

# 積金局面面觀

## 以人為本

員工是積金局最重要的資產，我們取得今天的成就，有賴全體同事各司其職，盡獻所長。

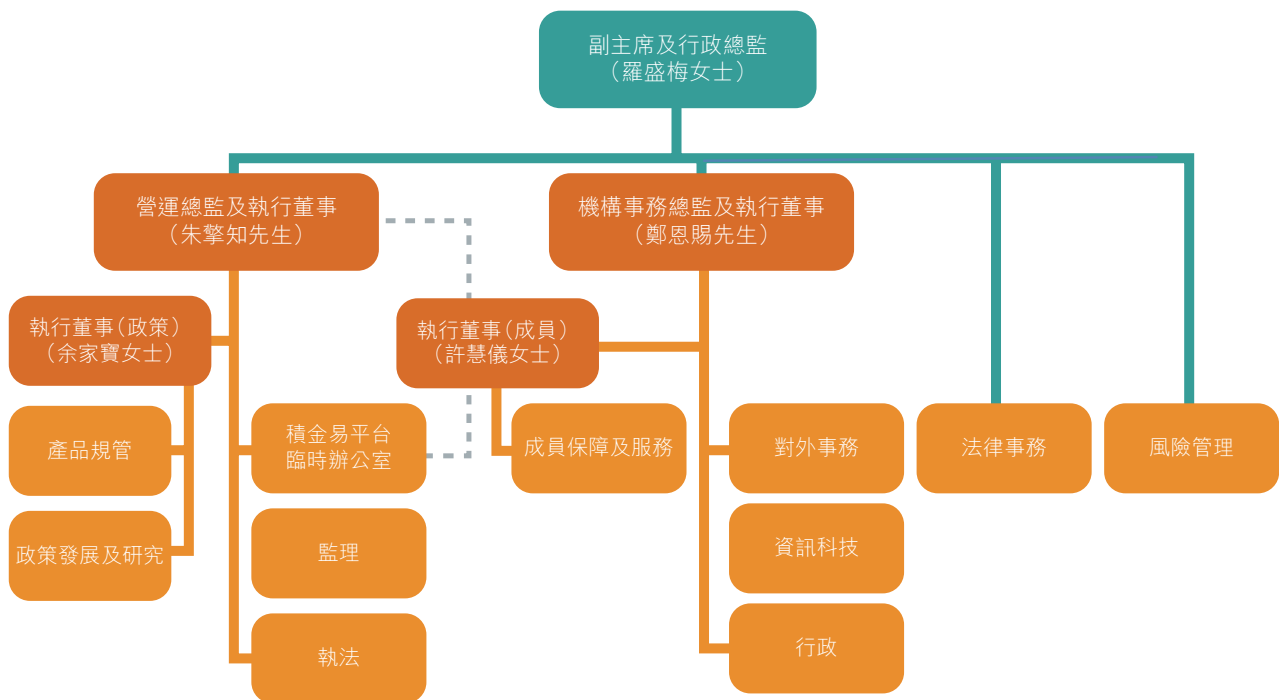
## 核心信念

積金局期望員工在工作中秉持「克盡己任、精益求精、群策群力、洞悉社情」的核心信念。

## 團隊策略

為履行積金局的職能，我們致力建立一支精練能幹的工作團隊，並勉勵員工堅守崇高的理念和道德價值，設身處地為人着想，竭誠服務公眾及各相關界別。

## 組織架構 (31.3.2020)



員工統計數字概覽 (31.3.2020)

員工小統計

分類統計	數據
員工總數	558
任職積金局的平均年資	9.6年
流失率(2019-20年度)	13.6%
平均年齡	41.1歲
職員成本佔總開支比率(2019-20年度)	68.6%

多元化團隊(性別及年齡組別)

性別

員工類別	性別(佔員工總數百分比)		總數
	男性	女性	
管理／專業人員	54 (9.7%)	98 (17.5%)	152 (27.2%)
督導／支援人員	111 (19.9%)	295 (52.9%)	406 (72.8%)
總數	165 (29.6%)	393 (70.4%)	558 (100%)

