



老闆你好！ Great Job, Boss!



對員工好，梗要畀人知道
Time to shine for putting
your employees first



eMPF 積金易平台

所有帳戶 **e度睇到晒**

轉換基金 **e家更方便**

計算供款及過數 **一站式更easy**

仲可以減省收費



立即下載



積金易平台有限公司為強制性公積金計劃管理局全資附屬公司

請即註冊「積金易」

熱線：183 2622 網址：www.empf.org.hk



主席的話



積金局自 2015 年起舉辦「積金好僱主」嘉許計劃，11 年來已有接近 3,700 名僱主獲頒這殊榮。剛結束的 2024-25 年度，共有近 2,400 間得獎公司/機構，他們共僱用逾 33 萬名僱員。這些「世一」好老闆不但遵守強積金法例，更加願意為員工提供更完善的退休保障，他們為員工的付出值得被肯定和表揚。

「對員工好，梗要畀人知道！」積金局特別邀請了八間獲嘉許機構分享心得，當中涵蓋大、中、小企業，以及非牟利機構。他們展示如何把退休保障與獨特的企業文化相互結合，並以有效溝通及具體行動為機構建立良好形象，更成功吸納及挽留人才，相信大家都可以從他們的經驗分享中得到啟發。

隨着全部強積金計劃都加入「積金易」平台，僱主處理供款及行政事宜的流程將更為簡化、高效與準確。有了這個好幫手，僱主可節省更多行政資源，進一步投放於人力發展及員工支援工作。積金局亦希望僱主多善用平台，全方位為員工締造更有保障的退休生活，「僱」現在，也照顧好他們的將來。

我謹向所有參與本年度嘉許計劃的機構及合作伙伴致以衷心謝意，並向獲嘉許的僱主表示誠摯祝賀。期望社會各界繼續與積金局攜手前行，為每一位僱員的退休生活，奠下更穩健的基石。

劉麥嘉軒

強制性公積金計劃管理局主席

目錄	P.1	主席的話	P.10	嘉頓有限公司
	P.2	2024-25年度「積金好僱主」——老闆你好！授FUN日活動花絮「積金好僱主」專訪：	P.12	卡樂B四洲有限公司
		港鐵公司	P.14	香港恒生大學
	P.4	新鴻基地產代理有限公司	P.16	香港小童群益會
	P.6	譚仔國際有限公司	P.18	豐盛機電工程集團有限公司
	P.8		P.20	2024-25嘉許名單
			P.21	支持機構



由積金局主辦的2024-25年度「積金好僱主」嘉許計劃踏入第11周年，主題為「老闆你好！對員工好，梗要畀人知道！」，無論申請及獲嘉許的僱主數目均創下新紀錄。積金局本年度共收到2,476份申請及提名，當中有2,378間公司及機構獲嘉許，較上屆增加3%，他們共僱用逾33萬名僱員。當中，首次參與並成功獲嘉許的公司和機構多達266間，佔總數約11%，反映更多僱主願意為員工的退休保障「多走一步」。

2024-25年度「積金好僱主」 近2,400間機構獲嘉許創新高

積金局自2015年起舉辦嘉許計劃，旨在表揚遵守強積金法例，並為僱員退休福祉提供額外保障的模範僱主。連同本屆在內，累計已有近3,700名僱主獲得嘉許，涵蓋各行各業的大中小企業。

今年亦有破紀錄的62位僱主獲頒發「全能積金好僱主」殊榮。在早前舉行的「老闆你好！授FUN日」上，積金局行政總監鄭恩賜特別向一眾得獎者頒發證書及紀念水晶獎座，肯定他們多年來對優化員工退休保障方面的努力。他致辭時表示：「連續11年獲嘉許為『積金好僱主』絕不容易，而這62位得獎僱主更要同時具備多項條件，包括提供自願性供款、提供超過一個強積金計劃，以及榮獲『電子供款獎』與『積金推廣獎』，獲嘉許為『全能積金好僱主』是實至名歸！」



■積金局行政總監鄭恩賜（前排左六）與「全能積金好僱主」代表合照留念，並肯定他們多年來在加強僱員退休保障方面的貢獻與努力。



■積金局營運總監及執行董事許慧儀、機構事務總監及執行董事劉家麒、執行董事（政策）鄭兆勳，及執行董事（成員及監理）陳筱鑫與各得獎機構合照，嘉許他們關心員工退休福祉。

