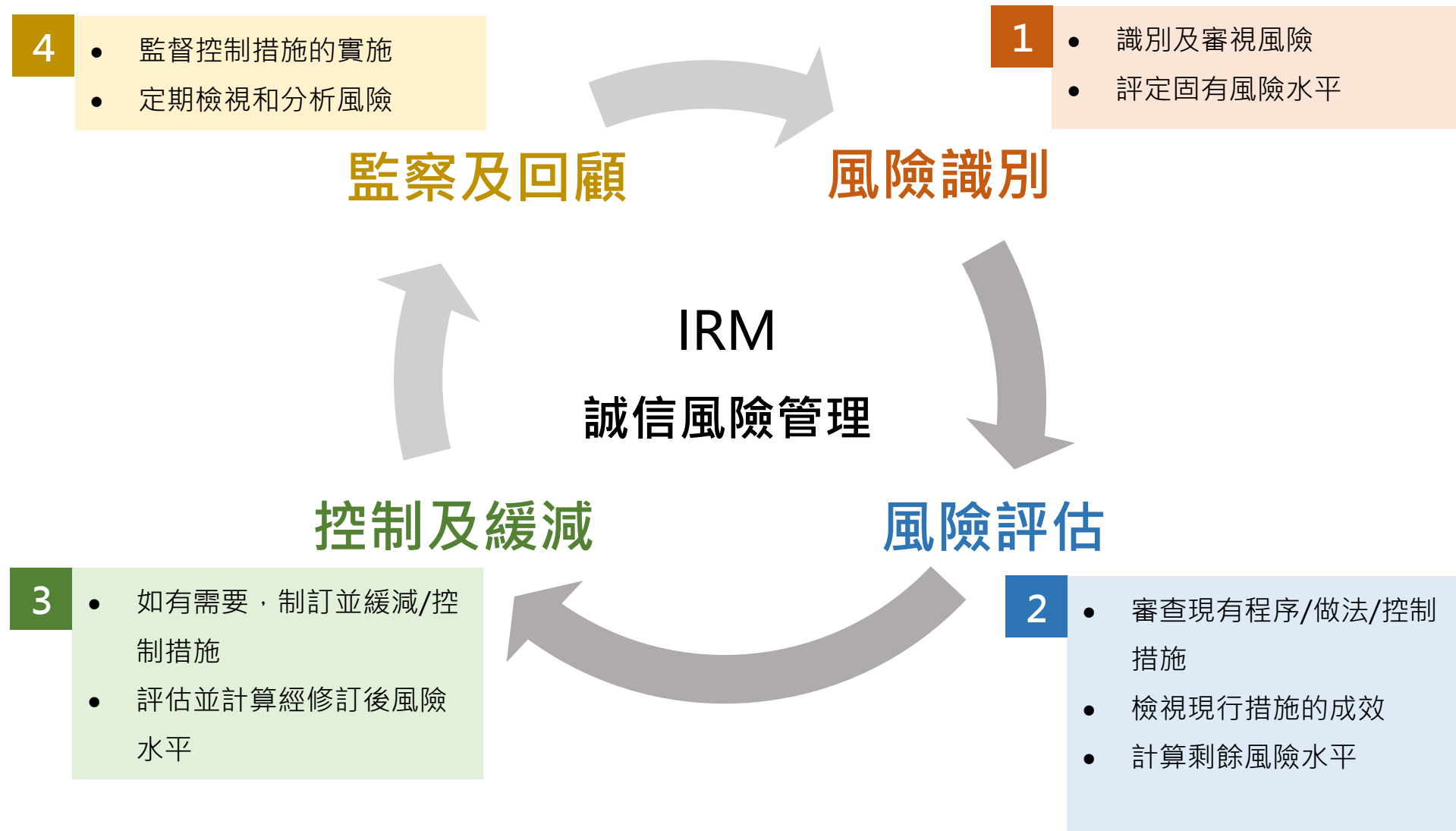


誠信風險管理



版本：_____

誠信風險管理計劃書範本

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)

	擬備人員	批准人員
簽署：		
姓名及職位：		
日期：		

誠信風險管理

1. 公司應就個別工作程序 / 項目參考相關的誠信風險及控制措施總表，以獲取以下資料——
 - 誠信風險；
 - 固有風險水平；及
 - 控制措施。

總表中列出的工作程序/項目、誠信風險及其固有風險水平、控制措施，是根據廉政公署以往案件的分析而編制，並非盡錄。廉政公署會因應最新的貪污情況作出不時更新。

2. 決定項目的誠信風險水平時，需考慮的因素包括 –

範疇	考慮因素
誠信風險所帶來的影響及後果	• 可招致的經濟、商譽及其他方面的損失 • 對公眾安全構成的影響 • 公眾觀感
誠信風險發生的可能性	• 相關貪污投訴的數目 • 新聞報道 • 內部審計報告或就相關貪污投訴的調查結果

表格 1 – 評定固有風險水平的考慮範疇及因素

3. 風險水平是制定控制措施的指標，並不同於項目風險的可能性。因此，風險水平為“0”是指項目暫不需要進一步的控制措施，但不代表該風險不會發生。

剩餘風險水平 及 經修訂後風險水平

剩餘風險水平 = 固有風險水平 – 緩減因素

經修訂後風險水平 = 剩餘風險水平 – 緩減因素

風險水平	描述
3 (高)	工作程序面臨高誠信風險，必須制定及執行控制措施來緩減風險。
2 (中)	工作程序面臨中等誠信風險，現有的控制措施不足以應付誠信風險，需採取進一步的控制措施。
0 - 1 (低)	工作程序面臨低誠信風險，現有的控制措施已足夠，並須持續監控。暫不需要採取額外的控制措施。

表格 2 – 風險水平的訂立

4. 部分控制措施可以緩減不止一項誠信風險項目，並具有多於一項緩減效果。控制措施是根據下列**表格 3** 內可達到的最佳緩減效果分類。屬於相同類型的控制措施可以扣除的緩解因素的總和最大為 — " 1 " 。

控制類型	控制措施的效果	緩減因素
預防	提供程序保障/指引	1
偵測	揭露或幫助偵測違規行為	1
教育	提升意識、改進心態及提高透明度	1

表格 3 – 控制措施的效果和緩減因素

5. 不同管治架構及監控機制會影響控制措施的成效，因此同一項的控制措施所達到的效果，會因公司而異。建築公司應考慮各自的誠信風險偏好、資源限制、營運需要等，決定應採取的控制措施，以達到預期的緩減效果。

第一步 - 填寫現行措施

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	1. 填寫現行措施						
		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							

第二步 - 評估現行措施

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	● 採用信譽制度	0	3				
		濫用酌情權 人/僱員 續聘用相 僱員)		2. 查閱相關的誠信風險及控制措施摘要。現行措施是否具備任何緩減效果？	3. 填寫現行措施的緩減因素	4. 計算剩餘風險水平，C = A - B				
		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							

第三步 - 制訂緩減風險的控制措施

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	採用信譽制 度	0	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 - 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	人事部	2	1

5. 參考相關的誠信風險及控制措施總表，加入控制措施為新增措施以減低風險水平

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	● 採用信譽制 度	0	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 - 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	人事部	2	1

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)
		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	1	2	委派一名獨立於招聘程序的員工檢視招聘過程	人事部	1	1
		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 - 由管工檢查文件	1	2	- 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 - 向應徵者申明遞交虛假文件的後果	人事部	2	0

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)
		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	1	1	以電腦技術協助偵測機密資料有否外洩	資訊科技部	1	0