



本函檔號：ED-2020004

香港中區
立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會政府帳目委員會秘書
朱漢儒先生

朱先生：

政府帳目委員會
考慮審計署署長第七十三號報告書第 3 章
香港生產力促進局的管治及行政事宜

就 2019 年 12 月 19 日來信（來函檔號：CB4/PAC/R73）要求提供附錄中第一部分（Part I）的資料，香港生產力促進局已於 2020 年 1 月 2 日透過電郵作出書面回覆，並列出有關資料及附件。及後於 2020 年 2 月 7 日收到電郵，要求生產力局在作出書面回覆時需列明相應問題，現列出最新資料及附件如下：

第 2 部分：企業管治及表現匯報

- 1) 根據第 1.3 至 1.6 段及第 2.13 至 2.18 段，香港生產力促進局("生產力局")在 2002 年委託顧問公司檢討該局的角色。

顧問研究就該局在其後 5 年(即直至 2007 年為止)的工作重點提出建議。行政安排備忘錄("備忘錄")雖曾於 2009 年作檢討，但生產力局的工作重點卻無更改。沒有文件證據顯示，當局曾於上述檢討期間考慮更改工作重點。自 2002 年顧問研究進行後，當局從未檢視備忘錄中的生產力局工作重點，以確保其能持續配合香港經濟發展的情況。根據第 2.17 段，自生產力局於 2002 年進行顧問研究後，無論是香港的經濟發展，或該局的策略主題和工作重點，均已出現變化。

有關生產力局行政安排備忘錄的補充資料：

- (a) 生產力局為何不在 2009 年檢討備忘錄時檢視備忘錄中的工作重點？備忘錄所載的工作重點是否仍能配合香港最新的經濟發展情況？

+852 2788 5678
+852 2788 5900
www.hkpc.org

Hong Kong Productivity Council
香港生產力促進局
HKPC Building, 78 Tat Chee Avenue, Kowloon, Hong Kong
香港九龍德輔道中78號生產力大樓

2009 年修訂行政安排備忘錄的工作，集中處理有關創新科技署與生產力局的關係，以及三年財政預算和年度計劃及預算的條款。

儘管香港經濟發展近年有所變化，備忘錄內的服務重點至今依然大致適用。生產力局理事會曾分別於 2011 年 5 月 4 日及 2016 年 2 月 27 日舉行兩次策略規劃會議 (Strategic Planning Meeting)，由委員、政府代表及管理層在討論當時業界情況及需求後訂立生產力局的未來策略方向。

自 2011 年起，理事會每年檢視生產力局的三年策略計劃、總體財政預算和年度計劃及預算，有關文件內的業務計劃及重點，皆經過諮詢業界及分析市場發展趨勢後作出建議。在 2016 年的會議中，理事會同意修訂生產力局的願景、使命、價值、整體策略，訂定策略主題；其後於同年 4 月 1 日重組業務部門以便執行有關策略。

生產力局多年工作與時並進，確保工作能為業界提供適切支援。理事會一直有檢視局方策略框架及定位，同時根據業界意見，制訂適切的業務發展措施，滿足業界的新需求。

- (b) 生產力局是否已根據第 2.20(d)段所述，聯同創新科技署("創科署")完成檢討和更新備忘錄中的相關部分？如否，檢討的進度為何？生產力局有否就該檢討訂定方向和時間表？

生產力局同意審計署建議，會與創新科技署審視備忘錄，當中包括文件內的服務重點段。雙方同意由生產力局於 2020 年 1 月底前向創新科技署提交修訂建議，而署方會檢視並回饋意見，以期望備忘錄修訂版在 2020 年 3 月提交理事會討論。

- 2) 根據第 2.10 段，在 2015 年至 2019 年理事會成員提交的 95 份年度利益申報表中，有 12 份(13%)是在規定的提交日期後提交，延遲了 1 至 55 天不等，平均為 15 天。根據第 2.11 段，審計署知悉在一宗個案中，一名成員於獲分發職員事務委員會和理事會的文件後才提交年度申報表。

有關理事會成員的申報流程補充資料：

- (a) 縱使該名成員申報了已知的直接金錢利益，生產力局理事會("理事會")秘書處也會因其延遲申報而無法作出安排，不把載於有關文件的敏感資料分發給該名成員，這情況是否不理想？

生產力局同意理事會委員申報利益的情況不理想，有改善空間。就第 2.11 段提及有理事會成員遲交利益申報表的情況，根據我們的了解，有關會議的議程，並不涉及潛在利益衝突。

(b) 有否採取措施提醒成員提交利益申報表？有關措施是否有效？

於 2019 年 10 月的理事會特別會議中，理事會成員均得悉生產力局通過採取進一步措施，確保成員按時申報利益。由下一次定期邀請委員更新利益記錄開始，即 2020 年 1 月，理事會秘書處會於申報表提交限期前 7 天及限期當日發出催辦函，並致電委員跟進，以確保委員按時申報。未能提交申報表的委員將暫不獲傳閱文件，避免有利益衝突的情況。

秘書處亦會鼓勵委員先提交電子複本，然後再提交經簽署的正本。此外，由下一輪理事會會議開始，生產力局亦會試行讓尚未提交申報表的委員在席上即場簽署申報表作實。

事實上，由 2019 年 7 月起，秘書處在傳閱會議文件的時候，均會提醒委員申報利益；而在會議開始前，亦會安排會議主席提醒委員作申報，避免有利益衝突的機會。

上述措施相信會有一定成效。

3) 根據第 2.17(b)段，理事會在 2016 年制訂了未來發展策略和 10 項策略主題。根據第 2.17(c) 段，審計署知悉生產力局已把工作重點擴展至製造業以外的行業，以配合 10 項策略主題所涵蓋的各個行業。

有關生產力局的策略主題補充資料：

(a) 生產力局在 2016 年之前有否訂下類似 10 項策略主題的目標？如有，結果為何？

生產力局在 2016 年前亦有以新業務計劃及業務發展目標的形式製定類似策略主題的目標；理事會在 2011 年策略規劃會議 (Strategic Planning Meeting)，由委員、政府代表及管理層討論當時業界情況及需求後訂立生產力局的遠景目標及未來策略方向。之後的三年策略計劃乃根據該些方向列出新業務計劃及業務發展目標，它們的成果自 2013 年起每年向理事會匯報，包括新研發項目、增強服務、行業支援新措施、新測試服務、技術商品化的成果等。

- (b) 現時，生產力局的年度及財務報告不會另外報告特定行業的表現(包括項目數目或收入等資料)。生產力局有否客觀數字或指標，以評估 10 項策略主題中的每項相關工作？這些數字或指標需否由理事會定期檢討，以及有否監察或檢討機制？

生產力局並未有為策略主題下的工作制定數量指標來作評核。每年 7 月，生產力局會向理事會報告有關策略主題下達致的成果，解釋應用性質、範圍及服務對象，並附以適用數據，例如在個別計劃下所舉行推廣活動的參與人數、新開發技術獲發專利的數字、新策略合作夥伴的數目等，以客觀方式報告各項工作如何加強生產力局對行業的支援，讓理事會審視各項工作的成效。

- 4) 根據第 2.22 段，在 2018-2019 年度，生產力局根據 23 項主要表現指標(包括 13 項"核心主要表現指標"和 10 項"其他主要表現指標")匯報表現。請表列過去 5 年每項主要表現指標的目標和實際表現。

有關生產力局主要表現指標的補充資料：

2014-15 年 30 個；2015-16 年 22 個；2016-17 年至 2018-19 年為 23 個。

表 4.1：2014-15 年主要表現指標 (KPI · 30 個)