「老闆你好！授FUN日」共享榮耀時刻

為呼應本年度嘉許計劃的宣傳口號——「對員工好，梗要畀人知道！」，積金局於「老闆你好！授FUN日」活動上也精心安排「積金好僱主10年」、「積金好僱主5年」及「積金好僱主」的得獎機構，與積金局管理層在台上合照留念。

活動現場氣氛熱鬧，除專屬台上拍攝時段外，「積金好僱主」得獎機構亦踴躍參與即影即有自拍區、打卡位以及夾公仔機，帶走限量Q版「積金好僱主」吊飾。



■ 港鐵人力資源總監鄭惠貞
(左)及總經理 - 績效、獎勵
及人力資源變革鄒世光(右)。



港鐵公司(港鐵)植根香港, 每天接載不同背景的乘客來往各區。港鐵除了陪伴市民日常出行, 同時也陪伴着不同年資和崗位的員工, 從社會新鮮人一路走到退休, 見證每位港鐵人逐步成長。這份與員工並肩同行的精神, 塑造了港鐵以人為本的文化, 並透過人才發展、員工福利及退休規劃, 提供實在而長遠的支援。

由身心關懷到長遠保障 港鐵助同事安心發揮所長

由身心支援到職涯發展 港鐵與同事同行

穩健的生活支援, 是員工安心發揮所長的重要後盾。港鐵人力資源總監鄭惠貞分享: 「最具象徵意義、也是同事最喜愛的獨家福利, 是免費乘搭港鐵。」除了讓已婚員工與配偶或子女輕鬆出行, 單身同事亦可將這份便利分享给最重要的人。

在健康方面, 港鐵透過身心健平台資助同事選購健康產品及服務, 鼓勵同事照顧身心健康; 而深受同事歡迎的康樂設施, 如運動場地、卡拉OK、燒烤場等, 則為大家提供公餘放鬆與連繫的空間。



要讓員工真正有歸屬感, 還需要更長遠的職場規劃。港鐵針對不同職級員工所設計的職涯發展階段, 包括見習計劃、在職培訓與跨部門輪調, 讓新一代有空間學習、累積經驗; 同時以師徒制與知識管理承接資深同事的專業與安全文化, 讓技術與營運經驗穩步延續。

全方位照顧員工退休規劃

獲嘉許為本年度「積金好僱主」的港鐵, 亦一直協助員工為未來做好準備。鄭惠貞表示: 「港鐵不單關注同事退休後的保障, 亦協助同事就人生各階段作理財規劃, 透過不同措施增進理財知識及鼓勵他們培養良好的理財習慣。」例如, 港鐵定期舉辦投資教育分享, 讓同事按不同階段的需要及可承受風險的程度, 找到適合的理財方向。今年, 港鐵更將推出模擬強積金投資比賽, 讓員工以真實的強積金基金價格作虛擬投資, 把投資概念轉化為經驗, 加強信心。

對於偏好穩健理財的同事, 港鐵「儲蓄互助社」鼓勵他們每月直接在薪金撥出一部份用作儲蓄累積利息, 建立良好的理財習慣, 亦會將這些資金以低息借貸給有需要的社員。

另外, 港鐵是香港少數為新入職員工購買傷病入息保險的企業, 為因長期病患而需放無薪病假的員工提供保障, 亦會代為向職業退休計劃或強積金計劃供款, 延續退休保障。

港鐵亦為臨近退休的資深同事在部份崗位提供半職等彈性安排, 讓同事繼續發揮所長, 或按自己的步伐規劃人生下一階段。退休員工可透過港鐵平台參與社交或義工活動, 保持與公司及同事的聯繫, 延續對社群的貢獻。

