

多加儲蓄...

積金更多添保障



支援服務

積金局在2004-05年度繼續鞏固強積金制度，確保強積金法例獲得遵守，並致力提升積金局的能力、誠信及問責性。行政部轄下各部門與法律事務處，合力協助其他部門策劃及執行工作計劃，以達致上述目標，並為機構上下提供必要的支援服務。

人力資源管理

架構檢討

積金局自1998年投入運作以來，已就組織架構、運作及人力資源策略進行連串檢討，以期提升效率及生產力。根據過往數年的檢討結果，並隨着新任行政總監在2004年7月1日正式就任，積金局年內就整體組織架構進行另一輪檢討。檢討建議已予實施，包括於2005年年初填補兩個高層職位空缺，由執行董事(監理)及主管(行政)分別領導監理部和行政部，增強資深管理層的實力。

在「處」的層面，資訊科技處、人力資源處、法律事務處、機構事務處轄下的圖書館、成員保障處、投訴及調查處、職業退休計劃處、中介人／受託人處、社區關係處、推廣及教育處均進行了管理檢討。該項檢討針對多個範疇，包括事務目標及業務流程、組織架構、工作分析、人力資源需要、工作策略、政策、管控措施及行政支援服務等。

在「部」的層面，執法部的業務流程及組織架構已予檢討，使成員保障處和投訴及調查處以「一條龍」模式處理投訴、進行調查及追討欠款。監理部的組織架構、工作角色及所需技能，亦已因應新合規標準的頒布而展開檢討，該項檢討將於2005-06年度繼續進行。

人手編制及薪酬

積金局的職位數目在2001年有327個，其後減至2003年的280個，自此以後維持穩定。2004-05年度，職員成本佔總開支66.2%，員工流失率為14.42%。年內進行了28項招聘，填補因管理及支援人員自然流失而出現的職位空缺。行政總監、執行董事(監理)及主管(行政)的招聘工作亦已完成。

各級員工的薪酬檢討於2004年8月完成後，員工的薪酬已分兩階段調整至與市場接軌。

至於高層人員的薪酬，行政總監於2004年7月1日至2005年3月31日期間的總現金薪酬為\$3,621,357.00，當中\$3,125,070.00為固定薪酬；其在2004年4月1日至6月30日署任行政總監期間的總現金薪酬為\$1,102,950.00，當中\$937,530.00為固定薪酬。四名第二及第三層行政人員的年薪，平均分別為\$2,898,600.00及\$2,667,226.22¹，與工作表現掛鈎的浮動薪酬則平均分別為\$272,747.00及\$490,631.61。

首三層行政人員均享有年假、強積金供款、人壽及醫療保險等福利。在2004-05年度，為行政總監及署理行政總監提供此等福利的開支分別為\$387,651.39及\$118,800.23，而為第二及第三層人員提供此等福利的平均款額則為\$342,297.49及\$339,419.28。三層行政人員並不享有其他津貼或實物福利。

機構發展及 文化建立

機構文化的建立

在2003-04財政年度，積金局設立傑出員工嘉許計劃，推廣機構的四個信念(即洞悉社情、克盡己任、精益求精及群策群力)，並獎勵在工作上身體力行的員工。本年度設立「對內／對外服務嘉許獎」，使嘉許計劃更具規模，並得員工積極參與提名及投票，反應十分熱烈，共有120名員工獲獎。頒獎禮已於2004年12月舉行。

對外方面，積金局員工的卓越工作表現，連續第二年獲得社會認同。2004年7月，積金局一名督察獲得申訴專員嘉許獎的「投訴處理組別」嘉許獎。這正好驗證積金局員工處理投訴的專業水平，以及對客戶服務的承諾。

¹ 員工如在某職級服務不足一年，其薪酬(包括固定薪酬和與工作表現掛鈎的浮動薪酬)將化為全年計算，以便得出平均年薪。

支援服務 (續)

一如往年，管方在2004-05財政年度開始前特別舉行簡介會，向全體員工講解該年度機構事務計劃的目標、方向及重點。2004年6月，行政總監的任命公布後，又特別安排員工以小組或個人形式與行政總監會面，讓她聽取意見。

年內亦推出了數項具多重目標的活動，包括在員工福利委員會轄下成立13個興趣小組，以及舉辦多項正式及非正式的比賽及知識分享會，藉以促進員工彼此間的溝通、進一步加強機構的凝聚力，以及培養員工的歸屬感。

