

取消強積金「對沖」安排

(將於2025年實施)

- ▶ 立法會2022年6月9日通過《2022年僱傭及退休計劃法例（抵銷安排）（修訂）條例草案》，落實取消使用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費及長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排）
- ▶ 政府會在強制性公積金計劃管理局的「積金易」平台預計於2025年全面運作時，實施取消「對沖」安排

取消「對沖」安排的要點

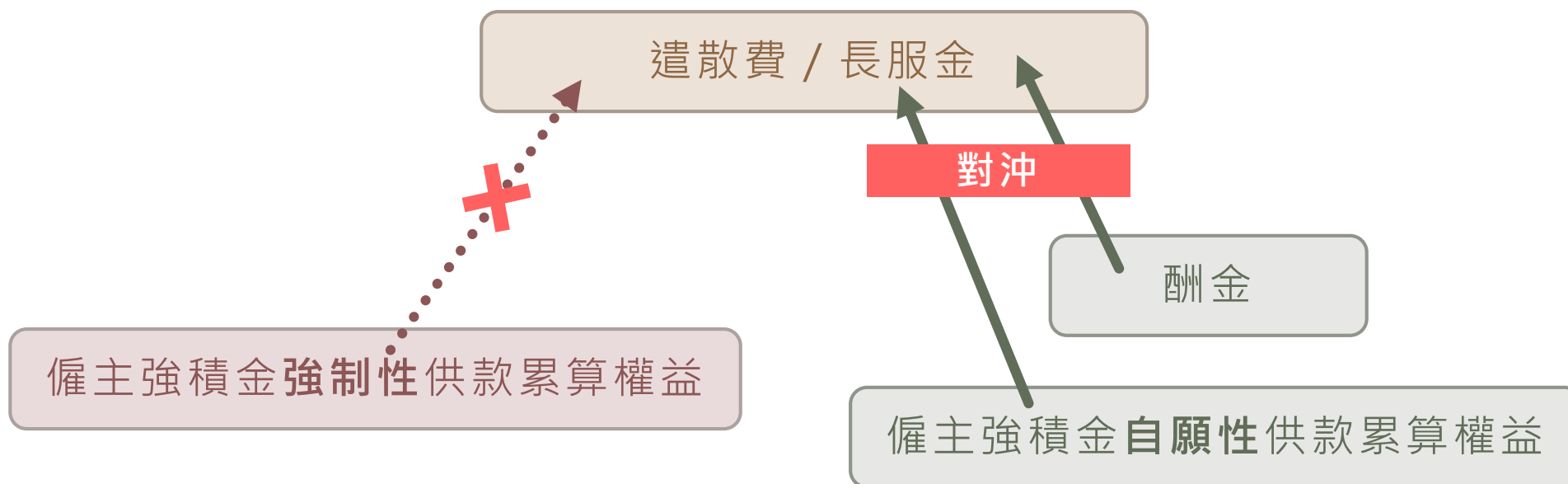
- ▶ 取消「對沖」安排不具追溯力。取消「對沖」將在指定日期開始生效 — 轉制日
- ▶ 在轉制日後，僱主不可使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長服金
- ▶ 僱主的強積金自願性供款累算權益，以及按僱員服務年數支付的酬金，可繼續用於「對沖」遣散費 / 長服金



如果僱員在轉制日或之後入職，「對沖」安排有甚麼改變？

如果僱員在轉制日或之後入職

- ▶ 僱主的強積金**強制性**供款累算權益不可「對沖」遣散費 / 長服金
- ▶ 其他安排維持不變 –
 1. 僱主的強積金**自願性**供款累算權益和歸因於僱員服務年數的**酬金**，可繼續「對沖」遣散費 / 長服金