港鐵在身心健康及職業發展方面全面關顧員工, 配以理財與退休規劃的長期支持, 讓工作與生活相輔相成, 從而成就精彩的人生軌跡。

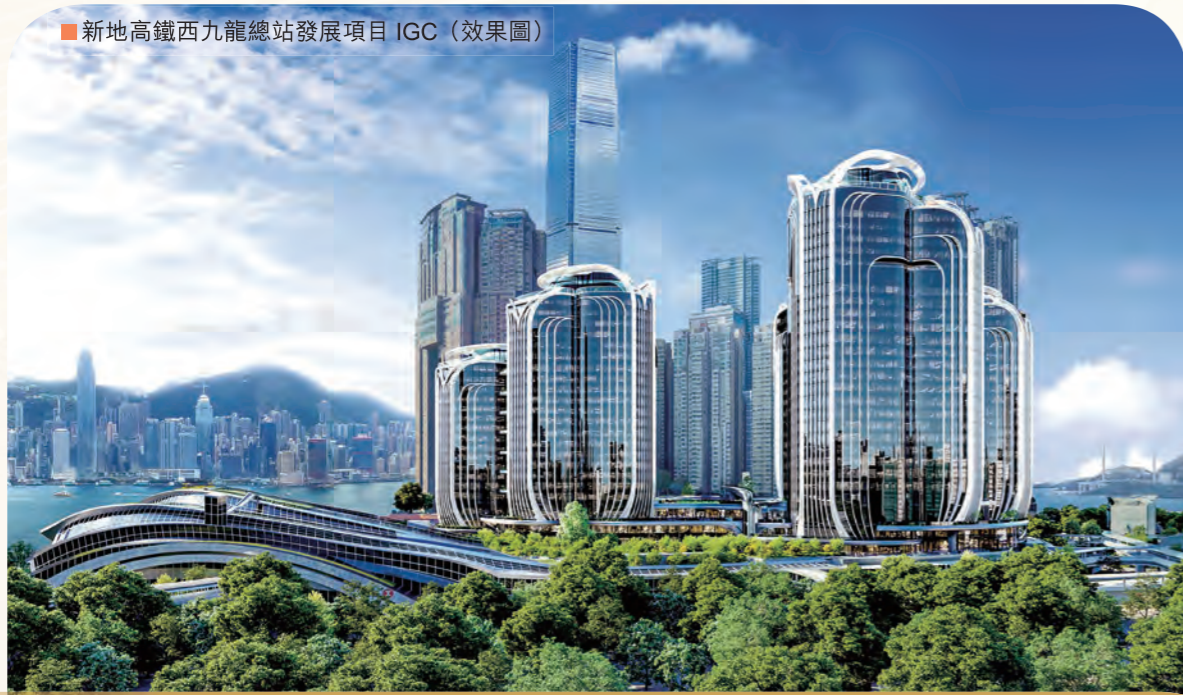


■ 職業發展階段培訓活動



■ 港鐵為退休同事舉辦午餐聚會。

■新地高鐵西九龍總站發展項目 IGC (效果圖)



新鴻基地產（新地）擁有三萬多名員工，本著「以心建家」的精神，在員工福利與退休保障方面一向被視為業界典範。面對市場波動與人才競爭，新地採取以人為本的策略，營造深厚的歸屬感，加強員工的長期服務意願。

新鴻基地產「以心建家」

多管齊下 營造員工深厚歸屬感

新地旗下有八間公司獲「積金好僱主」，當中有兩間更是「全能積金好僱主」，反映集團積極為員工部署退休保障。新地內務部集團主管鄧卓軒解釋，在法定的強制供款之外，新地設立了自願性供款機制，讓員工可額外供款，公司則按一定比例配對供款（最高可達薪酬的5%）。這項安排不限職級，總公司超過一半員工都有作出額外自願性供款。

自家專業團隊管理 資訊更貼身

此外，新地是香港唯一有自家「強積金僱主營辦計劃」的僱主，當中十個基金全部都是為員工精挑細選，適合不同年齡層和退休時間，由公司內部的專業投資團隊管理，令員工更有信心，同時管理費更低。此舉更可為員工提供更直接的溝通渠道，方便他們了解自己的投資組合和反映意見。

宣揚運動行善 重視健康生活

除了為員工退休保障行多一步，新地亦提供多項健康且貼心的員工福利。鄧卓軒說：「秉承『以心建家』的信念，新地十分重視員工健康，集團為總部及地盤的員工提供午餐已經40多年，希望以少油、少鹽、少糖的餐點，讓員工吃