2014-15 年主要表現指標	2014-15 年目標	2014-15 年實際數字
(1) 主要表現範疇：服務實施		
(a) 年內開展的顧問項目數目	1,250	970
(b) 收費訓練課程數目	300	180
(c) 參與收費訓練課程的人數	5,800	3,041
(d) 展覽會/收費考察團/會議數目	50	57
(e) 展覽會/收費考察團/會議人數	2,900	3,969
(2) 主要表現範疇：營運效率		
(a) 僱員工時可計費時間的百分比	68.0%	62.0%
(3) 主要表現範疇：財務表現 (百萬港元)		
(a) 整體收入與支出的百分比	67.4%	71.1%
(b) 來自顧問項目的收入	290.675	265.44
(c) 來自收費訓練課程的收入	19.81	12.898
(d) 展覽會/收費考察團/會議收入	5.506	9.386
(e) 來自製造支援項目的收入	33.103	26.027
(f) 整體僱員人均收入	0.58	0.637
(g) 正在進行的顧問項目的平均收入	0.15	0.129
(4) 主要表現範疇：工作成效		
(a) (i) 業界諮詢會議 - 集思匯	6	6
(ii) 業界諮詢會議 - 非集思匯形式	31	36
(b) 為商會舉辦的活動 / 聯繫活動 / 不收費研討會數目及參與人數	200	310
	18,160	23,531
(c) 新服務和產品數量	29	30
(d) 獲批應用研究開發項目及核准金額(百萬港元)	8	10
	2	2.1
(e) 專利/特許/專利權費數目	8	19
(f) 新批政府資助目的數字及核准撥款(百萬港元)	35	28
	64.7	49
(g) 商品化的產品/ 技術數量及合同價值(百萬港元)	13	15
	12	14.0
(h) (i) 新的研發項目數量	29	31
(ii) 正在進行的研發項目數量	43	67
(i) 客戶表示有增加生產力的百分比	95%	100%
(j) 客戶滿意指數	8.7	8.9
(k) 訓練課程參與者滿意指數	7.7	8.1

表 4.2 : 2015-16 年主要表現指標 (KPI · 22 個)

2015-16 年主要表現指標	2015-16 年目標	2015-16 年實際數字
(1) 主要表現範疇：服務實施		
(a) 年內開展的顧問項目數目	1,070	917
(b) 收費訓練課程數目	285	196
(c) 參與收費訓練課程的人數	5,370	4,248
(d) 展覽會/收費考察團/會議人數	2,180	2,221
(2) 主要表現範疇：營運效率		
(a) 業務僱員工時可計費時間的百分比	87.0%	92.8%
(3) 主要表現範疇：財務表現 (百萬港元)		
(a) 整體收入與支出的百分比	68.4%	70.7%
(b) 來自顧問項目的收入	300	307.716
(c) 來自收費訓練課程的收入	19	8.91
(d) 展覽會/收費考察團/會議收入	3.9	4.844
(e) 來自製造支援項目的收入	34	23.602
(f) 整體僱員人均收入	0.62	0.676
(g) 正在進行的顧問項目的平均收入	0.15	0.152
(4) 主要表現範疇：工作成效		
(a) 業界諮詢會議 - 集思匯及非集思匯形式	40	51
(b) 參與為商會舉辦的活動 / 聯繫活動 / 不收費研討會的人數	18,430	20,620
(c) 新服務和產品數量	24	30
(d) 專利/特許/專利權費數目	8	13
(e) 商品化的產品/ 技術數量	14	21
(f) (i) 新的研發項目數量	29	38
(ii) 正在進行的研發項目數量	52	99
(g) 客戶表示有增加生產力的百分比	95%	100%
(h) 客戶滿意指數	8.8	8.92
(i) 訓練課程參與者滿意指數	8	8.4

表 4.3 : 2016-17 年至 2018-19 年主要表現指標 (KPI · 23 個)

2016-17 年至 2018-19 年主要表現指標	2016-17 年 目標	2016-17 年 實際數字	2017-18 年 目標	2017-18 年 實際數字	2018-19 年 目標	2018-19 年 實際數字
第一部份：核心主要表現指標						
(1) 主要表現範疇：營運效率						
(a) 業務僱員工時可計費時間的百分比	87.50%	96.4%	90%	96.6%	92%	95.2%
(2) 主要表現範疇：財務表現						
(a) 整體收入與支出的百分比	69%	74.1%	69.60%	76.4%	67.60%	77.5%
(b) 整體僱員人均收入	0.65	0.76	0.68	0.82	0.74	0.81
(c) 整體外來收入	429.4	447.3	449.8	471.7	433.9	464.5
(3) 主要表現範疇：工作成效						
(a) 業界諮詢會議 - 集思匯及非集思匯形式	40	42	40	50	40	65
(b) 參與為商會舉辦的活動 / 聯繫活動 / 不收費研討會的人數	22,000	22,093	22,000	24,187	22,000	28,396
(c) 新服務和產品數量	24	28	26	35	27	27
(d) 專利/特許/專利權費數目	8	18	10	14	10	22
(e) 商品化的產品/技術數量	14	19	18	24	18	18
(f) 新的研發項目數量	30	46	35	45	35	43
(g) 就提高生產力而言，以 1-10 分滿分作評分，給予 7.5 分或以上的顧客百分比	75%	87%	80%	87%	82%	90%
(h) 客戶滿意指數	8.8	9	8.8	9.0	8.8	9.1
(i) 訓練課程參與者滿意指數	8	8.4	8.2	8.4	8.2	8.6
第二部份：其他主要表現指標						
(1) 主要表現範疇：服務實施						
(a) 所接受的顧問項目數目	1020	948	968	699	935	889*
(b) 收費訓練課程數目	226	203	200	267	200	233
(c) 參與收費訓練課程的人數	3390	4198	3000	6196	3000	6079
(d) 展覽會/收費考察團/會議人數	4000	4293	4000	4425	4000	4039
(2) 主要表現範疇：財務表現						
(a) 來自顧問項目的收入	312.6	342.4	346.6	362.6	322.8	340.9
(b) 來自收費訓練課程的收入	17.6	9.4	14	8	12.6	7.6
(c) 展覽會/收費考察團/會議收入	3.9	9.4	7.2	8.1	5.5	6.2
(d) 來自製造支援項目的收入	36.6	25.2	33.7	26.7	26.1	30.0
(e) 正在進行的顧問項目的平均收入	0.15	0.14	0.155	0.166	0.15	0.16
(3) 主要表現範疇：工作成效						
(a) 正在進行的研發項目數量	49	99	65	127	65	132

* 在 2019 年 12 月 13 日首次帳委會會議後，生產力局詳細查看了所有 141 個計入顧問項目的「製造支援顧問項目」的細節，惟發現當中有 55 個項目的服務費金額低於港幣 5,000 元，並未達到分類標準，沒有根據 2018 年 7 月的管理會議上只計算「服務費金額超過港幣 5,000 元」的分類指示，錯誤把該批項目計入其中，相信因為與前線同事溝通不足，以及未有及時更新一般員工當作分類指引的《標準守則》所致。該 55 個錯誤輸入的項目應從「所接受的顧問項目數目」剔除，由 141 減至 86；而「所接受的顧問項目數目」數字由 944 調整至 889。此情況已經即時向創新科技署及理事會主席報告。為防止同類事件再次發生，生產力局在重新審視所有主要表現指標 (KPI) 時將一併更新《標準守則》。

- 5) 根據第 2.24 段，生產力局如未能達到議定的表現目標，須按備忘錄規定提出能令創新科技署署長滿意的解釋。然而，就"所接受的顧問項目數目"和"製造支援項目收入"這兩項主要表現指標而言，沒有文件證據顯示生產力局曾向創新科技署署長提出解釋，說明為何未能在 2017-2018 年度達到這兩項表現目標。原因為何？

根據第 2.29(a)段，生產力局會在諮詢創科署後設立更正式的機制，提交主要表現指標未能達標的原因。生產力局與創科署之間有否設立該正式機制？進展為何？

生產力局在 2018 年內的 3 個會議上向創新科技署報告 2017-18 年度主要表現指標 (KPI) 的表現：

- 在 2018 年 6 月 14 日與創新科技署署長的會議(Housekeeping Meeting)上，以簡報形式匯報了 2017-18 年度 23 項主要表現指標的表現，其中一張簡報重點指出 3 項不達標指標的情況。
- 在 2018 年 7 月 13 日舉行的第 60 次職員事務委員會議上，生產力局報告主要表現指標 (KPI) 的達標情況，並交代了 3 項指標未能達標的原因。創新科技署代表亦有出席該會議。
- 在 2018 年 7 月 25 日舉行的第 138 次理事會會議有議程討論主要表現指標 (KPI) 的達標情況，並有專項文件報告。創新科技署代表亦有出席該會議。會上，生產力局有就個別主要表現指標 (KPI) (培訓課程收入) 未能達標作出了解釋。