如果僱員在轉制日或之後入職（續）

2. 遣散費 / 長服金的計算方式維持不變 –

遣散費 / 長服金的
計算比率：

僱員每服務滿一年
可得每月工資的
2/3，每月薪金上
限為\$22,500

用以計算遣散費 /
長服金的月薪：

以僱員終止僱傭前
最後一個月的月薪
計算

維持不變

遣散費 / 長服金的
最高款額：

\$390,000

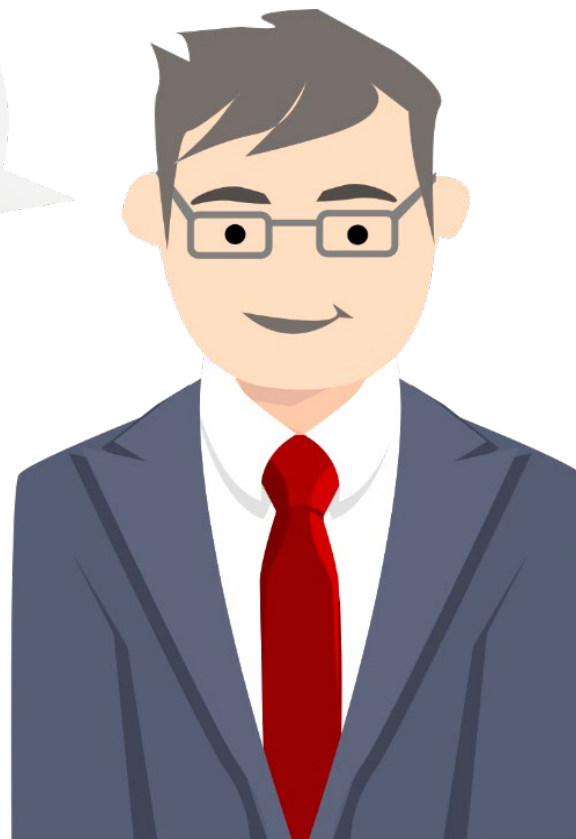
轉制日或之後入職僱員的遣散費 / 長服金計算方式及「對沖」安排範例

$$\begin{array}{c} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \$18,000 \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{c} \text{服務年資} \\ 7 \text{ 年} \end{array} = \begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \$84,000 \end{array}$$


僱員的權益總和

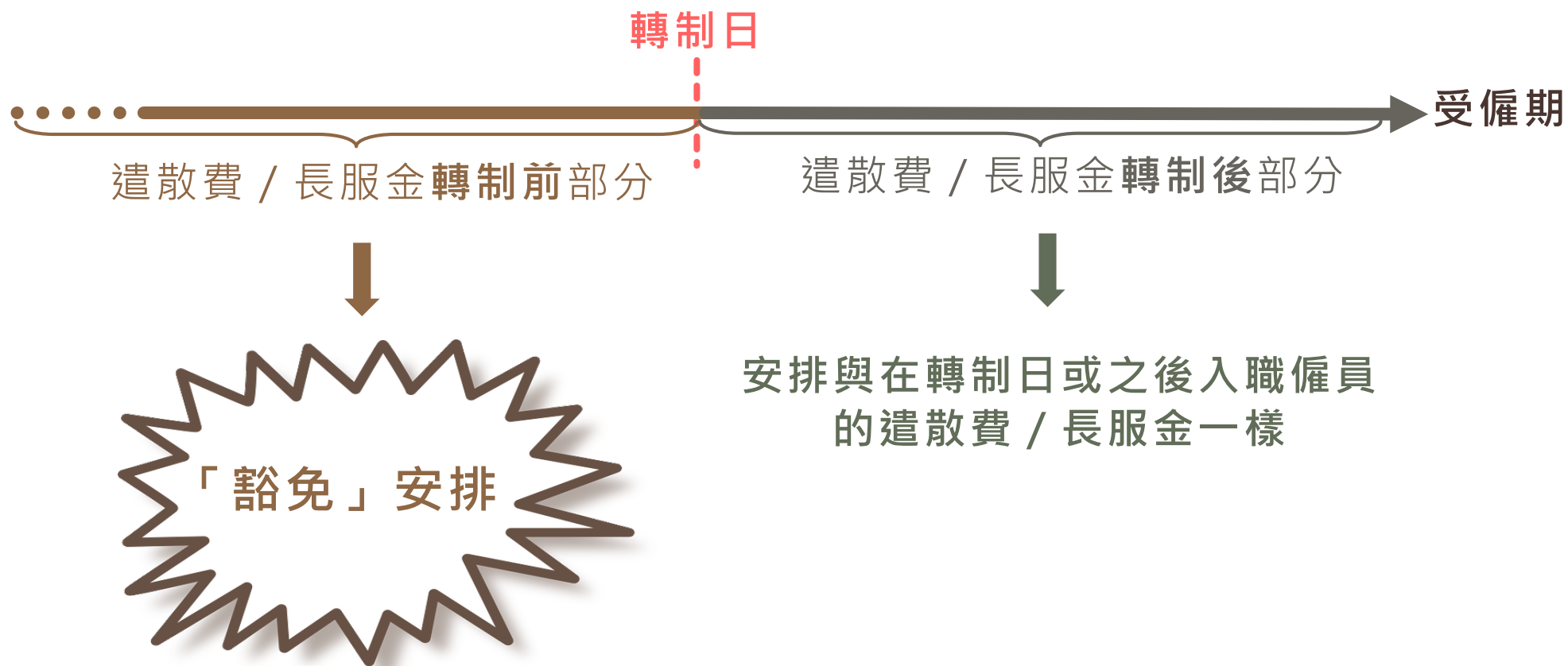
$$\begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \$84,000 \end{array} \begin{array}{c} + \\ \text{不可對沖} \end{array} \begin{array}{c} \text{保留在僱員強積金} \\ \text{戶口內的僱主強積金} \\ \text{強制性供款累算權益} \\ \$75,600 \end{array} = \begin{array}{c} \text{僱員的權益總和} \\ \$159,600 \end{array}$$