年齡組別

員工類別	年齡組別(佔員工總數百分比)			總數
	30歲以下	30 – 50歲	50歲以上	
管理／專業人員	0 (0%)	110 (19.7%)	42 (7.5%)	152 (27.2%)
督導／支援人員	60 (10.8%)	312 (55.9%)	34 (6.1%)	406 (72.8%)
總數	60 (10.8%)	422 (75.6%)	76 (13.6%)	558 (100%)

### 更理想的工作環境

#### 平等機會

積金局是恪守平等機會原則的僱主，致力為員工締造機會平等的工作環境。

積金局的聘用決定、晉升機會、培訓及發展、薪酬福利及其他聘任條件，均符合公平公正的原則，不受性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾、家庭崗位、種族、膚色、世系、民族／人種等因素影響。

我們已制定相關指引，確保員工知悉並明白到防止在局內作出歧視或騷擾行為的重要性。

#### 薪酬福利

員工的薪酬組合包括固定薪酬，以及因應個人工作表現而酌情發放的浮動薪酬。員工享有的其他福利包括年假、醫療及牙科保險、人壽保險，以及強積金退休保障。

積金局會因應市場趨勢及通脹率等因素，按年檢討薪酬水平，以確保其薪酬回報具競爭力，足以吸引和挽留優秀人才。我們設有完善的考績制度，能按員工的工作表現釐訂適當的薪酬回報，論功行賞，亦會定期檢討員工福利。

#### 嘉許獎勵

為建立樂於表揚的工作文化，積金局透過「僱員嘉許計劃」頒發一系列獎項，以表揚員工的貢獻。

在2019-20年度，我們分別向24名員工及八個工作團隊頒發獎項，以表揚他們在年內表現傑出，並體現了積金局的核心信念。我們又分別向53名任職逾10年、15年及20年的員工頒發長期服務獎，以答謝他們多年來忠誠效力積金局。

局外方面，積金局的員工亦持續贏得公眾的稱譽和讚許。我們不時收到市民讚賞員工表現的致謝函，年內更有兩名員工憑藉專業及卓越的公眾服務，獲頒2019年申訴專員嘉許獎的「公職人員獎」。



#### 培訓發展

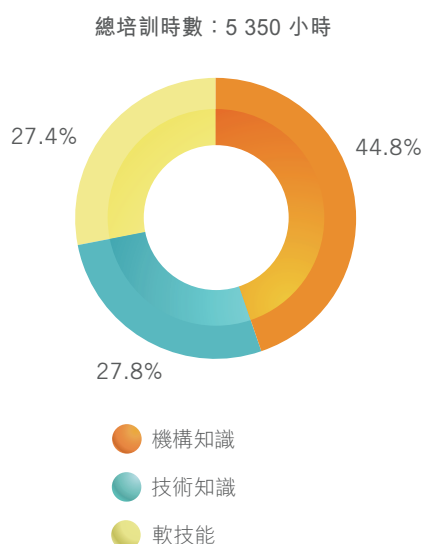
積金局十分重視人才培訓和發展，除致力提升員工的技能外，更營造持續進修的文化，鼓勵員工不斷學習求進。

我們日益注重加強機構應付新挑戰的能力。年內，我們對管理層及經理級人員進行了一次評估，並着手擬備相關的培訓策略、計劃和活動，以加強員工的領導能力和才能，為積金局變革迎新作好準備。

在安排培訓及發展活動時，我們採用多管齊下的學習方式，當中包括課堂教學、由本地及海外機構舉辦的培訓活動、在職訓練，以及為高層管理人員特設專門培訓。

年內舉辦的工作坊和講座相當多元化，涵蓋創新思維、簡報編寫技巧、解難及決策能力、個人效能、表現管理等範疇。我們更安排員工參加本地及海外的培訓活動，學習不同的技術知識和軟技能，並為高層管理人員提供個人教練及指導。總括2019-20年度度的培訓及發展活動：