生產力局已經與創新科技署展開溝通，以設立更正式的機制向創新科技署署長提交主要表現指標未能達標的原因。有關安排將會納入修訂後的行政備忘錄以落實執行。

- 6) 根據第 2.25 段，有關年報和管制人員報告均沒有披露 11 項主要表現指標。請提供管制人員報告內沒有披露部分主要表現指標的理據。

政府向生產力局提供資助，而創新科技署署長則是指定的管制人員。以往每年創新科技署署長在制定其管制人員報告時，會就相關內容 (包括主要表現指標，KPI) 諮詢生產力局。生產力局將會在全盤檢討主要表現指標時，一併與創新科技署討論未來在管制人員報告中羅列的主要表現指標。

第 3 部分：人力資源管理

- 7) 根據第 3.3 段，審計署比較了表六和表七中生產力局分別截至 2018 年 6 月 30 日和 2019 年 6 月 30 日的職員編制和職員人數。截至 2018 年 6 月 30 日，職員總人數比職員編制總數少 131 人(18.8%)，截至 2019 年 6 月 30 日則少 123 人(17.7%)。截至 2018 年 6 月 30 日和 2019 年 6 月 30 日，第四級至第八級職員嚴重短缺，第二級和第三級職員則嚴重過剩。

就生產力局人力資源管理補充資料，詳見下列：

- (a) 請列出過去 10 年每年每個職級的職員編制。

有關生產力局人員編制資料，請見附件電子檔：Chap 3_Q7a。

生產力局獲理事會批准，於 2015 年委任人力資源顧問（光輝合益 Hay Group）進行職級及薪酬架構檢討，並在 2017 年 10 月完成為期兩年的改革，把不同職能的工種由以往 30 個職級調整為 9 個職級，並由 2017-18 年度起反映在編制內。

- (b) 生產力局的職員編制是以甚麼因素釐定？理事會或職員事務委員會有否訂下調整職員編制的指引？

每年財政年度第三季，生產力局管理層及各部門會為下一個年度規劃業務發展方向、財務預算和人員配置。職員編制須配合當時及未來業務發展，用以招聘及培訓相關職級和技術人才。管理層在審視及整理各部門的人力資源需求後，將職員編制建議提交予職員事務委員會及理事會審批。在過程中，管理層均與職員事務委員會及理事會作充份諮詢及討論。

職員事務委員會及理事會每年會議討論中，委員給予生產力局在制定職員編制的建議均與生產力局所需要考慮的因素相同，包括業務發展方向、財務預算及人員配置。

- (c) 為何生產力局某些職級的職員嚴重短缺，另一些職級的職員則嚴重過剩？生產力局有否採取措施應對此問題？

生產力局的職員編制架構會呈交職員事務委員會及理事會審批，日常管理及執行則由生產力局處理。自 2013-14 年至 2019-20 年，生產力局的職員編制均維持在 695 的數目。在每年之間，生產力局會因應業務發展方向、財務預算及人員配置在個別職級數目作出適當的調整。

生產力局在準備 2018-19 職員編制時，考慮到在 2017 年 10 月已完成兩年的職級及薪酬架構改革，配合更貼近市場的運作模式，以求逐漸達到編制目標；而工商業及科技又正在快速發展，為支持局方在智慧城市、智能產業及工業 4.0 等方面的發展方向，所以在 2018-19 職員編制中的部份職級數目作出調整，包括：

- 職級 2 (Grade 2) : 由 107 減至 58
- 職級 3 (Grade 3) : 由 127 增加至 133
- 職級 4 (Grade 4) : 由 171 增加至 174
- 職級 5 (Grade 5) : 由 178 增加至 241
- 職級 6 (Grade 6) : 由 88 減至 66

局方主要增加了職級 5 (Grade 5 , 顧問) 編制，並在職級 2 (Grade 2) 及職級 6 (Grade 6) 編制作出相應調整，以保持原有總編制數目不變。

生產力局為了加強對業界的顧問服務，希望可以提升中層顧問的人數，使擔任顧問服務工作的骨幹成員得以加強，所以這個新編制安排有助支持局方推行智慧城市、智能產業及工業 4.0 等方面工作重點，並有助把握近年「粵港澳大灣區」發展及「一帶一路」建設帶來的商機。另外，局方期望在新的職員編制下，可吸納更多人才及培養內部具潛質的職員成為顧問。

2019-20 年的職員編制大致與 2018-19 年的相同。在這個職員編制下：

- 職級 2 (Grade 2) 的職員數目已逐年遞減，截至 2019 年 11 月底，過往兩年度的減幅約為：12% (2018-19 年) ; 24% (2017-18 年)
- 職級 3 (Grade 3) 的職員數目較編制多，因為他們多為技術及科研人才，為生產力局的新技術開發及顧問服務提供重要支援，局方不斷為表現良好的職員給予晉升機會，培育繼任人才。截至 2019 年 11 月底，過往兩年度的增幅約為：9% (2018-19 年) ; 12% (2017-18 年) 。
- 職級 4 (Grade 4) 的職員數目較編制少，但正在增加，他們具備技術及相關經驗，與職級 5 (Grade 5) 的顧問為客戶提供顧問服務。截至 2019 年 11 月底，過往兩年度的增幅約為：10% (2018-19 年) ; 29% (2017-18 年) 。
- 職級 5 (Grade 5) 的職員人數較編制少，鑑於香港具資深經驗的創科人才相當短缺，市場上對科技人才的競爭非常熱烈，造成招聘困難。雖然如此，生產力局仍努力招聘、挽留及晉升合適人才。由 2018-19 年起，職級 5 (Grade 5) 的職員數目正增加，截至 2019 年 11 月底，過往兩年度的增幅約為：8% (2018-19 年) ; 6% (2017-18 年) ，編制及職員數目差距已逐步減少。

生產力局會繼續培育職級 3 至 4 的職員，晉升合適人才，並針對職員短缺的職級不斷招聘人才，逐步達至局方訂立的職員編制。

針對職員短缺的職級，生產力局積極採取不同新方法，吸引及尋找合適的人才加入本局：

- 在審慎理財的原則下，生產力局仍著力提高薪酬待遇的競爭力，包括由 2019 年 7 月起，把職級 1-6 的職員由兩年合約制改為長工制。這是局方在 2015 至 2017 年間訂立新職級及薪酬架構的基礎後，再按步就班推出新的職員福利。
 - 在內部公布職位空缺，鼓勵其他部門有興趣的員工提出申請。
 - 由 2019 年聘用 5 間招聘公司就職級 5 (Grade 5) 和其他重要職位物色及接觸更多合適的人選。
 - 由 2018 年起透過社交平台、招聘機構、大學招聘講座和海外途徑，增加應徵者的來源和人數。
 - 由 2019 年 10 月起推出企業品牌推廣活動，吸引人才留意及申請本局職位空缺。我們將繼續加強企業品牌的宣傳，以吸引專業人才。
- 8) 根據第 3.5 段，在 2014-2015 年度至 2018-2019 年度的 5 年期間的整體職員流失率偏高。職員流失率平均為 19.2%，由 17.1%至 22.5%不等，當中第三級和第五級職員的流失率特別高。在該段期間，第三級和第五級職員的平均流失率超過 20%。參考第 3.7 段，職員離職的主要原因關乎薪酬和晉升機會。

有關生產力局職員流失率的補充資料如下：

近年，創新及科技發展蓬勃，人才短缺，求才若渴。生產力局的職員流失率與其他研究及發展機構相若。生產力局為相關人才提供了培訓，即使他們離開生產力局，亦能繼續貢獻香港的創科發展。

(a) 職員流失率高的原因為何？

生產力局離職員工的離職原因統計

離職原因	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
薪酬 / 晉升機會*	52.8%	40.6%	39.2%	64.0%	60.6%
工作性質 / 工作問題	34.4%	34.2%	37.4%	15.8%	20.2%
進修 / 移民	2.4%	3.6%	0.0%	5.0%	1.0%
其他原因	10.4%	21.6%	23.4%	15.2%	18.2%

