

界別 / 行業： 通用

主題： 員工管理

風險識別				風險評估			控制及緩減			
主題	工作程序/ 項目 ¹	誠信風險 ¹	固有 風險水平 ^{2&3} (A)	現行措施	緩減因素 ⁴ (B) (如現行措施 符合緩減因素 的類型)	剩餘 風險水平 ³ (C = A-B)	新增控制措施 ¹	負責人	緩減因素 ⁴ (D)	經修訂後 風險水平 ³ (E = C-D)
員工管理	招聘	索取或接受工人/僱員提供的利益作為聘用的報酬	3							
		濫用酌情權選擇工人/僱員聘用(或繼續聘用相熟的工人/僱員)	3							
		以虛假資歷欺騙僱主	3							
		透露機密資料（例如向求職者洩漏面試題目）	2							

員工管理的誠信風險及控制措施總表

主題	工作程序／項目	誠信風險	固有風險水平	控制措施	措施類型
員工管理	招聘	索取或接受工人／僱員提供的利益作為聘用的報酬	3	• 制定誠信政策（包括禁止僱員及代理人向工人索取或接受介紹費、加入保密原則及利益衝突相關規定），並確保員工清楚明白有關政策（包括任何就該政策的更改） • 使用官方平台或渠道物色及招聘工人	預防
				• 就招聘及支薪事宜與工人會面及進行面試 • 設立舉報渠道予工人舉報懷疑舞弊行為，並明文禁止向出於良好意願舉報的投訴人作出報復	偵測
				• 提醒求職者對貪污行為保持警惕，例如以海報方式	教育
		濫用酌情權選擇工人／僱員聘用(或繼續聘用相熟的工人／僱員)	3	• 訂立招聘程序： i. 預先定下甄選準則 ii. 避免更改甄選標則 iii. 記錄招聘程序的評審過程 iv. 設立由最少兩名委員組成的委員會或小組負責招聘 • 要求相關同事申報利益衝突 • 使用官方平台或渠道物色及招聘工人	預防
				• 委派一名獨立於招聘程序的員工檢視招聘過程	偵測
		以虛假資歷欺騙僱主	3	• 要求應徵者提供正本的資歷及工作經驗等證明	預防
				• 核實應徵者遞交的證明文件真偽，例如聯絡前僱主及/或簽發機構等方式	偵測
				• 向應徵者申明遞交虛假文件的後果	教育
		透露機密資料（例如向求職者洩漏面試題目）	2	• 預先定下並公開申請要求及程序，同時於公司網頁提供查詢熱線 • 妥善分類各種與招聘相關的機密資料，並要求負責招聘的員工按「需求方知」的準則處理有關資料	預防
				• 以電腦技術協助偵測機密資料有否外洩	偵測

此總表包括工作程序/項目、誠信風險、其固風險水平及建議控制措施是根據廉署過往個案的分析編製而成，內容並非詳盡無遺，亦不可取代任何法律、監管或合約規定。