■新鴻基地產內務部集團主管鄧卓軒

■新地宣揚運動行善 (Sports for Charity) 精神，鼓勵員工參與運動及慈善活動。



得更健康，亦方便員工聚餐，促進互動與情感聯繫。」新地更宣揚運動行善 (Sports for Charity) 精神，鼓勵員工參與運動及慈善活動，例如城中盛事新地香港單車節等，新地會資助員工以至其家人優先報名，並將活動收益化成善款，加上新地的額外捐款援助有需要人士，藉此鼓勵員工關懷社會、追求健康的生活方式，進一步提升對企業的歸屬感。



■新地員工流失率多年來處於行業最低水平。

清晰職涯路徑 員工流失率低

新地員工流失率多年來處於行業最低水平，為吸引與留住優秀人才，新地投放大量資源在培訓與職涯發展，在上一財政年度提供超過1萬3千節課堂，員工總培訓時數超過41萬6千小時。新地亦提供暑期實習與多樣化的內部及外部培訓課程，包含科技與AI技能培訓。結合完善的培訓機制與集團內部多元化的崗位輪換機會，新地能為年輕人成長提供清晰的職涯路徑。

此外，新地在2004年設立「長青會」以回饋多年服務的員工，目前已有近兩百名退休的總部員工加入。每年端午、中秋、公司年度晚宴，都會邀請長青會成員參加歡聚，又會為他們安排健康講座，藉此延續情感連結與相互支持。

通過多管齊下的方法，新地與每一位員工同行，共同築起幸福美滿人生的願景。



■新地「長青會」2004年設立，已有近兩百名退休總部員工加入。





譚仔國際有限公司（譚仔）由食物到服務都經常成為城中熱話，而「譚仔姐姐」更成為品牌獨特的文化象徵。究竟譚仔如何建立員工對企業的歸屬感，留住譚仔姐姐的芳心呢？

譚仔以「家文化」 撐起員工下一代的未來

大時大節早收工 行內少有的貼心安排

餐飲業一向面對高員工流動率、招聘困難等挑戰，譚仔特別著重營造「家」的感覺，加強同事之間的凝聚力及歸屬感。集團人力資源副總監韓佩珊說：「前線同事大多來自內地，離鄉別井到香港打拼。我們希望他們踏入店舖的一剎那，不只是開始一天的工作，也是回到充滿溫暖的『家』。」公司會安排員工一起晚飯，分享家鄉菜，公司更會定期加餸。此外，譚仔每逢中秋、冬至及團年都會全線提早下午四時收舖，讓員工可以與家人共度佳節。這些彈性安排在行內十分罕見，反映譚仔對員工的重視。

多年來持續推動員工子女教育支援

譚仔在員工福利上一直展現創新思維，並以實際行動關懷員工。其中最具代表性的，就是「譚仔國際員工子女教育支援計劃—GAME Changer 成就未來」，每年都資助合資格員工的子女升讀本地大專院校，資助額最高達學費的八成，大大減輕家庭在教育上的負擔，員工在公司服務滿三年即可申請。此計劃反映譚仔明白到員工期望下一代有更好的教育以改善生活。

■ 譚仔國際集團人力資源副總監韓佩珊

■ 「譚仔國際員工子女教育支援計劃」向得獎學生頒發獎學金及推薦信，鼓勵他們多元發展、積極規劃未來。



此外，受資助的學生可參與計劃中的短期實習，親身體驗父母工作的辛勞，既能累積實務經驗，亦促進他們的親子關係。自計劃推出以來，集團已累計頒發近 900 萬港元獎學金予逾 270 名員工子女，不少同事讚揚這個計劃，有管理層擔任人生導師，又有義工機會，真正兼顧全人發展，充分體現譚仔對員工的支持及關懷。

為員工打造安心退休路

譚仔近年積極發展業務，同時保持財政穩健，準時出糧並按時繳付強積金供款，讓員工可以安心工作，專注發揮所長。在退休保障與強積金安排方面，譚仔除了一般的法例規定外，亦為特定職級的員工提供自願性供款，確保每位員工的權益，並實踐「承擔責任，堅守誠信」的核心價值，獲得「積金好僱主 5 年」的嘉許。