* 根據生產力局離職員工離職原因的統計資料顯示，生產力局職員流失的主要原因是「薪酬 / 晉升機會」，當中「事業發展」因素佔超過一半以上人數；「事業發展」包括晉升機會、發展及培訓機會、職員本人考慮他個人事業發展方向等。

(b) 生產力局所有職級的僱員的薪酬待遇與現時的市場水平有何不同？

生產力局獲理事會批准，委任人力資源顧問（光輝合益 Hay Group）進行職級及薪酬架構檢討，自 2017 年 10 月 1 日起，由以往的薪級點（Pay Point）改為薪酬幅度（Pay Range）架構。理事會並批准每三年進行一次薪酬幅度檢討，目的是讓生產力局的薪酬幅度與市場掛鈎，維持競爭力。最近一次的檢討在 2018 年 3 月舉行，新的薪酬架構沿用至今，而員工的薪酬與市場水平相若。

此外，生產力局亦推出一些市場既有的福利，以增加生產力局的競爭力，吸引和挽留人才；最近兩年推出新的員工福利例子如下：

- i. 自 2019 年 7 月 1 日起將職級 1-6 的職員由兩年合約制改為長工制；
- ii. 檢討個別職位的薪酬以挽留人才；
- iii. 推出優化工作方法，以促進員工福祉：
 - 增加不同類型假期，如在 2018 年 1 月增加婚假及喪假各 3 天；
 - 在 2018 年 11 月增加產假（由 10 星期增加至 14 星期）及侍產假（由 3 天增加至 5 天）天數；
 - 在 2019 年 4 月增加強積金服務供應商給員工選擇。

- iv. 推行有助於職員事業發展的內部培訓計劃，提升他們在諮詢服務、項目管理、財務管理、危機管理、領導及溝通技巧的核心能力，讓他們提升技能及裝備以迎接新的發展：
 - 由 2018 年 12 月開始第一期職級 3-4 的 SEED Programme
 - 由 2019 年 12 月開始第二期職級 3-4 的 SEED Programme
 - 由 2019 年 5 月開始第一期職級 5 的 GROW Programme
 - v. 2018 年起逐步優化日常行政工序，並於 2019 年開始把工序數碼化，促進工作效率。
- 9) 按第 3.8(b)段所述，在所收回的 532 份填妥的員工意見調查問卷中，就全部 14 個表現範疇而言，員工普遍認為生產力局的表現仍未符合他們的預期。該 14 個表現範疇的詳情為何？

員工意見調查問卷中的 14 個範疇包括：

- i. **公司宗旨及領導能力** - 此因素量度員工對企業發展方向及對管理層的領導能力的評價。當中包括機構向員工溝通其發展方向的有效程度，以及員工理解與支持機構願景、理念和目標的程度。
- ii. **機構文化** - 機構文化可以界定為企業的性格。此項因素量度員工支持企業的精神，以及員工之間互相支持的程度。這包括機構對個人的尊重及管理變革的方法及。這種文化可概括為：「機構如何運作及處事」。
- iii. **質素管理原則與措施** - 是項因素評估企業有多大程度以質素或客戶為主導及企業能夠持續提供高水準服務或高質素表現的能力。這因素主要透過下列幾方面實現：員工對質素 / 服務的承諾；權力轉授及下放；提供客戶服務的制度和程序；以及蒐集客戶意見。
- iv. **創新與改革** - 為求長遠而言不被市場淘汰，機構必須適應市場的改變並隨著客戶的需要不斷調整發展。這因素量度機構願意改變的程度，並反映企業的積極性和主動性；同時評估管理層是把改革強加於員工，還是於在改變的過程中讓員工參與。

- v. **工作氣氛** - 氣氛界定為員工從工作中體驗到滿足感的程度。這項指標顯示下列各項：員工認為工作對他們的意義；工作內容的豐富程度；士氣水平；及員工希望留在企業內的意願的強烈程度。此因素亦可視為較長期而言員工流失程度的指標。
- vi. **工作表現管理** - 此因素量度界定表現標準的清晰程度，以及表現管理制度與企業策略和價值配合的程度；同時顯示當評估個人與團隊表現時的清晰和公平程度。
- vii. **角色界定** - 此因素量度員工知悉企業對他們的期望的清晰程度，以及企業指導員工達到工作要求的方法。此因素亦反映員工獲得他們有效執行工作所必需的資料的足夠程度。
- viii. **溝通渠道** - 溝通是否足夠很大程度決定企業的運作效率。此因素量度企業不同職級及工作單位之間有效溝通的程況；有否足夠的垂直和橫向溝通渠道；及員工對此的認受程度。
- ix. **薪酬與福利** - 此項因素量度員工對公司的正規薪酬及獎賞制度的滿意程度，其中包括金錢報酬及有形福利。此項因素同時量度員工對機構相對於其他企業提供的薪酬與福利的比較。
- x. **嘉許與獎勵** - 與金錢報酬同樣重要的是機構內部各項嘉許和獎勵制度，亦即是整體報酬制度的非金錢部份。這項因素量度員工相信企業透過下列各項來顯示他們為企業資產的程度：機構對良好表現的認同；實際表現與獲得嘉許和職位晉升之間的直接關係。
- xi. **管理作風** - 此項因素說明直繫主管對個別員工的影響；集中量度管理層被員工視為有效率和支持下屬的程度，並評估管理級別與非管理級別之間的關係的質素。
- xii. **團結與合作** - 此項因素評估不同職級及工作單位合力實現共同目標的方法。在團隊精神方面，是項因素亦量度自然工作組合內部的合作程度，以及這些組合之間的合作程度。

- xiii. **培訓與發展** - 此項因素量度員工獲得適當培訓以執行工作職務的程度；同時評估下列各項：機構為員工提供未來事業發展的支持；員工是否有機會在個人和專業方面得到發展；以及內部培訓課程的質素。
- xiv. **工作環境** - 量度「衛生因素」及實質工作環境的可接受程度，包括工作壓力水平、工作時間安排、工作環境質素、人力資源的充足程度，以及工作間的安全程度。

10) 根據第 3.11(b)段，生產力局因應審計署對生產力局的人力資源管理所提出的意見，已提高薪酬待遇的競爭力，並內部公布職位空缺資料，鼓勵其他部門有興趣的員工提出申請，及靈活處理晉升時間。

有關生產力局人力資源政策的補充資料：

- (a) 由哪一方(理事會、職員事務委員會或管理層)負責建議及/或審批這些涉及補償調整和僱員福利的應對措施？

生產力局內的所有薪酬與福利政策，包括薪酬檢討、浮動薪酬、與表現掛鈎的酬金、薪酬福利檢討、職系架構、假期、僱傭合約由合約制轉為長工制等，均由生產力局管理層向職員事務委員會提出建議，再將建議提交理事會審批，然後呈交創新科技署批核。

- (b) 請闡述向僱員提供獎勵以改善其工作表現的詳情。

生產力局透過現行的績效管理，每年進行嚴謹的績效評核會議以評核各職級員工的表現。績效評核會議由跨部門代表組成，目的是透過互相討論員工的表現和成就，共同決定員工的績效表現評級，以達到公平和公正的原則。

績效表現分為六級，第一級為最傑出表現者，第六級則為不合格表現者，員工的薪酬調整、浮動薪酬和與表現掛鈎的酬金均與績效評級掛鈎。根據浮動薪酬發放的機制，員工評為傑出表現者(第一級)，將獲發較高的浮動薪酬；表現不理想的員工會被評為邊緣表現者(第五級)或不合格表現者(第六級)，一般不會獲發浮動薪酬；其中邊緣表現者需進行為期三個月的表現改進計劃，而不合格表現者則會與其終止僱傭關係。這個制度用以鼓勵員工積極達到最佳表現，提升員工之間的工作能力。

同樣，根據薪酬調整的機制，員工評為傑出表現者（第一級）及其薪酬較低者，將獲較高的薪酬調整百分比；員工評為穩定表現者（第四級）及其薪酬較高者，則獲較低的薪酬調整百分比；若員工評為邊緣表現者（第五級）或不合格表現者（第六級），一般將不獲薪酬調整。