培訓及發展

積金局繼續提升人力資源效能，年內推行了多項員工培訓及發展計劃。這包括以發展分析思維為目標的管理人員培訓計劃；有關如何應付難以處理的投訴人的分享會；為成員保障處的前線員工舉辦的壓力管理課程；以及透過聯誼活動為高級管理層及全體員工舉辦建立團隊精神的活動等。此外，亦舉辦了多個培訓課程，讓員工掌握業務知識以及與工作有關的技能。課程內容涵蓋法律、會計及投資知識、巡查及調查技巧、資訊科技等方面。

積金局繼續舉辦知識管理／分享活動，包括與時事、職業安全與健康、危機管理及業務延續計劃等課題有關的簡介會。年內舉辦的員工培訓活動及機構發展及文化建立活動共超過130場，逾3 000人次出席，詳情載於附錄11。

其他員工活動

年內，積金局共刊發三期員工通訊《金果園》，五期《職員快訊》及三期《職員通訊》。員工福利委員會合共舉辦七項活動，包括「有戲睇」、攝影比賽、保齡球大賽、聖誕聯歡會等，亦安排了一項員工購物優惠計劃。

積金局參加了由六個公營金融規管機構合辦的2004年監管盃籃球比賽及公營機構足球挑戰賽。籃球隊及足球隊隊員在比賽中充分展示其球技及團隊精神。



參加保良局「新春行大運」慈善步行。

年內，積金局參與了多個社區活動及籌款活動。積金局全體員工參加公益金便服日，第四度並連續第二年贏得傑出參與率獎（機構及團體）冠軍。2005年2月28日，積金局在辦事處舉行捐血日。而為賑濟南亞海嘯災民，積金局全體員工響應慈善機構的募捐呼籲，於2005年1月籌得善款共\$100,000。2004年10月及2005年2月，積金局的員工代表分別參加「苗圃行動第六屆挑戰12小時慈善越野馬拉松」及保良局「新春行大運」慈善步行，前者為中國山區兒童籌得\$17,060的教育經費，後者則籌得\$8,630，以支持保良局的服務。

財務控制

為了有效分配機構的資源，積金局嚴格執行成本控制，包括為提升執法行動而需要的開支。積金局在2004-05財政年度的總開支為\$1.989億，較上年度減少1.3%。

年內，積金局實施新的儲備投資策略後，財政預算的編排形式亦予檢討。為方便監察內部資源，財政預算改分為「營運帳戶」及「基金管理帳戶」兩項。營運帳戶涵蓋所有與規管及支援活動有關的收支項目，而基金管理帳戶則涵蓋所有與積金局儲備投資活動有關的收支項目。

積金局繼續透過具透明度及負責任的採購程序，致力確保服務及貨品的採購工作符合物有所值的原則。年內修訂了《採購政策及程序手冊》，並成立評審小組，負責審核數項主要採購活動的建議書。

為提升效益及效率，積金局改善了拖欠供款的收支程序。積金局的投資組合進行環球分散投資後，投資交易的查核及記錄程序亦已簡化。

庫務

積金局的非經常補助金由香港特區政府注資\$50億成立，截至2005年3月31日止，資產結餘為\$52億。補償基金²的資產，則由特區政府注入的\$6億創辦基金及積金局根據《強積金條例》收取的徵費組成，進行投資後，年底總值\$8.525億。

2004年年初，積金局董事會核准非經常補助金的長遠投資策略。根據該策略，積金局採取新的策略性資產組合，一方面減持現金，另一方面則增加定息票據及股票投資，使新的組合達致環球分散投資的目的。積金局委聘了三名基金經理管理非經常補助金的證券投資。新投資策略分階段執行，年內積金局把資金分批交給該三名基金經理投資。最後一批資金已於2004年12月轉移。為確保該三名基金經理及主保管人提供優良服務，其服務及表現均受積金局密切監察。

依據《強積金條例》，積金局可向強積金核准受託人收取註冊計劃的註冊年費。但自強積金制度實施以來，受託人一直獲豁免繳付此項費用。

資訊科技

積金局繼續為促進運作效率而加強及開發資訊系統，工作包括檢討職業退休計劃的業務流程，以期重新開發現行的相關電腦系統。把現有系統重新建立為「職業退休計劃資料管理系統」的工作，已於2004年年底展開。在強積金中介人監管方面，用以處理中介人註冊及取消註冊的資訊系統已予簡化，積金局並已着手執行註冊續期及發出強積金中介人證書的新流程，準備取代現有的中介人證。

積金局已完成檢討與執法有關的資訊系統，並評估了提升系統功能的需要。多個已開發的項目包括用以自動處理清盤個案的系統，以及用以主動調查屢次拖欠供款僱主的巡查系統組件。此外，亦建立了檢控資料庫，讓調查及檢控隊伍的成員共享資訊。