此外，譚仔持續加強退休及強積金教育，透過與受託人合作，定期安排預約諮詢及教育活動，協助員工瞭解基金轉換、投資表現等重要資訊。由於前線員工的年齡層較成熟，對投資與基金的專業知識未必充分，這類教育能有效提升他們管理強積金的意識。韓佩珊說：「現在好好規劃，為未來做好準備，將來每位譚仔姐姐都可以享受安穩的退休生活。」



■ 公司在節日期間特別為員工「加餸」，分享佳節喜悅。



■ 一眾譚仔國際員工參與植樹綠化、探訪長者等社區服務活動，身體力行回饋社會。



■嘉頓有限公司企業人力資源總監王小媚

今年邁進100歲的嘉頓有限公司（嘉頓），紮根香港，一直堅守「品質」和「創新」兩個重要元素，近年更在多方面作出改革，包括製作流程、系統、產品、市場策略、以及公司文化等，令形象更年輕、更有活力。此外，嘉頓由福利制度至退休保障方面都不斷完善，務求為不同年齡、不同背景的員工提供更多元的保障。

百年嘉頓堅守品質與創新 持續優化福利助吸納年輕人才

多元福利 照顧員工身心靈

嘉頓近年推出很多新產品，為顧客帶來更多優質選擇和新鮮感。原來不只產品有創意，嘉頓的員工福利也別具創意。企業人力資源總監王小媚指出：「嘉頓有兩日特別假期，分別是入職紀念日假期及生日假，都很受同事歡迎；尤以前者較特別，讓員工在入職周年的月份內選一天放假，在香港企業較少見。」此外員工每月都會獲得購物現金券及折扣券，員工可透過專用的手機應用程式購物。

嘉頓會定期舉辦不同活動，於每季或節日所舉辦的「Lunch n Learn」活動，推出不同的興趣班，例如新春教寫揮春、中秋教月餅製作、聖誕教做薑餅人。另外也有水果祭、新年小型展銷等，邀請不同供應商到廠房，讓員工以優惠價購買海味、電器、零食及日用品等。王小媚指，透過員工活動，員工之間有更多共同話題，有助營造一個小社區的氛圍，加強凝聚力並增強員工的幸福。此外，好動的員工亦可參加多元化的體育活動，包括球類運動，如冰壺、羽毛球，甚至新興運動匹克球等；而深井廠房更設有籃球場，讓員工在公餘時間可以活動和輕鬆一下。



■董事總經理歐陽泰能（中）為嘉頓99週年T恤設計比賽得獎者頒獎，一同穿著T恤作品慶祝嘉頓99週年這個重要的里程碑。



■一眾嘉頓員工在員工聚餐上帶來精彩的打鼓表演，為晚宴揭開序幕，亦呼應主題—「一鼓作氣、貫穿古今、百年傳承、幸福滋味」。

員工年齡層廣 加強退休教育支援

在退休保障方面，嘉頓目前有法定強積金計劃及公積金計劃，又與兩個強積金受託人合作，在員工新入職約一個月後，員工可按其實際需要選擇計劃。

嘉頓也積極加強退休教育及資訊傳遞工作，每年均邀請受託人與員工講解積金表現和投資回報。由於廠房員工不乏年紀較大的同事，對金融產品及市場資訊未必熟悉，因此簡介會以較簡單及實務的方式講解，並透過提供超市禮券或其他小型獎勵，鼓勵員工踴躍出席，目的是讓他們掌握多點資訊去管理自己的強積金，在退休前做好理財準備。能夠從多角度為員工的退休保障設想，難怪嘉頓獲積金局嘉許為「積金好僱主」。

嘉頓晉身為百年企業，王小媚深信每位員工都會秉承已故創辦人張子芳的初心，就是「讓中國人吃得好」。「我們每一位員工都是帶著微笑的麵包師，為大家延續生命麵包的幸福滋味！」