生產力局每年七月向職員事務委員會遞交薪酬調整、浮動薪酬和與表現掛鈎酬金的建議，再將建議提交理事會審批，然後呈交創新科技署批核。

(c) (a)和(b)項的措施(如有)是否有效？員工短缺和過剩的情況有否得到改善？

生產力局近年來積極採取不同新方法，重整內部程序和推出一些市場既有的福利，提升競爭力，成功招攬人才，減低流失率，漸見成效。近年入職人數亦有明顯上升趨勢。

近年入職人數總覽表。

	2016-17	2017-18	2018-19	2019年4-11月
總數	105	129	213	145

對於部分職級招聘人數較少或較多，有以下原因。

- 職級 3 (Grade 3) 的職員是本局的技術及科研繼任人才，為生產力局的新技術開發及顧問服務提供重要支援，局方不斷為表現良好的職員給予晉升機會，相對招聘的數目較多；
- 職級 4 (Grade 4) 的職員需要具備技術及相關經驗，與職級 5 (Grade 5) 的顧問為客戶提供顧問服務，數目雖然不足但仍不斷增加；
- 職級 5 (Grade 5) 的職員需要具相當經驗，但鑑於香港具資深經驗的創科人才相當短缺，市場上對科技人才的競爭非常熱烈，造成招聘困難。生產力局經過一番努力招聘、挽留及晉升合適人才，自 2018-19 年起，職級 5 (Grade 5) 的職員數目正在增加，編制及職員數目差距已逐步減少。

- 11) 根據第 3.15(d)段，在 52 次招聘工作中，遴選面試評審表格缺少了部分所需資料，例如面試後對應徵者的評分和評語。根據第3.17(d)段，生產力局總裁表示，一般而言，遴選小組是根據其在會議上達成的共識揀選應徵者，因此即使資料缺漏，也不會影響遴選決定。

關於生產力局招聘工作過程的補充資料：

- (a) 為何生產力局容許大量遴選面試評審表格缺少這些資料，違反生產力局《標準守則》的規定？

遴選小組成員在招聘工作過程中，在招聘記錄中確實有缺漏情況。人力資源招聘組已加強招聘流程管理，確保遴選小組成員填妥遴選面試評審表格，並由人力資源招聘組覆核，避免缺漏情況再次發生。另外，生產力局亦正展開採購電子招聘系統工作，數碼化流程以確保每一個程序均妥善完成。

根據《標準守則》規定，職級 7 (Grade 7) 總經理級職位招聘由職員事務委員會負責，管理層及理事會成員會參與面試程序揀選合適應徵者，並提交建議聘任人選予職員事務委員會審批。職級 1-6 (Grade 1-6) 職位招聘由局內各部門的招聘經理及人力資源組負責，招聘經理參與面試程序揀選合適應徵者，並提交管理層審批。

審計報告中第 3.15(d)段涉及的 52 次招聘工作中：

- i. 當中有兩次屬於總經理的招聘遴選 - 其中有一次遴選小組成員間有兩名未有根據六項評審準則的其中一項（解難和作出理性決定的能力）作評分；而該兩次招聘過程中，遴選小組成員只需在招聘面試完結後由遴選小組秘書紀錄對應徵者評語，收錄入秘書文件中；惟成員在表格內提供意見的做法並非強制執行，所以遴選小組成員並未有在面試評審表格內錄入評語。

在上述招聘工作中，該資料缺漏不會影響遴選決定，因為由管理層及理事會成員組成遴選小組乃根據會議上達成的共識揀選最合適的應徵者，並由遴選小組秘書撰寫文件，記錄遴選小組的決定及評語，呈交職員事務委員會批准。

- ii. 另外 50 次職級 1-6 員工的招聘工作中，遴選小組成員均已根據每項評審準則作出評分，並記錄評語，惟在每項評審準則加總評分一欄有所遺漏。遴選小組乃根據其在會議上達成的共識揀選最合適的應徵者，並交由管理層作審批；故加總評分的缺漏不會影響遴選決定。

(b) 在欠缺在面試後對應徵者的評分和評語等所需資料的情況下，遴選小組如何能達成共識？

就 i. 所述的職級 7 總經理招聘過程中，由管理層及理事會成員組成遴選小組，根據其在會議上達成的共識揀選最合適的應徵者，並由遴選小組秘書撰寫文件記錄遴選小組的決定及評語予職員事務委員會批准，因此資料缺漏並不會影響遴選決定。

就 ii. 所述的 50 次職級 1-6 員工的招聘工作中，遴選小組成員均已根據每項評審準則作出評分，並記錄評語，惟在每項評審準則加總評分一欄有所遺漏。遴選小組乃根據其在會議上達成的共識揀選最合適的應徵者，並交由管理層作審批；故加總評分的缺漏不會影響遴選決定。

12) 根據第 3.15(g)段，在一宗個案中，一名人士獲聘擔任其沒有申請的第四級職位，而且沒有經過生產力局《標準守則》規定的篩選和面試程序(個案一)。生產力局是否同意，未經篩選和面試程序而聘任一名人士擔任其沒有申請的職位，是不理想的做法？這樣會否對該職位的其他潛在應徵者不公平？在未有篩選該職位的其他應徵者進行面試的情況下，生產力局如何確保獲聘者是擔任該職位的最佳人選？

此個案的招聘程序有不足之處，現已加強招聘流程管理，確保每職位均妥善完成所有招聘程序。

這位應徵者首先是應徵了職級 2 的職位（助理工程主任），並經過篩選及面試，但由於他的學歷屬博士畢業生（中國科學院畢業）、具備 15 年在機械電器及計算機輔助工程範疇的豐富經驗，包括在內地大學教授課程、參與研發及應用、領導及培訓團隊等工作，遴選小組在篩選應徵者參加面試時，已確知該應徵者在申請書上所列的優秀條件，並很大機會適合其他更高職位，所以先在職級 2 進行兩輪面試，了解他的背景及專業，並以更高職級的標準來衡量他的能力，然後再作決定。

經兩輪面試評審後，遴選小組認為以該應徵者的博士學歷及專業技能，更適合另一職級 4 的空缺。職級 4 的要求是學士或碩士畢業及兩年或以上相關工作經驗，而該應徵者的資格均能滿足這職級 4 的職位要求。由於兩個職位（職級 2 及 4 職位）隸屬同一上司，而遴選小組成員亦是相同，他們已在職級 2 的兩輪面試中評核應徵者的資格及能力，及確認該應徵者已達到擔任職級 4 的要求及具備所須專業及能力，故此應徵者不需要再次參加職級 4 的面試。

鑑於具備此等學歷及經驗的科研人才在市場上相當短缺，市場上對科技人才的競爭非常熱烈，而部門亦急需人才參與數個研發項目及顧問服務，遴選小組考慮到應徵者的優秀條件，遂先在職級 2 進行面試，最後以職級 4 的空缺招聘該應徵者。

遴選小組成員在職級 2 面試時已申報與應徵者並不認識，也沒有任何潛在或實際的利益衝突。

生產力局經檢討後，此個案只完成部份招聘程序，包括完成刊登招聘廣告及批核，但以下程序尚未完成：

- 就揀選職級 4 應徵者參加面試訂定篩選準則
- 篩選合適應徵者參加職級 4 面試
- 要求應徵者須按職級 4 職位遞交申請書

吸取經驗後，現已加強招聘流程管理，確保每職位均妥善完成所有招聘程序。

13) 根據生產力局的年報，職員事務委員會負責審批總經理級人員的聘任，並會就人力資源發展政策、僱員補償及福利向理事會提供意見。關於生產力局在第 3.17 段中就第 3.15 段的審計署建議所作的回應：

- a. 職員事務委員會現時的職責是否包括監督招聘事宜(例如招聘程序及相關準則)? 如否，第 3.17(a)至(i)段所述的招聘程序由誰負責制訂和監督?
- b. 如職員事務委員會的職能並不包括監督招聘事宜，生產力局會否研究應否擴大職員事務委員會的職能，以涵蓋這些事宜?
- c. 由於現行招聘程序未能符合廉政公署("廉署")發出的《防貪錦囊——人事管理》的規定，生產力局有否邀請廉署就新制訂的程序提供意見?