- 培訓時數：約5 300小時
- 培訓人數：超過1 720人次
- 接受培訓的員工比率：92%



積金局致力培訓人才及促進員工的發展，為此，我們在僱員再培訓局的「ERB人才企業嘉許計劃」中獲嘉許為「人才企業」。

### 溝通無間

管理層非常重視與員工的溝通。

在每半年舉行的分享會上，行政總監親自向員工講解她對積金局願景的看法、積金局的工作目標及相關的行動計劃、領袖應具備的能力和條件，並解答員工的提問。

為協助員工深入瞭解並協力達成積金局的工作目標，我們向全體員工講解已獲董事會通過的機構事務計劃，說明當中的策略和目標。

員工會因應機構目標訂立個人工作目標，並與上司保持溝通，不時檢視工作計劃進度。

我們又定期舉辦簡報會，以分享工作上的知識，或講解不同運作範疇的最新發展。

## 在疫情下維持業務運作

### 同心抗疫

因應2019冠狀病毒病疫情，積金局於2020年1月下旬啟動運作延續計劃，以保障員工的安全及健康、維護公眾健康、盡量減少對公眾服務的影響，以及確保強積金受託人維持關鍵的運作程序。

積金局於2020年1月29日成立危機指揮小組。危機指揮小組由行政總監領導，成員包括執行董事及各部門的主管。截至2020年3月31日該小組舉行了23次會議，監察疫情發展，評估疫情對積金局及強積金業界的運作，以及對強積金計劃成員的權益有何影響，並決定須採取的應變措施。

多個月來，我們與員工保持緊密溝通、適時公布危機指揮小組的決策，並經常與同事分享防疫資訊。

### 員工的安全和健康最重要！

#### 特別工作安排

為響應政府的呼籲，讓員工保持社交距離，我們在2020年1月下旬至4月期間，結合居家工作及輪替上班兩項工作安排，維持局務運作。

員工可使用由積金局提供的遙距連接工具，登入辦公室網絡和系統。截至2020年3月底，我們已向約三分之二的員工提供遙距連接工具，令必須返回辦公室工作的人員得以盡量減少。

為減少面對面接觸，積金局暫停舉辦大型活動或涉及大量參加者的教育及宣傳活動。此外，我們採用設有加密和網絡保安的視像會議方案，藉以可在網上舉行會議、簡報會、培訓活動、工作坊、講座及新聞發布會。



為減少社交接觸，積金局辦事處的顧客服務櫃檯於2020年1月29日至5月3日期間關閉。公眾可繼續透過數碼途徑及電話查詢熱線獲取強積金資訊、作出查詢及投訴。

在特別工作安排下，雖然部分職務的運作效率受到若干影響，但整體局務運作大致維持正常。

#### 衛生安全的工作環境

作為關愛僱主，積金局一向致力提供保持清潔衛生及安全的工作環境，保障員工健康。自2020年1月下旬起，各辦事處均加強清潔及消毒，在辦公室工作的員工均獲發防護用品(尤其是口罩)。我們更鼓勵員工採取各項個人防疫措施，同心抗疫。

### 機構持續發展

#### 轉型準備

強積金制度的實施正邁向20周年，預料強積金業界的運作環境將於積金易平台推出後有所改變，積金局亦須為其規管角色重新定位，作好準備迎接新挑戰。

積金局要為未來作好準備，關鍵在於應變能力，即能夠因應環境轉變，革新轉型。

為加強積金局的組織管理能力，我們進行了評估調查及深入訪問，以瞭解管理層及經理級人員的領導特質。

我們又與部門主管分享調查結果，從而鼓勵他們探討人才培訓方案。調查結果有助我們制訂相關策略和計劃，提升積金局的組織管理能力。

#### 更高績效—積金局數碼化措施

積金局本着「數碼為先」的基本方針，展開了數碼轉型之旅，逐步令局內運作模式進一步標準化、簡化及自動化。

積金局數碼化措施旨在更有效地支援強積金改革、促進監管工作、改善與公眾的溝通、加強服務、提升工作準繩度、可靠度和效率，長遠達致更高的成本效益。

在2019-20年度，積金局採取了下列數碼化措施：

- 採用電子工作流程系統，以自動化及簡化的內部工作流程處理受託人監管事宜，以及適時提供更多智能分析管理報告；
- 加強「電子自動化服務系統」<sup>1</sup>及「電子服務」<sup>2</sup>，以支援可扣稅自願性供款安排，例如支援受託人就可扣稅自願性供款進行強積金轉移，以及協助強積金中介人提交資料更詳盡的周年申報表；
- 安裝足夠的硬件和軟件，以支援員工遙距登入積金局網絡和系統，以及舉行視像會議，長遠可為日後實施更具彈性及更具成本效益的工作安排鋪路。