■嘉頓邀請教練帶領員工體驗新興運動匹克球，鼓勵員工勤做運動，提升團隊凝聚力及加強員工身心健康。



■嘉頓邀請書法導師帶領員工鬆一鬆，享受書法帶來的樂趣。一眾同事全神貫注地在揮春紙落筆，營造具個人風格的作品。

■ 公司成立 30 週年，員工和家庭成員齊齊出席「開放日」活動。



「食卡樂B薯片，千祈唔好問幾點！」這句廣告宣傳語深入人心，然而可能更多人想問的是在薯片廠工作，是否可以任吃零食呢？

卡樂B長期服務有旅遊津貼 舉辦內部比賽公司上下雙贏

「如果你是薯片迷的話，卡樂B真是天堂！」卡樂B四洲有限公司（卡樂B）總經理曹一熊笑說：「從事產品開發或者業務部的同事，不時可以試特別的口味，甚或未正式推出的新產品，我們也會讓同事率先品嚐，是我們獨一無二的員工福利。」

旅遊津貼贈長期服務員工

原來除了「薯片放題」的福利外，卡樂B還有其他彈性又體貼的員工待遇。另一個窩心的福利就是為長期服務員工而設的旅遊津貼計劃，凡做滿20年的員工，公司除了發放5天額外有薪假期外，還會提供一定金額作購買機票、酒店及飲食等支出；之後做滿30、40年可再申請，藉此留住優秀人才。

卡樂B十分注重員工的身心健康，提供津貼給員工下班後自組公餘活動，聯絡感情，不論是吃飯、做瑜伽、學烹飪、上興趣班等都可以獲得資助，玩得開心又可以建立團隊精神。



■ 卡樂B總經理曹一熊



■ 全體員工歡聚新春聯歡晚宴，場面熱鬧，大家盡興而歸。

■ 除了興趣班，公司亦會提供津貼支持員工公餘活動，兼顧健康與團隊精神。



小組競賽活動公司員工雙贏

為了鼓勵士氣及令公司不斷進步，卡樂B又推出一項小組改善活動，每半年由員工自發組成小團隊，依據產品推廣、改善不必要的耗損、提升效率等方面提交建議改善方案。公司設有評分機制，得獎團隊可獲獎金、獎品或其他獎勵，這不僅激發員工創意，也促成跨部門合作與流程優化。

曹一熊強調：「卡樂B會重點培訓有潛質的員工，為他們提供不同職涯磨練，發揮所長，與公司一同成長。」

靈活的再聘機制保留熟手員工

在退休保障方面，曹一熊分享榮獲「全能積金好僱主」的心得時指，卡樂B不僅按法定要求為員工供強積金，還會為經理級或以上的員工提供自願性供款，按年資和職級的既定比例而額外供款；又會為新入職員工提供全面的強積金資訊，涵蓋強積金基本運作、轉移或合併前僱主的強積金等，讓員工在職涯銜接時能做出合適決策。

此外，卡樂B在退休安排上採納靈活的再聘機制，特別是針對已達退休年齡但能力和體力仍勝任的員工，因應情況彈性安排上班模式及時間，既能照顧員工在退休後的生活節奏與家庭需求，也能保留有經驗的熟手員工，讓他們繼續貢獻所長。

在卡樂B精心研發生產好味又有營養零食的同時，曹一熊希望每位員工由加入卡樂B大家庭開始至退休一刻，都好像卡樂B的產品一樣：「既keep住有新鮮感、又有『脆』、還有好味道。」



■ 員工榮休，管理層出席感謝聚會。



■ 公司定期邀請強積金受託人到訪，為員工提供專業而貼身的意見。



香港恒生大學以「博雅+專業」為教育理念，不僅培育學生跨領域能力，也將此理念延伸至員工福利與退休保障，強調職涯全周期的支持，讓員工在工作、成長與退休各階段，都能感受被尊重與照顧，發揚「君子五德」——即「仁、義、禮、智、信」的精神。



■ 恒生大學秉持「博雅+專業」的教育理念，經常舉辦不同的體驗式訓練，透過互動方法促進員工集體學習。



■ 香港恒生大學副校長（機構發展）陳天恩博士

恒生大學以「君子」五德理念 打造具人文關懷的工作環境

把永續理念與退休保障結合

副校長（機構發展）陳天恩博士說：「恒生大學深信真正的教育應超越單一技能，不只是教曉學生專業知識，還要令他們明白事理，能把所學到的應用於人生每一個階段，由預備就業，到退休規劃都包含在內。」