有關生產力局職員事務策略的補充資料：

根據生產力局理事會職權範圍所載，職員事務委員會的職責包括：

- 負責審批總經理級的委任；
- 監督職員人手情況，並於有需要時向理事會提出意見；
- 就人力資源發展政策向理事會提供意見；
- 監察員工的服務條件，以確保足以聘請及挽留能幹的職員，並於必要時向理事會提出修改建議；
- 作為理事會與員工之間有關薪俸條件的溝通渠道，尤其是當雙方經磋商後仍無法解決問題。

由於招聘事宜屬於生產力局的日常運作，因此應由局內的人力資源及物業設施管理部負責作統籌及執行。

生產力局將邀請香港廉政公署對已修訂的招聘程序提供意見。

第 4 部分：採購及其他行政事宜

14) 根據第 4.6 段，有兩張訂單是由同一採購部門於同日(即 2019 年 1 月 24 日)發給同一供應商，以採購相同的貨品(即機械臂)。該兩張訂單的採購申請亦於同一日(即 2018 年 12 月 5 日)提出。

根據第 4.7 段，如合併兩項採購申請，預算採購總值為 631,923 元，超過了 50 萬元的報價限額，因此須進行招標程序。根據第 4.8 段，沒有文件證據顯示，負責採購的人員在第一次採購時未能預計須進行第二次採購，以及該兩次採購因交付日期不同而導致不能按第 4.5(b)段的規定合併。

生產力局是否同意該兩項採購應予合併並按招標程序進行？如是，生產力局採取了甚麼措施，確保日後類似的採購會合併進行？

就有關第 3 章 4.6 段的補充資料：

生產力局同意審計署的建議，應將該兩項採購捆綁處理，除了因捆綁購買可能會達到成本節省，另若遇捆綁採購金額總價值超過 50 萬港元，生產力局應該執行公開招標程序。

在此相關案例所採購的貨品其實是為 2 個不同的項目購買，當中的用途亦不相同，為生產力局當時的《標準守則》所允許的做法。此個案中的 2 項採購申請和其後發出的 2 張訂單，均由獲授權的管理層批准；而即使該 2 項採購合併進行，該管理層同樣有權給予批准。

因應此案例，生產力局會制定以下措施加強對採購程序的管控：

- 修訂《標準守則》的規定：
 - 嚴禁申購部門為同一客戶向同一供應商分拆採購訂單，在 30 個日曆日內採購相同或類近貨品，更不得以此舉規避採購方式或管理層批准。
 - 生產力局採購組會加強檢查及監察，如遇懷疑分拆訂單情況，會要求申購人員需要提出充分理據，闡明在出納第一次採購的 30 曆日內再次採購的充分理由。
- 修訂後的《標準守則》將在各部門會議中向相關同事作出講解，以加強溝通及認知；採購組亦會密切監察日常情況，如有懷疑違規情況，將即時作出通報。

15) 根據第 4.24 段和表十五，在 320 項設備中，52 項(16%)未達到預期使用率，而在 4 個有設備歸其保管的部門中，2 個未達目標資產善用率。

(a) 如果設備未達到預期使用率，這樣是否浪費金錢？生產力局是否知悉有多項設備未達到預期使用率？生產力局為何不採取措施應對此問題？

就有關生產力局設備使用率的補充資料如下：

生產力局透過引入貼合市場需要的前瞻技術和專門儀器設備，協助香港企業提升產能效益。當中，有多個涉及技術的服務項目，例如測試驗證、精密模具技術等服務，均須要特定的專門儀器設備來進行，以協助客戶應對瞬息萬變的環境和需求。生產力局的儀器設備均是因應市場需要而購買，過程中需要先在新財政年度開始前提出正式預算購買，由每個相關部門總經理提交詳細的設備預算建議，當中的預算內容包括設備金額、設備屬於新購入還是替換，以及購買的原因。總裁和副總裁會對設備預算支出和理由作出審視，而全局的預算開支及後會提交生產力局理事會審批。設備在成功購買後，管理層更會每季審視設備的使用率。

在 2018-19 年度，管理層每季均會對設備使用率報告進行審視，並和各部門開會討論進一步計劃以改善使用率，例如向行業作出推廣活動，增加業界對該設備所提供的服務認知。對於有些設備已太陳舊或過時，會根據內部《固定資產處置守則》處理。

報告中的 52 項設備使用率如下：

儀器設備數目	購買或使用情況
34	正持續加強推廣及監察使用率
11	技術有待成熟，需要再加開發方可配合設備普及使用
7	設備購入已經逾 10 年，大部份都正待維修或處置

生產力局在不同活動中都會向外界介紹相關的測試或實驗室服務，例如透過業界研討會，針對特定客群的推廣會等，向業界宣傳最新的測試要求市場趨勢及生產力局的相關測試服務。

另外，為提升設備的使用率，生產力局亦不時為測試服務進行推廣宣傳，除了透過電子渠道發放資訊外，亦把測試和實驗室服務資料列印於不同類型的小冊紙上。生產力局亦積極與坊間商務實驗室進行長期合作，提升設備使用率。

- (b) 除第 4.5 段所述的現行採購程序外，採購過程中有沒有其他規定，例如規定批核人員須考慮預期使用率？
- (c) 有否指引訂明每個職級的人員在設備的採購上可建議/批核的限額？如有，詳情為何？

(b) 及 (c) 所有設備採購必須根據審計報告第 3 章第 4.5 段中所描述的採購程序，過程中需要先在新財政年度開始前提出正式預算購買，由每個相關部門總經理提交詳細的設備預算建議，當中的預算內容包括設備金額、設備屬於新購入還是替換，以及購買的原因。總裁和副總裁會對設備預算支出和理由作出審視，而全局的預算開支及後會提交生產力局理事會審批。未來，生產力局在審視採購需求時將連同預計使用率一同批示。另外，設備準備採購時，財務部會在購買前核對該採購是否已經在核准預算中。

- (d) 根據第 4.43(d)段，生產力局會透過季度檢討會議，密切監察設備的使用率和個別部門的資產善用率；定期檢視和處置使用率偏低的陳舊或過時設備；以及加強向相關機構和公司宣傳可供使用的設備。至今採取了甚麼行動？進展為何？

在 2019-20 的上半年設備使用率報告中，上述(a)所列出的 52 項設備，經過推廣和服務整合，已有 23 項達到預期使用率。另外，截至 11 月底，有 7 項陳舊或過時設備已被處置。在 2018-19 年度兩個未達目標資產善用率的部門，已在 2019-20 的上半年設備使用率報告中錄有所改善。

- 16) 根據第 4.29 段，在 2019 年 1 月至 3 月期間，不附帶司機的公司車輛(即車輛 D)的使用率偏低。車輛 D 在 2019 年 1 月至 3 月的 60 個工作天中，有 36 個工作天(60%)是整天閒置的。生產力局有否查明車輛 D 使用率偏低的原因？關於第 4.42(f)及 4.43(e)段，生產力局有否檢討保留車輛 D 是否合乎成本效益？如有，結果為何？

有關第 4.29 段對車輛 D 的補充資料如下：

生產力局的項目服務不時包括實地工作，以往如員工需要攜帶沉重的測試設備、工具和樣品等到偏遠地區工作，一般會租賃車輛以搬運物件，對項目構成相對較高的成本。

車輛 D 為電動車，與傳統的多用途車輛 (MPV) 相比，電動車的維修成本、燃料費及車輛牌照費相對較低。

- 在維修成本方面：以 2019 年 1 月至 11 月為例，車輛 D 的維修費為\$28,745 港元，相比其他三架車輛(即是車輛 A、B 及 C)的維修費可高達\$ 60,808 港元；
- 在燃料費方面：由於生產力局已在大樓內裝置充電站，故車輛 D 毋須繳付任何燃油費，相比其他三架車輛(即是車輛 A、B 及 C)，全年 11 個月份的燃油費平均為\$ 33,209 港元。此外，充電站毋須繳付額外的安裝成本；
- 在牌照費方面：電動車每年的車輛牌照費約\$4,254 港元，比傳統的 MPV 更具成本效益(約\$ 5,794 至 7,664 港元)。