年內，已完成的資訊科技項目還包括為積金局網站新增簡體字版，以便向更多用戶發放資訊。為確保資訊資產獲妥善保障，積金局亦委聘了顧問，就資訊系統進行綜合保安評估。此外，我們亦開始檢討現有電腦設備，以確定是否有提升或更新的需要。

² 補償基金是根據《強積金條例》而成立的，目的是就強積金受託人或從事強積金計劃管理業務的人士所犯的失當或違法行為而引致的強積金累算權益損失，向強積金計劃成員作出補償。補償基金的資產，包括香港特區政府注入的\$6億創辦基金，以及每年向所有強積金計劃按其淨資產值徵收0.03%的費用。

檔案管理

年內，積金局完成編寫《檔案管理政策手冊》，並向員工講解當中所載的檔案管理概念及策略。此外，亦已發布一套檔案保存指引，以協助各職能部門制定檔案存廢時間表。積金局繼續探討在檔案管理範疇應用資訊科技的可行性，以期執行更具效率及節省空間的存檔系統。局方安裝了由香港特區政府效率促進組供積金局試用的一套電子存檔系統，名為「總務及檔案室資訊自動化系統」(簡稱“GLORIA”)；若干選定部門試用後，滿意該系統的效能。積金局已計劃把GLORIA推展至更多部門試用。

業務延續演習

積金局由2002-03年度起制定災難應變計劃，以確保業務在發生重大事故的情況下仍能運作。積金局根據年內多次演習所得的經驗，修訂了災難應變計劃，並於2004年9月公布《危機管理及業務延續計劃手冊》。手冊列載多項與危機管理有關的政策、程序及運作指引，讓積金局在正常運作、員工、客戶或聲譽等方面受到威脅的時候，知所參考。一項大型演習於同月順利完成。是次演習模擬在災難情況下，員工無法返回辦事處工作；讓員工試行和熟習各項程序，使重要的業務得以繼續進行。演習項目包括在另一地點恢復資訊系統的操作，以維持正常業務運作；以及安排危機管理小組到後備辦事處監察各項主要業務運作，並與員工及局外相關方面保持聯繫。

風險管理、管理 檢討及內部審核

年內，積金局推出風險管理計劃，以便盡早及有系統地識別、評估並管理風險。在機構層面的風險已予識別，並就此擬成機構風險紀錄冊及初步的處理方案。所有部門同時獲提供適當指導，以便制定切合各自情況的風險管理計劃。所有部門已於2004年6月完成編製其風險登記冊，相關的風險管理計劃亦已付諸實行，只有受託人處例外。由於積金局須為強積金受託人推行合規標準，受託人處的工作安排將有變更，因此該部門將在2005年才落實其風險管理計劃。

除上文「架構檢討」一節所述的管理檢討外，年內共進行了六次內部審核。熱線中心的工作，以及投訴及調查職能已予審核，以瞭解分工安排是否足夠，標準程序有否遵守及內部管控措施是否妥善。此外，亦已審核成員保障處在處理參加計劃及權益提取等工作方面的運作效益及效率，以確定有否設立周全的監察及匯報制度。過往數年進行內部審核時所識別的改善措施亦予檢討，以確定有否全面落实。此外，還就特別議題進行檢討，例如業務延續及災後運作復原措施、資訊科技項目的監察程序及積金局資產的撤帳程序。

董事會及 其他委員會

2005年3月16日，香港特區政府宣布積金局董事會五名非執行董事卸任，另委任四名人士接任，任期兩年，由2005年3月17日起生效。特區政府亦於2005年3月29日宣布，強積金計劃諮詢委員會八名成員卸任，另委任八名新成員加入，任期兩年，由2005年3月30日起生效。有關的成員名單載於附錄1。

強積金行業計劃委員會全體成員獲香港特區政府續委兩年，任期由2004年8月25日起生效。

法律支援

法律事務處就積金局各方面的運作提供法律支援。年內，就受託人、中介人及職業退休計劃的監察工作向監理部提供意見，亦就計劃行政、投資限制、計劃重組、違規事項及豁免申請所引致的法律問題給予建議。

在執法方面，法律事務處與執法部緊密合作，確保僱主為僱員登記參加強積金計劃以及向計劃作出供款。該處除了在個案的巡查及調查期間提供法律意見外，亦在檢控工作上協助聯絡律政司及檢控官。此外，還在積金局代表計劃成員循民事途徑追討拖欠供款及執行判決等事宜上給予意見。

法律事務處亦有參與強積金制度的檢討及修訂工作，包括就強積金修例建議及相關指引的修訂提供法律意見。其他服務範疇還包括處理積金局在日常運作中可能出現的法律問題。