資料。

(4) 劃一處理及審核申請的方法

建議15 一 政府應改善現時處理及審核申請的方法，包括考慮以下措施：

- (a) 制訂一套劃一的處理及審核申請的方法，供各政策局／部門採用；
- (b) 向負責審核和評審申請的官員提供清晰的指引，附以一些個案先例，以確保他們履行責任，並協助他們在評估利益衝突、公眾觀感及公眾懷疑涉及延取報酬或利益回報等問題上，作出正確的判斷；
- (c) 檢討和加強與公務員的溝通，確保他們充分瞭解規管機制的政策方針及相關的評審準則，並從廣闊的角度考慮申請；及
- (d) 加強措施使各政策局／部門負責審核和評審申請的官員，充分瞭解他們應有的責任，確保他們採取認真審慎的態度執行審批工作。

(5) 不應純粹倚賴信譽制度

建議16 一 評審各方應以積極主動的方式詳細審核申請人所填報的資料，而公務員事務局必須加強監察申請

人在獲得批准後，有否遵從當局就其獲准擔任的工作所施加的條件，以增加信譽制度的成效。

建議17 一 申請人須在得到批准後的指定限期內，向公務員事務局提供聘書或僱傭合約的副本，以便核實聘用條款，否則其所獲的批准將會失效。

建議18 一 獲批准的申請其後如有任何變動，包括可能會影響審批當局在批准其申請時所考慮由申請人提供的相關資料，申請人須向公務員事務局呈報有關變動。

(6) 改善申請表

建議19 一 政府應修訂申請表，以確保申請人填報以下資料：

- (a) 申請人覓得有關工作的渠道；
- (b) 工作介紹人的名字及其與準僱主關係的相關資料；
- (c) 申請人評估和衡量其申請的結果；及
- (d) 申請人過往與其準僱主和準僱主所屬同一集團的其他公司有關的重大工作及計劃項目和事務往來等資料。

(7) 擴大登記冊的涵蓋範圍及查閱安排

建議20 一 政府應把登記冊的涵蓋範圍，擴大至包括所有首長級薪級第1至8點首長級公務員的獲批准申請個案，並將登記冊上載到政府網站，供公眾查閱。

(8) 改善離職公務員就業申請諮詢委員會的運作

建議21 一 政府應探討應否改革諮詢委員會的現行角色，以擴大其職能及加強其獨立性。

建議22 一 諮詢委員會應改善其本身的運作，措施包括：舉行例行會議審議申請，以及請公務員事務局及其他相關的政策局／部門內負責審核和評審離職後從事工作申請的官員出席會議，就有關申請陳述意見及解釋他們所作的建議。

建議23 一 政府應提高諮詢委員會的重要性，包括考慮採取以下措施：擴大諮詢委員會的成員組合；安排公務員事務局局長列席諮詢委員會的會議，以示政府對諮詢委員會的重視；定期檢討相關的申報利益指引；以及增加諮詢委員會的透明度，例如將諮詢委員會周年工作報告書提交立法會省覽。

退休金條例 (第89章) 第 16 條

退休後從事某些職業可致使退休金或津貼暫停支付

(1) 任何獲批予退休金或津貼的人，如在退休後2年內，事先沒有行政長官書面准許而—

- (a) 為本身利益從事業務；
- (b) 成為某合夥經營的合夥人；
- (c) 成為某公司的董事；或
- (d) 成為僱員，

而行政長官又認為該業務的主要部分，或該合夥經營或公司的業務，或該人受僱的主要工作，均是在香港進行的，則行政長官可發出指示，規定自行政長官指明的日期起，將批予該人的退休金或津貼暫停支付，而該項指示須隨即由公務員事務局局長以書面通知有關的人。（由1997年第362號法律公告修訂）

(2) 行政長官如認為適當，可就第(1)款的施行而指明一段超過2年的期間，並須隨即由公務員事務局局長以書面將此項指明通知有關的人。（由1997年第362號法律公告修訂）

(3) 任何人如因第(1)款的指示或第(2)款的指明感到受屈，可由其獲通知關於該項指示或指明當日起計30日內，或在行政長官就個別情況而准許的較長期間內，向行政長官提交呈請書，反對該項指示或指明；行政長官可以其認為適當者而確認、更改或推翻該項指示或指明。

(4) 任何人在被根據第(1)款暫停支付退休金或津貼之後，如不再具有該款所指明的任何身分，行政長官如信納該人不再具有該身分，可指示恢復付予該人退休金或津貼，並須追溯至該人不再具有該身分之日，或追溯至行政長官所指明的任何較後日期，而該項退休金或津貼即須據此恢復支付。

退休金利益條例 (第99章) 第 30 條

退休後從事某些職業可致使退休金暫停支付

(1) 任何獲批予退休金的人，如於退休後2年內，事先沒有行政長官書面准許而—

- (a) 自行從事業務；
- (b) 成為某合夥的合夥人；
- (c) 成為某公司的董事；或
- (d) 成為僱員，

而行政長官又認為該業務或該合夥或公司的業務的主要部分，或該人受僱的主要工作，是在香港進行的，則行政長官可指示將批予該人的退休金，自行政長官指明的日期起暫停支付，而公務員事務局局長須隨即以書面將指示通知有關的人。

(2) 行政長官如認為適合，可就第(1)款的施行而指明一段多於2年的期間，而公務員事務局局長須隨即以書面將該段指明的期間通知有關的人。

(3) 任何人如因根據第(1)款作出的指示或根據第(2)款作出的指明感到受屈，可在將該項指示或指明通知他當日起計30天內，或在行政長官就個別情況而准許的較長期間內，向行政長官提交呈請，反對該項指示或指明；行政長官可按他認為適合者而確認、更改或推翻該項指示或指明。

(4) 凡退休金已根據第(1)款暫停支付的人，不再具有該款所指明的任何身分，行政長官如信納該人不再具有該身分，可指示將退休金恢復支付予該人，並且須追溯至該人不再具有該身分之日，或追溯至行政長官所指明的任何較後日期，而該項退休金即須據此恢復支付。