基於以上考慮，生產力局遂採購了車輛 D (電動車) 來實現上述目的，以達更佳經濟及環保效益。

根據資料，車輛 D 使用率略低的原因有下列數項：

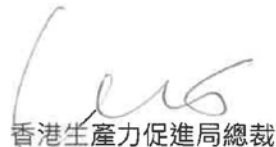
- i. 車輛 D 主要用於實地工程，使用率視乎項目實際需要及進度而定；
- ii. 使用率乃根據部門及項目的營運需要及週期而定；
- iii. 由於車輛 D 是電能車，使用情況受到限制，行車路程不能太遠；加上車輛電池呈現老化跡象，根據生產力局職員的實際使用經驗，例如車程由九龍塘行駛至機場，已需要再次充電方可有足夠電力回程，惟其他地區未必設有充電設施。截至 2019 年 11 月 25 日，車輛 D 行車里數約為 18,855 公里。

鑑於車輛 D 使用率略低，生產力局將在未來 6 個月密切觀察車輛的使用情況及其維修費用等事宜，如車輛 D 在監察期內的使用率未達 50%，則不會再保留該車輛。

17) 根據第 4.38 段，在 73 宗離港公幹申請中，有 9 宗未有遵守生產力局《標準守則》的規定，且在有關職員啟程後才獲批准。請提供列表，載明該 73 宗申請中每宗申請的職員職級、理由、目的地及所涉開支，並在表內註明上述 9 宗申請。

有關第 4.38 段的 73 宗離港公幹詳情，請見附件電子檔：Chap 3_Q17。生產力局日後會改善相關情況。

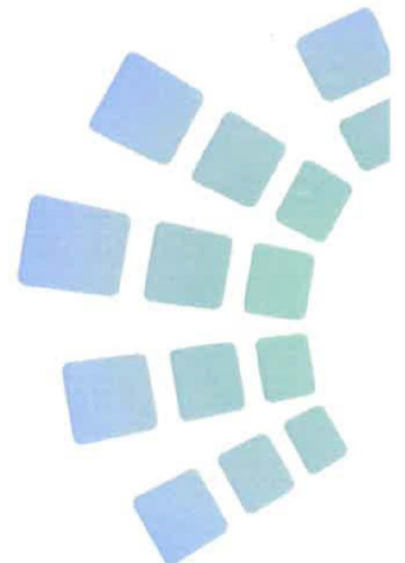
就上述提供的資料，如有疑問，歡迎聯絡本人。



香港生產力促進局總裁
畢堅文先生

副本送： 創新及科技局局長
創新科技署署長
財經事務及庫務局局長
審計署署長 (經辦人：高級審計師盧逸恒先生)

2020 年 2 月 13 日



Staff Establishment (2009/10 - 2019/20)

Grade	Description	2019/20 Establishment
9	Executive Director	1
8	Branch Director	3
7	General Manager	12
6	Senior Consultant/ Manager	66
5	Consultant/ Manager	241
4	Associate Consultant/ Assistant Manager	178
3	Officer/ Cadet Engineer	129
2	Assistant Officer	58
1	Office Assistant/ Driver	7
Total		695

Grade	2018/19 Establishment
9	1
8	3
7	12
6	66
5	241
4	174
3	133
2	58
1	7
Total	695

Grade	2017/18 Establishment
9	1
8	3
7	12
6	88
5	178
4	171
3	127
2	107
1	8
Total	695

Rank	Description	2016/17 Establishment
ED	Executive Director	1
DED	Deputy Executive Director	1
BD	Branch Director	2
GM	General Manager	12
PC	Principal Consultant	22
SC	Senior Consultant	66
CON	Consultant	178
AC	Associate Consultant	55
TP	Trainee Professional	4
S ENG	Senior Engineer	3
ENG	Engineer	38
A ENG	Assistant Engineer	14
LA I	Laboratory Assistant I	2
LA II	Laboratory Assistant II	9
S PO	Senior Project Officer	23
PO I	Project Officer I	90
PO II	Project Officer II	38
PO III	Project Officer III	21
APO I	Assistant Project Officer I	51
APO II	Assistant Project Officer II	14
APO III	Assistant Project Officer III	22
ES I	Executive Secretary I	1
ES II	Executive Secretary II	3
SEC I	Secretary I	10
SEC II	Secretary II	2
SEC III	Secretary III	1
CLK I	Clerk I	3
CLK II	Clerk II	0
DRIVER	Driver	3
OA	Office Assistant	6
Total		695

Rank	2015/16 Establishment
ED	1
DED	1
BD	2
GM	12
PC	25
SC	66
CON	183
AC	51
TP	0
S ENG	3
ENG	36
A ENG	14
LA I	2
LA II	10
S PO	22
PO I	100
PO II	33
PO III	17
APO I	49
APO II	16
APO III	22
ES I	1
ES II	3
SEC I	10
SEC II	2
SEC III	1
CLK I	3
CLK II	1
DRIVER	3
OA	6
Total	695

Rank	2014/15 Establishment
ED	1
DED	1
BD	2
GM	12
PC	25
SC	61
CON	175
AC	56
TP	4
S ENG	1
ENG	30
A ENG	13
LA I	2
LA II	12
S PO	23
PO I	109
PO II	22
PO III	16
APO I	44
APO II	17
APO III	24
ES I	1
ES II	2
SEC I	11
SEC II	4
SEC III	1
CLK I	7
CLK II	10
DRIVER	6
OA	3
Total	695

* **委員會秘書附註：本文件只備英文本。**

Rank	Description	2013/14 Establishment
ED	Executive Director	1
DED	Deputy Executive Director	1
BD	Branch Director	2
GM	General Manager	12
PC	Principal Consultant	25
SC	Senior Consultant	60
CON	Consultant	169
AC	Associate Consultant	57
TP	Trainee Professional	3
S ENG	Senior Engineer	1
ENG	Engineer	24
A ENG	Assistant Engineer	13
LA I	Laboratory Assistant I	2
LA II	Laboratory Assistant II	13
S PO	Senior Project Officer	24
PO I	Project Officer I	113
PO II	Project Officer II	23
PO III	Project Officer III	15
APO I	Assistant Project Officer I	50
APO II	Assistant Project Officer II	17
APO III	Assistant Project Officer III	24
ES I	Executive Secretary I	1
ES II	Executive Secretary II	2
SEC I	Secretary I	12
SEC II	Secretary II	3
SEC III	Secretary III	1
CLK I	Clerk I	8
CLK II	Clerk II	10
DRIVER	Driver	3
OA	Office Assistant	6
Total		695

Rank	2012/13 Establishment
ED	1
DED	1
BD	2
GM	12
PC	24
SC	56
CON	164
AC	63
TP	0
S ENG	1
ENG	24
A ENG	12
LA I	2
LA II	14
S PO	25
PO I	114
PO II	23
PO III	16
APO I	52
APO II	15
APO III	29
ES I	1
ES II	2
SEC I	11
SEC II	3
SEC III	1
CLK I	9
CLK II	10
DRIVER	8
OA	3
Total	698

Rank	2011/12 Establishment
ED	1
DED	1
BD	2
GM	12
PC	25
SC	54
CON	162
AC	66
TP	0
S TECH	1
TECH	23
A TECH	13
LA I	2
LA II	14
S PO	25
PO I	121
PO II	23
PO III	17
APO I	56
APO II	13
APO III	32
ES I	1
ES II	2
SEC I	11
SEC II	3
SEC III	1
CLK I	9
CLK II	10
DRIVER	3
OA	8
Total	711

Rank	Description	2010/11 Establishment
ED	Executive Director	1
DED	Deputy Executive Director	1
BD	Branch Director	2
GM	General Manager	12
SPC	Senior Principal Consultant	1
PC	Principal Consultant	22
SC	Senior Consultant	57
CON	Consultant	164
AC	Associate Consultant	50
TP	Trainee Professional	18
S TECH	Senior Technician	1
TECH	Technician	27
A TECH	Assistant Technician	10
LA I	Laboratory Assistant I	1
LA II	Laboratory Assistant II	16
S PO	Senior Project Officer	24
PO I	Project Officer I	125
PO II	Project Officer II	21
PO III	Project Officer III	14
APO I	Assistant Project Officer I	59
APO II	Assistant Project Officer II	11
APO III	Assistant Project Officer III	24
ES I	Executive Secretary I	1
ES II	Executive Secretary II	2
SEC I	Secretary I	11
SEC II	Secretary II	3
SEC III	Secretary III	1
CLK I	Clerk I	8
CLK II	Clerk II	10
DRIVER	Driver	3
OA	Office Assistant	1
Total		701