積金局正在籌劃更多數碼化措施，例如將會推出供內部使用的匯報儀表板，以加強成員保障方面的運作，並將會擴展強積金中介人「電子服務」的功能，以電子化程序處理中介人資料的變更。

#### 財政資源

積金局以自負盈虧的形式營運。為應付營運開支，我們徵收法定費用，並運用政府於1998年一筆過撥出的\$50億非經常補助金，賺取投資收益。

強積金計劃的註冊年費本應是積金局主要的經常收入來源，但自2000年以來，本局從沒有收取這項費用。

1 電子自動化服務系統(ePASS)是一個在2012年推出的自動化系統。該系統旨在方便受託人迅速準確地互交換強積金權益轉移資料。

2 「電子服務」是一個電子平台，註冊中介人可隨時透過該平台查看其註冊資料、提交及查閱其申報表，以及查看其已提交的資料紀錄。註冊中介人亦可透過「電子服務」，以電子方式繳付年費。

為確保積金局長遠能維持財政穩健，政府展開了立法程序，要求強積金受託人繳付註冊年費。截至2020年3月31日為止，相關的修例建議尚待立法會通過(最終在2020年7月17日獲得通過)。

### 收入

	2019-20 年度		2018-19 年度
	%	百萬港元	百萬港元
淨投資收益	47.7	69.8	113.1
費用及收費	13.7	20.0	21.0
利息收益	3.5	5.2	4.8
從強積金計劃補償			
基金收回款項 <sup>3</sup>	0.9	1.3	1.2
其他收入	34.2	50.0	-
<b>總計</b>	<b>100</b>	<b>146.3</b>	<b>140.1</b>

在2019-20年度，投資市場非常波動。在此市況下，積金局錄得\$6,980萬的投資收益。

職業退休計劃的費用，以及強積金中介人的申請費及註冊年費的總額為\$1,730萬，為2019-20年度的費用及收費收入的主要來源。

此外，正如第56頁提到，積金局獲政府發還2018-19年度及2019-20年度的積金易平台項目開支，總額為\$5,000萬，列作其他收入。

### 開支

	2019-20 年度		2018-19 年度
	%	百萬港元	百萬港元
職員成本	68.6	364.2	345.8
處所開支 <sup>4</sup>	2.2	12.0	56.1
其他開支	29.2	154.9	94.4
<b>總計</b>	<b>100</b>	<b>531.1</b>	<b>496.3</b>

在2019-20年度，積金局除執行既有職能外，亦繼續按政府的委託，推展積金易平台項目。我們運用內部資源執行該項目的籌備工作，在政府發還相關開支前，該項目對積金局的財政帶來額外影響。

面對多方面的資金需求，我們會繼續嚴守財政紀律，努力控制開支。

### 財務狀況

積金局在2020年3月31日的資本及儲備為\$26.3億，詳情載於第86至126頁的積金局經審計財務報表。

積金局將收取註冊年費，作為新的主要收入來源，長遠將可改善積金局的收支預算。

3 強積金計劃補償基金根據強積金法例設立，目的是補償強積金計劃成員及在強積金計劃中擁有實益利益的其他人士，因強積金受託人或與該等計劃的管理有關的其他人士的失當行為或違法行為而在強積金權益方面蒙受的損失。現時，積金局負責管理強積金計劃補償基金，並按收回成本原則收回該基金的管理開支。

4 在2019-20年度，由於積金局在「租賃」方面採用新的會計準則，租金支出不再記帳為處所開支，取而代之的是，與處所有關的折舊及財務成本(兩者均屬其他開支)須分開記帳，以反映總付出租金的現時淨值在該年度的使用情況。