

可持續發展

可持續發展的管治

積金局採用行政主導的方式督導可持續發展及企業社會責任的工作，充分體現我們重視當前及未來的社會與環境需要。在行政層面上，積金局營運總監和機構事務總監分別在其轄下範疇領導及監督可持續發展與企業社會責任的工作，並由相關部門及專責工作小組輔助，確保相關考慮因素有效納入積金局的日常運作及決策過程之中。

隨着企業社會責任及可持續發展委員會成立，上述督導架構已進一步加強。該委員會由積金局行政總監出任主席，委員包括所有部門主管，負責就積金局在可持續發展及企業社會責任方面的工作優次提供策略性督導，並從機構整體的宏觀角度給予意見。委員會在加強跨部門合作及推動以協調方式實踐積金局的承諾方面，發揮關鍵作用。

推動業界可持續發展

可持續投資及可持續金融

積金局一直與強積金業界積極合作，推廣可持續投資及改善可持續披露。積金局聯同可持續投資能力建設聯盟，於2025年9月為強積金受託人及中介人合辦強積金及可持續投資研討會，讓業界人士加深瞭解可持續投資常規，並緊貼業界的重要發展。積金局亦不時與業界分享有關可持續投資及可持續披露準則的最新發展。



積金局與可持續投資能力建設聯盟為強積金受託人及中介人合辦強積金及可持續投資研討會

積金局透過參與綠色和可持續金融跨機構督導小組(跨機構督導小組)，繼續積極支持香港可持續金融的發展。通過這項合作，積金局致力推進可持續披露框架的發展、促進本地與國際準則接軌，以及推動業界在技能培訓方面的工作。積金局致力支持香港發展穩健並具前瞻視野的可持續金融生態圈。

強積金業界可持續發展工作的詳情載於「業界監督」一章。

提升計劃成員的意識

積金局繼續透過可持續投資專題網頁，提供強積金基金可持續投資措施的資訊，以供強積金計劃成員查閱。專題網頁內容包括：

- 積金局發出的通函；
- 跨機構督導小組發出的新聞稿；
- 以環境、社會及管治 (environmental, social and governance (ESG)) 為主題的強積金基金列表，當中載列每個基金的主要特點，包括投資主題及策略；

- 常見問題專區；及
- 其他有用網站連結，以供查閱可持續投資的相關資訊。

機構可持續發展

我們以致力把積金局建設為可持續發展的機構為榮。積金局推行各種措施，妥善照顧同事的需要，使他們更投入工作，達致理想成果。積金局的投資策略既顧及審慎投資，同時致力實踐ESG理念，冀能為建設美好世代出一分力。此外，我們採用智能科技提升營運效率，以配合不斷轉變的業務環境。

以人為本

人才策略

人才是積金局可持續發展的基石，因此有效的人才策略對積金局持續取得佳績至關重要。年內，我們着力吸引和留住人才，同時提升團隊實力，以實踐機構目標及滿足不斷轉變的業務需求。

雙向溝通

我們致力透過不同途徑促進開放和透明的溝通，鼓勵同事分享意見及提出關注事宜。我們亦定期舉行簡報會及跨部門會議，藉此機會讓管理層向同事講解機構的最新發展，懇切交流。



積金局為同事舉行簡報會

薪酬福利

我們重視員工的貢獻，為他們提供具競爭力的薪酬福利，包括固定薪酬和酌情發放與工作表現掛鈎的浮動薪酬，以及全面的員工福利，例如醫療及人壽保險、年假及強積金自願性供款。

除了金錢報酬外，積金局亦關顧員工及其家庭的福祉，提供多項家庭友善的福利，包括惠及員工家屬的醫療和牙科保險，以及恩恤假，以支援員工應對家庭和生活中的變化。為進一步推動家庭友善的工作環境，我們於2025年9月推出「照顧家庭假期」。積金局關愛僱員，致力支援同事多元的家庭需要，為員工提供更多彈性，協助他們履行家庭責任。

學習與發展

我們透過持續學習推動專業發展，並協助同事掌握所需技能和知識，以配合機構不斷轉變的需要。年內，我們透過升級數碼平台和擴闊網上學習內容，改進了數碼學習的體驗，同時更着重提升人工智能相關技能的培訓。在上述措施的配合下，全體同事在學習與發展方面共投入15 298小時（相當於每名同事投入約3.6日）。

數碼學習體驗：

我們推出學習管理系統，以精簡培訓行政工作、提升效率，並改善同事的學習體驗。

提升數碼技能與再培訓：

為配合數碼轉型，我們舉辦了具針對性的數碼技能及人工智能專題工作坊，協助同事積極裝備自己，應對未來挑戰，同時提升工作效率及激發創新思維。

全人發展：

培育人才一向是積金局的重點工作。我們因應機構需要度身設計培訓課程，並為個別同事提供個人化發展機會，同時舉辦不同活動以加強團隊凝聚力和歸屬感。此外，我們透過邀請局外專家舉行分享會，進一步拓闊同事的視野。