Rank	2009/10 Establishment
ED	1
DED	1
BD	2
GM	12
SPC	2
PC	22
SC	60
CON	170
AC	36
TP	9
S TECH	1
TECH	24
A TECH	10
LA I	2
LA II	18
S PO	23
PO I	132
PO II	22
PO III	10
APO I	66
APO II	13
APO III	25
ES I	1
ES II	3
SEC I	10
SEC II	4
SEC III	1
CLK I	8
CLK II	12
DRIVER	3
OA	1
Total	704

The 73 Travel Applications outside Hong Kong

No.	Destination City	Staff Level	Trip Duration (Days)	Total of Claims	Reason
1*	Panyu, CHINA	G5	2	465.00	Live Run Support
2*	Guangzhou, CHINA	G4	1	641.43	Project prospecting
3*	Shenzhen, CHINA	G4	1	104.00	Project work
4*	Shunde, CHINA	G4	2	498.00	Meeting with Client in Shunde
5*	Shunde, CHINA	G4	1	200.00	Meeting
6*	Shenzhen, CHINA	G5	2	531.77	3D Drawing validation & Vendor meeting
7*	Shenzhen, CHINA	G4	1	131.31	Verify vision software function
8*	Changping, CHINA	G3	1	309.55	Project meeting –
9*	Changping, CHINA	G2	1	155.00	Project meeting -
10	Shanghai, CHINA	G6	3	1,870.00	meeting with 及 總部
11	Changping, CHINA	G3	1	155.71	Project meeting of
12	Foshan, CHINA	G5	5	2,098.90	Superband i4.0 assessment project
13	Foshan, CHINA	G4	5	2,098.90	Superband i4.0 Assessment Project
14	Foshan, CHINA	G6	2	249.00	Superband i4.0 Assessment Project
15	Zhuhai, CHINA	G6	1	302.44	Project Delivery
16	Shanghai, CHINA	G8	3	4,247.82	Business meetings w/ 1. 2.
17	Panyu, CHINA	G5	1	209.16	Project implementation ()
18	Shanghai, CHINA	G9	3	1,870.00	Meetings with , visit

* Cases with delay in approval of travel application.

* 委員會秘書附註：本文件只備英文本。

The 73 Travel Applications outside Hong Kong

No.	Destination City	Staff Level	Trip Duration (Days)	Total of Claims	Reason
19	Macau, MACAO	G5	1	331.00	project meeting w/c
20	Shunde, CHINA	G4	1	200.00	meeting with client
21	Foshan, CHINA	G6	5	2,098.90	i4.0 Assessment Project
22	Yangon, MYANMAR	G6	4	110.00	To conduct on site supporting work
23	Geneva, SWITZERLAND	G7	9	15,400.00	Attend 47th International Exhibition of Inventions Geneva
24	Macau, MACAO	G6	2	850.00	Project work for 10007055 - Security Policy Establishment
25	GZ, PRC	G5	4	288.07	BUD project - Manage the HK Pavilion in GZ pharm expo
26	Las Vegas	G8	6	951.69	To visit CES 2019 (Jan 8-11) in Las Vegas
27	Tel Aviv	G6	8	172.30	Study Mission
28	Munich	G5	6	3,082.75	Visit Munich Fabric Start for Updates on Fabric Trends
29	Los Angeles -> Las Vegas -> San Francisco	G6	7	1,491.64	To attend CES 2019
30	廣州	G6	2	245.00	兩化融合與工業 4.0
31	Foshan & Guangzhou	G6	2	245.00	兩化融合與工業 4.0
32	Beijing	G9	2	1,800.00	To visit and
33	深圳坪山	G8	1	337.00	To visit and explore collaboration opportunity
34	Shenzhen	G4	1	263.87	Project implementation, vendor visit

* Cases with delay in approval of travel application.

The 73 Travel Applications outside Hong Kong

No.	Destination City	Staff Level	Trip Duration (Days)	Total of Claims	Reason
35	Fo Shan	G6	2	757.96	Superbank - I4.0 Security Assessment (Proj 10008060, I4U)
36	Zhuhai	G4	1	333.00	Project work at client site ()
37	Macau	G6	1	371.00	Project prospection meeting with Environmental Protection B
38	FoShan, Dongguan	G6	1	249.00	To attend Client () Industry 4.0 kick off ceremony
39	Dongguan	G5	1	183.42	Project work
40	Macau, MACAO	G5	2	850.00	ISO27001 Audit
41	30045707- 佛山, 廣州, 武漢 & 30045707-Dongguan	G6	1	245.00	30045366-Business Meeting, 30045707-meeting with
42	Zhongshan, CHINA	G5	1	430.00	Project Implementation ()
43	Seoul, KOREA	G6	5	4,200.00	visit a factory and evaluate the IoT service provider
44	Macau, MACAO	G3	2	850.00	ISO27001 Audit
45	Foshan, CHINA	G5	4	1,827.00	Project Implementation -
46	Foshan, CHINA	G6	4	1,636.43	Exploration of smart system for 3D metal arc welding process
47	Foshan, CHINA	G6	3	1,289.00	Project implementation ()
48	Geneva, SWITZERLAND	G5	9	15,400.00	Attend 47th International Exhibition of Inventions Geneva
49	Macau, MACAO	G4	1	315.00	Project Meeting for Macau SME White Paper
50	Macau, MACAO	G4	1	331.00	Project meeting for Macau SME white Paper
51	Macau, MACAO	G6	1	315.00	Project Delivery for Macau White Paper

* Cases with delay in approval of travel application.

The 73 Travel Applications outside Hong Kong

No.	Destination City	Staff Level	Trip Duration (Days)	Total of Claims	Reason
52	Nanchang, CHINA	G4	2	3,476.00	visit for project issue
53	Zhuhai, CHINA	G3	1	423.35	Sampling for Project work (sludge cultivation)
54	Dongguan, CHINA	G3	1	309.55	Exploration of the application of 3D arc welding
55	Dongguan, CHINA	G3	1	309.55	Project Meeting –
56	Geneva, SWITZERLAND	G6	9	9,593.12	Meeting with sponsor on e-minibus prototype build plan
57	Dongguan, CHINA	G3	1	414.84	Project work
58	Guangzhou, CHINA	G4	1	502.00	Discussion on potential corporate training
59	Zhongshan, CHINA	G4	1	430.00	Project Implementation ()
60	Geneva, SWITZERLAND	G8	6	39,600.00	To participate Geneva Award (9-14/4)
61	Yantai, CHINA	G3	3	918.76	Visit vender
62	Yantai, CHINA	G5	3	856.98	Project Meeting with Vendor for RoboForming
63	Guangzhou, CHINA	G6	1	502.00	Seek collaboration & introduce New team
64	Foshan, CHINA	G5	1	120.00	Supplier visit-
65	Guangzhou, CHINA	G4	1	210.00	Project meeting-Company :
66	Changping, CHINA	G3	1	309.44	Exploration of the application of 3D arc welding
67	Changping, CHINA	G3	1	309.55	Project Meeting –
68	Changping, CHINA	G2	1	309.55	project meeting
69	Zhuhai, CHINA	G5	1	220.00	Meeting on project progress review

* Cases with delay in approval of travel application.

Chap 3_Q17

The 73 Travel Applications outside Hong Kong

No.	Destination City	Staff Level	Trip Duration (Days)	Total of Claims	Reason
70	Macau, MACAO	G2	1	331.00	submitting tender proposal for Macao Food Waste
71	Shenzhen, CHINA	G5	1	284.69	Project Work
72	Guangzhou, CHINA	G6	1	184.76	inspection of vehicle & resolve issues
73	Dongguan, CHINA	G3	1	244.02	Work with sponsor on e-minibus prototype build

* Cases with delay in approval of travel application.