

公務員薪酬水平調查的顧問研究 – 補充資料

遴選第二階段顧問的程序

公務員事務局根據《採購規例》所訂明的顧問遴選程序，遴選和委聘第二階段顧問。有關程序的審批工作分為兩個階段。在第一階段，採購部門按照一份可提供顧問服務的公司／機構名單，邀請有關公司／機構提交意向書。在第二階段，採購部門邀請備選顧問公司／機構，根據顧問服務的工作範圍和其他要求提交技術建議書及收費建議書。

申報利益衝突

2. 我們邀請顧問公司／機構就第二階段顧問工作提交建議書時，已訂明以下要求：“就顧問公司／機構、其核准承辦商或顧問小組成員而言，如其財務利益可被合理地視為會與獲政府委聘以提供顧問服務的職責構成衝突或形成競爭，或可能會構成衝突或形成競爭，便須在其技術建議書內披露。”這項要求在政府發出的相類顧問建議書邀請中普遍存在。

3. 在衡量是否構成利益衝突時，須以事實為根據，並須視乎顧問公司／機構或其顧問小組成員是否有任何財務利益，與第二階段顧問工作構成衝突或形成競爭。某顧問公司／機構曾參與相類性質的調查，不會與第二階段顧問工作構成利益衝突，除非因該次調查而產生或與之有關的財務利益，與第二階段顧問工作的職責有利益衝突或形成競爭。

4. 華信惠悅顧問有限公司以書面方式確認在二零零二/零三年參與香港總商會(總商會)的調查，但調查沒有構成任何情況，令該公司或其核准承辦商或其顧問小組成員的財務利益，與第二階段顧問工作的職責構成衝突或形成競爭，或可能會構成衝突或形成競爭，因而須在向政府提交的技術建議書中申報。該公司進一步確認，其參與總商會或任何該公司客戶的調查，並沒有以任何直接或間接的方式約束或限制該公司在現在或將來進行相類的調查，包括將為政府進行的調查。該公司亦確認，由總商會的調查或該公司任何其他客戶所得的產品、服務、結果或建議，都不會應用於將為政府進行的調查。

5. 在評審就第二階段顧問工作所提交建議書(包括華信惠悅顧問有限公司提交的建議書)的過程中，評審委員會已按預設的評審準則¹作充份考慮。顧問公司過往以顧問身分為其客戶就薪酬調查提供技術性的服務是其中一個考慮因素。根據預設的評審準則(見註1)進行評審後，由華信惠悅顧問有限公司提交的建議書，在技術／收費兩方面合計總分最高，因此評審委員會按政府採購顧問服務的既定程序，建議委聘華信惠悅顧問有限公司進行第二階段顧問工作。該建議已獲中央顧問公司遴選委員會批准。因應職方成員在公務員薪酬調整機制諮詢小組(諮詢小組)會議上提出的關注，我們已再審視遴選顧問的程序。在徵詢律政司的意見後，我們認為沒有充份理據推翻委聘第二階段顧問的決定。

確保薪酬水平調查結果具公信力的措施

6. 我們認為確保調查結果具公信力至為重要。為此，我們已為第二階段顧問工作訂立以下措施和程序：

(a) 調查方法

第二階段顧問工作所採用的調查方法，是與諮詢小組職方成員和其他員工代表經過兩年深入討論後審慎制定的，並因應廣泛諮詢所得的意見作進一步修訂。我們已經明確要求第二階段顧問必須按敲定的調查方法，進行薪酬水平調查的實際調查工作。

¹ 所有接獲的第二階段顧問工作技術建議書，均按照下列經中央顧問公司遴選委員會批准並於顧問建議書邀請中訂明的準則評審：

- (a) 顧問公司／機構提供顧問服務的方案，在以下方面是否符合要求：
 - (i) 是否與調查方法一致及是否可行；
 - (ii) 能否按時限如期提交資料／報告及進行有關工作的資源安排；以及
 - (iii) 調查方案是否具公信力；
- (b) 顧問公司／機構及其顧問小組在以下方面是否符合要求：
 - (i) 其在香港公務員體系人力資源管理方面的經驗和知識，包括關於公務員比較職位的工作性質和要求的經驗和知識；
 - (ii) 其在香港特區私營機構人力資源管理方面的經驗和知識，尤其是在薪酬措施、模式和制度，以及各類私營機構的職級架構方面的經驗和知識；以及
- (c) 顧問公司／機構及其顧問小組在進行調查或研究，以蒐集香港私營公司或機構的薪酬數據和薪酬措施資料方面的經驗和專業知識是否符合要求。

(b) **員工和其他有關各方的參與**

由於職位檢視程序是實際調查工作的重要一環，我們已經委託第二階段顧問，在職位檢視程序的各個階段，讓有關各方(包括部門管理人員、職系管理人員、公務員薪酬調整機制督導委員會(督導委員會)、諮詢小組、公務員工會／員工協會，以及公務員比較職位具代表性職位的在職者)充分參與；以及

(c) **透明度**

我們已經要求第二階段顧問考慮在實際調查工作進行期間蒐集所得的所有意見。如有任何意見不獲採納，顧問須向有關各方作出解釋。第二階段顧問亦會徵詢督導委員會和諮詢小組對最後報告書擬稿的意見，並須就最後報告書向有關各方(包括督導委員會和諮詢小組)作出簡報。

公務員事務局
二零零五年七月