同事參與分享會，加深對投資方式及規劃退休保障要點的瞭解



認可調解員透過模擬個案示範調解過程

認識國家及奉公守法：

我們繼續舉辦「國家事務系列」課程，邀請專家主持分享會，藉以加深同事對中國內地發展及國家政策的瞭解。課程內容涵蓋國家整體發展方向以至具體法律框架等多個範疇，有助加強同事對國家的認識及守法意識。

我們十分榮幸連續第二年邀得全國政協副主席梁振英先生，分享他對全國兩會精神及國家第十五個五年規劃的真知灼見。



積金局以外：

積金局與另一同業規管機構合辦知識分享會，把學習與發展延伸至機構以外。在分享會上，我們闡述積金局的職責範疇、監管方針及數碼措施，讓該機構加深對積金局的瞭解，並能借鑑我們的實際經驗和心得。

我們致力透過上述措施，培育具豐富知識、靈活變通及積極主動的團隊，確保同事準備就緒，協助積金局實踐使命和應對日後挑戰。我們一直着力在機構內推動學習與發展的文化，並於2025年獲僱員再培訓局嘉許為「超級人才企業 (Super Manpower Developer)」。



嘉許計劃

我們每年透過員工嘉許計劃頒發一系列獎項，表揚貢獻良多及克盡己職的同事。年內，嘉許計劃的重點包括：

- **卓越團隊獎：**三個跨部門團隊獲得嘉許，表揚他們積極推動重要項目，表現出色，發揮團隊合作精神，體現積金局的核心信念；及



- **長期服務獎：**63名服務年資踏入10、15、20及25周年新里程的同事獲得嘉許，表揚他們多年來一直堅守崗位。



人才庫統計數字

主要統計數字

	2025-26年度	2024-25年度	2023-24年度
團隊總人數	583	557	534
平均年齡	42.01	42.04	42.09
平均年資	9.05	9.35	9.70
流失率	9.1%	10.3%	13.0%
職員成本佔總開支比率	73.2%	73.4%	72.3%

性別 (31.3.2026)

	男性	女性	總數
管理／專業人員	64 (11%)	105 (18%)	169 (29%)
督導／支援人員	120 (21%)	294 (50%)	414 (71%)
總數：	184 (32%)	399 (68%)	583 (100%)

年齡組別 (31.3.2026)

	30歲以下	30至50歲	50歲以上	總數
管理／專業人員	0 (0%)	101 (17%)	68 (12%)	169 (29%)
督導／支援人員	64 (11%)	278 (48%)	72 (12%)	414 (71%)
總數：	64 (11%)	379 (65%)	140 (24%)	583 (100%)

積金局是連續三屆簽署勞工處《好僱主約章》的機構，我們一直致力締造積極正面的工作文化，繼續展現機構對成為關懷僱員和負責任僱主的堅定承諾。



我們的投資

積金局的投資由外聘基金經理管理，應用ESG投資框架作出投資決策。在此框架下，積金局投資綠色債券，以支持政府推動香港綠色和可持續金融的措施，並嚴禁投資與煙草相關的證券。與此同時，由內部管理的現金投資組合亦已投資綠色存款，相關資金用以支持綠色建築、可再生能源、能源效益、污染防治及清潔運輸等項目。

善用科技

積金局進行數碼轉型，以締造靈活及無紙化的工作環境，提升營運效益。

我們為同事提供筆記簿型電腦，令工作環境更靈活，方便同事隨時取閱電子文件，並透過實行無紙化會議及減少用紙推動可持續發展。

年內，我們取得的顯著成果包括：

- **人工智能平台：**我們於2025年4月正式推出人工智能平台，以提升工作效率。該平台設有穩妥的資料保安措施及詳盡的人工智能使用指引，協助同事執行多項不同工作，例如草擬及校對文件、翻譯、生成會議紀錄、語音轉為文字紀錄，以及構思內容等。我們現正探討把有關技術應用於切合業務需要的個案，例如內部知識庫聊天機械人；
- **總務服務申請系統：**這系統革新機構內部的總務程序並提升其效率。透過把該等程序數碼化，總務服務申請系統可減省以人手處理工序、減少出錯，以及提升整體生產力；及

- **學習管理系統：**這系統便利處理與培訓工作有關的行政程序，並提供僱員自助服務功能，以及設有知識管理資料庫。學習管理系統作為電子學習平台，令培訓方案更趨多元化、更方便易用及更具彈性。

人工智能大使計劃

積金局一直銳意推動創新和數碼轉型，全力建立與時並進、面向未來的專業團隊。為此，積金局推出人工智能大使計劃，推動機構廣泛應用人工智能，追求卓越。人工智能大使由各部門的代表擔任，負責倡導革新、向同事傳授相關知識及提供指導、發掘切合業務需要且具價值的人工智能應用場景，以及推廣以負責任及符合道德規範的方式應用人工智能。這項計劃有助加快積金局應用人工智能技術，並進一步鞏固我們在數碼創新方面持續進行的工作。

上述措施顯示我們致力善用科技加強團隊的工作能力，並提升運作效率。

ESG嘉許

積金局獲香港中華廠商聯合會與香港品牌發展局合辦的「ESG約章」行動頒授ESG證書，表揚我們不遺餘力推動ESG發展，並致力實踐良好管治。