在現今這個知識型社會，要不斷進修保持競爭力。作為學術機構，恒生大學為員工提供進修資助，鼓勵同事深造、考取專業資格，支持跨領域學習，把「博雅+專業」由課室延伸至職場，讓員工無論在教學、研究或行政都可以持續進步。大學亦會定期舉辦培訓、工作坊，提升員工的溝通、團隊合作及領導能力等工作技能。

陳博士續指：「退休規劃確是一門學問，這些措施正正體現『今日保障，明日共生』的永續理念，在照顧當下工作需要的同時，亦為同事的未來生活奠定穩健基礎，與大家一起建立長遠的安心保障。」恒生大學透過提升員工的理財與專業知識，切實體現「君子五德」的「智」（智慧）。



■ 人力資源處總監梁振鳴（左）及財務處總監李應祥代表恒生大學領獎。

以「君子五德」精神善待員工

陳博士續指，大學準時為員工供強積金，以及把基金表現報告透明化，是「信」（誠信）的表現；而為符合條件的65歲以上員工工作自願性供款，就是「仁」（關愛）的表現；即使員工因健康問題停工，大學仍然會為他們供款，就體現「義」（正義）的表現。恒生大學不設退休年齡，並邀請已退休的資深教職員擔任顧問，傳承寶貴經驗，這份尊重員工的職場文化，勞資雙方以「禮」相待，促進和諧關係。能夠把辦學理念貫徹於員工退休保障範疇之中，正是恒生大學獲嘉許為「積金好僱主10年」的原因。

「君子愛財，取之有道」，香港恒生大學一向秉持「博雅+專業」的教育理念，不僅肩負教育使命，更致力推動企業建立道德、責任與可持續發展兼備的員工關係管理體系。大學更以「今日關懷，明日安心」為目標，與員工攜手建立穩定和可持續的未來。



■ 大學準時為員工的強積金供款，並舉辦相關講座，讓同事們更了解這方面的知識。



■ 恒生大學定期舉辦長期服務獎頒獎典禮，表揚服務多年的同事。



作為非牟利機構的「積金好僱主」，香港小童群益會的員工福利與其服務方針一樣都秉持「以人為本」的理念，致力為不同職級、不同人生階段的員工，提供穩定而具彈性的保障與支援。

小童群益會員工享有18至24日年假 以人為本予員工彈性安排

入職即享18天年假 最多可至24天

所有小童群益會員工入職起即享有18天年假，服務滿五年後可增加至24天，這在非牟利機構中屬相當吸引的待遇。此外，小童群益會以相互信任為團隊合作的基礎，對病假、特別假期及突發事件採取較為彈性的處理方式，除個別單位外，一日病假亦無需遞交醫生證明——這不僅是一項措施，更體現機構對員工真誠的尊重與理解。

小童群益會始終相信，員工的成長與福祉亦是機構共同努力的目標。除積極鼓勵員工在職進修，持續提升專業能力之外，也支持他們兼顧家庭責任和需要。因此，機構提供彈性的工作安排，例如員工可因進修或家庭崗位需要，申請轉為半職或短期停薪留職。補假亦可以小時計算，讓員工更自主地安排時間，照顧家人、處理要事，或平衡生活中的各種角色。

員工福利充滿人情味，總幹事劉翀解釋：「一個重要原因是我們非牟利機構的背景，加上我們都是做社工服務，十分重視『人』，無論是員工還是服務使用者都一樣，都要包容同互信。建立比較『人性化』的管理制度，才能吸引及留住人才。」



■ 香港小童群益會總幹事劉翀



■ 第七十五屆周年大會。

■ 群益之友重聚日。



多方位支援員工身心精神健康

在身心健康支援方面，除了組織籃球隊、足球隊等，小童群益會設有「僱員輔助計劃」（EAP - Employee Assistance Programme），關注員工的心理健康，更延伸服務至其配偶及18歲以下子女。劉翀補充說：「外界認為做社工總有正能量，但其實前線同事要接觸很多個案，自己都有情緒需要處理的。」

與受託人合作 提供理財資訊

至於退休保障方面，除法定強積金外，所有員工在入職時都可以選擇是否參加自願性供款，若員工選擇供款5%，公司會相應供5%，而服務滿10年或以上的員工，公司供款比例會提升至10%，作為員工長期貢獻的獎勵。小童群益會會不定期安排講座、工作坊或與受託人合作，提供理財及退休規劃資訊，協助員工作出更合適的投資選擇。

別以為非牟利組織只「講心唔講金」，劉翀指：「財務健康與身心健康同樣重要，若處理不佳對心理健康也有很大影響。」因此小童群益會連續15年舉辦「少年財政司計劃」，向中小學生推廣理財概念，為未來財務規劃打好基礎，除了派員到學校辦講座之外，更加會安排每年度的學員與政府官員，例如財政司司長見面。劉翀深信「以人為本」的重要性，「所謂3歲定80，從少就學習規劃與理財，自然享有更精彩的人生！」



■ 課餘託管親子運動會。



■ 參與了「少年財政司計劃」的中學生與財政司司長會面。



■ 豐盛機電一直關注同事的身心健康，Snack Friday 都精心準備不同款式的健康小食！

在人才競爭激烈的市場中，不少企業以福利及退休保障吸引人才。豐盛機電工程集團有限公司（豐盛機電）旗下七間公司多年獲頒「全能積金好僱主」獎項，當中不少反行業傳統的待遇，盡現創新管理思維及對員工的關顧。

豐盛機電一反行業傳統 成功留住優秀人才



■ 2024-2025 旗下七間公司獲頒「全能積金好僱主」獎項。



行內少見的五天工作制

豐盛機電員工福利創新備受關注，機電及維修保養部門率先推行「五天工作制」，尤為業界突破。人力資源總監關俊傑指出：「公司最初實行五天半長短週，逐步過渡至目前星期一至六輪班制的五天工作，希望同事有更多時間休息，取得工作與生活的平衡。」人工不變，但假期增加，提升員工士氣與歸屬感，加上生日假等新措施，在現今市道實屬難能可貴。

■ 豐盛機電工程集團有限公司人力資源總監關俊傑



■ 在年度員工獎項嘉許典禮上，集團向每一位「豐盛人」表達敬意並感謝大家過去一年的貢獻與努力。

自願性供款優厚 毋須員工配對

在退休保障方面，豐盛機電除強制性供款外，亦提供自願性供款，並按職級及年資遞增，額外供款全數由公司承擔，員工無須配對。自願性供款的百分比會跟年資增加，服務滿 5 年提升至 7.5%，滿 10 年將增加至 10%。關俊傑表示：「現行法例規定強積金供款上限是 \$1,500，如果員工已經在集團服務超過十年，員工月薪達 \$5 萬，公司會額外多供 \$3,500，總供款為 \$5,000。」這對資深或晉升員工尤為具吸引力。有效鼓勵長期服務及降低離職率。豐盛機電現擁有大量服務超過十年的資深員工，團隊經驗豐富，有助技術傳承及專業認證優勢。

提升理財意識 積極爭取員工優惠

豐盛機電為員工挑選兩個具規模及口碑良好的強積金受託人，定期舉辦投資與強積金講座，並邀請第三方理財平台到場提供協助，積極為需轉換受託人的員工爭取額外優惠，鼓勵員工定期檢視個人投資組合，提升退休規劃意識，達致雙贏。關俊傑笑言：「平時透過宣傳雖然有助推廣強積金，但有實際優惠才是最『入心』！」

注重員工身心健康

公司鼓勵同事積極參與集團舉辦的多元活動及身心健康工作坊，既能提升心理韌性，也營造愉快、充滿關懷的工作環境，增強歸屬感。公司亦有成立運動隊伍，參加多個業界聯賽，促進交流合作，培養團隊精神，讓同事在運動中紓壓，並把正能量帶回工作，全面提升工作表現。

豐盛機電認為人才是公司最重要的資產，善待員工不僅履行企業社會責任，更能強化企業實力。關俊傑指：「我們將持續提升福利關注員工身心健康，並適時優化退休方案，確保員工獲得最大保障。我們深信同事今日專注為理想打拼，公司就為大家豐盛的未來做足準備！」



■ 豐盛足球隊在業界足球邀請賽中表現出色。



■ 每年新春前夕，集團都會舉辦「義寫揮春贈長者」活動，為他們送上新年溫暖與關懷。



積金·好·將來



積金局



「積金好僱主」專題網頁