如果僱員在轉制日之前
已受僱，「對沖」安排
有甚麼改變？



如果僱員在轉制日之前已受僱

- ▶ 遣散費 / 長服金分為：(i)轉制前部分及(ii)轉制後部分

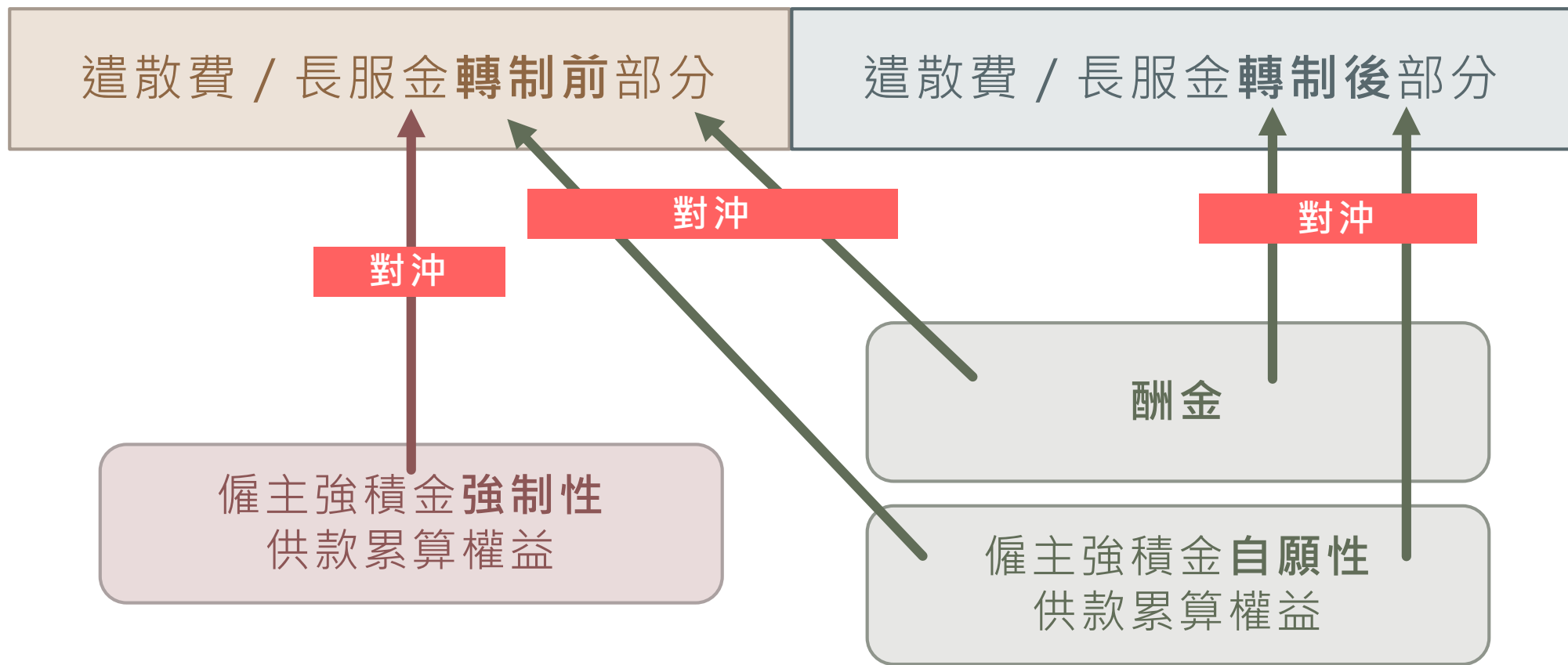


「豁免」安排

1

取消「對沖」不具追溯力- 僱主的強積金供款(不論是轉制日前、當日或之後的供款，亦不論
是強制性或自願性供款)累算權益可繼續「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分

轉制日前已在職僱員的強積金累算權益及酬金的「對沖」安排



- 僱主強積金**強制性**供款累算權益(整段受僱期)只可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分
- 僱主強積金**自願性**供款累算權益及**酬金**(整段受僱期)可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前及/或轉制後部分

轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式

2

遣散費 / 長服金轉制前
部分會以僱員轉制日前
最後一個月的月薪計算

轉制日

遣散費 / 長服金轉制前部分

遣散費 / 長服金轉制後部分

以僱員轉制日前最後
一個月的月薪計算

以僱員終止僱傭前最後
一個月的月薪計算

如遣散費 / 長服金轉制前及轉制後部分的款額總和超逾\$390,000
的上限，超出上限的部分從轉制後部分扣減



轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式範例

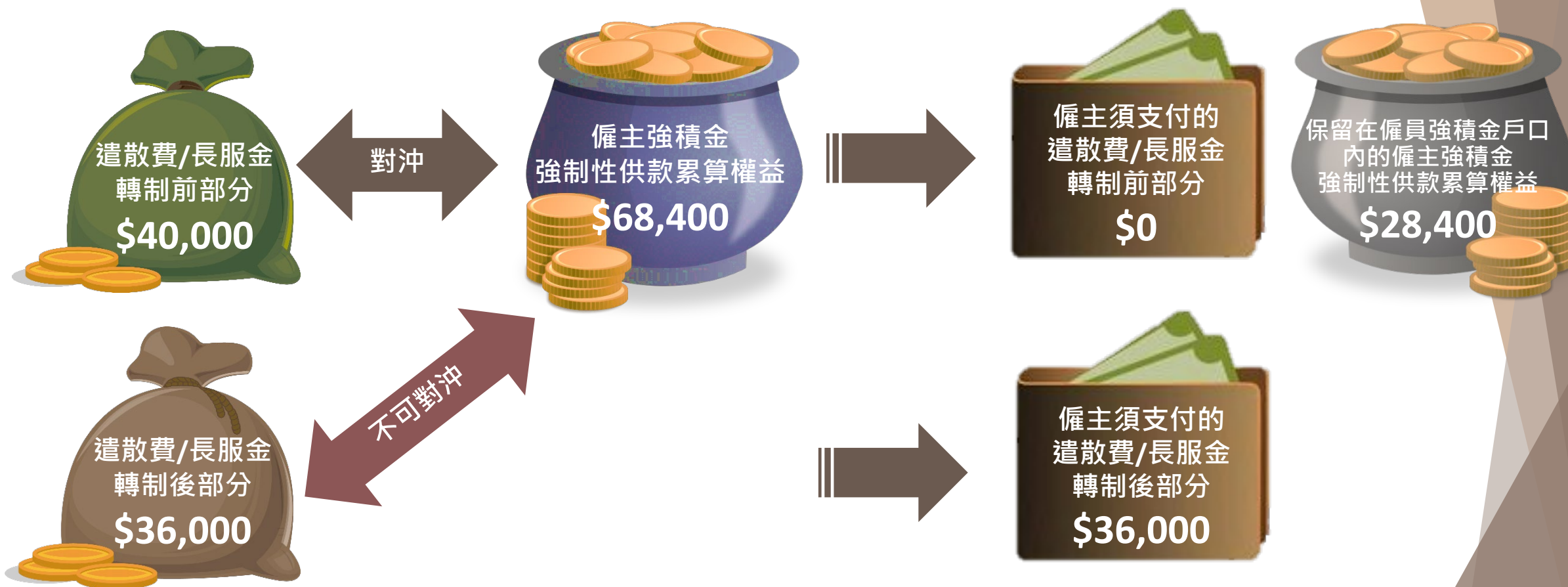
遣散費 / 長服金轉制前部分 -

$$\begin{array}{c} \text{轉制日前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \$15,000 \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{c} \text{轉制日前的服務年資} \\ 4 \text{ 年} \end{array} = \begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \$40,000 \end{array}$$


遣散費 / 長服金轉制後部分 -

$$\begin{array}{c} \text{終止僱傭前} \\ \text{最後一個月的月薪} \\ \$18,000 \end{array} \times \frac{2}{3} \times \begin{array}{c} \text{轉制日後的服務年資} \\ 3 \text{ 年} \end{array} = \begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制後部分} \\ \$36,000 \end{array}$$


轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例（續）



轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例（續）

僱員的權益總和



僱主在取消「對沖」前不應解僱僱員

1

在轉制日前解僱僱員，並**不能節省遣散費 / 長服金轉制前部分的開支**

現職僱員的遣散費 / 長期服務金會分為轉制前及轉制後兩部分，**轉制前部分會以轉制日當時的工資及服務年資計算**，故無論僱員在轉制日後的工資有否增加或年資長短，遣散費 / 長期服務金轉制前部分都會跟僱員在取消強積金「對沖」前離職的款額**相同**

僱主**可繼續用其強積金供款**（不論是轉制日前、當日或之後的供款，亦不論是強制性或自願性供款）**累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分**

僱主在取消「對沖」前不應解僱僱員（續）

2

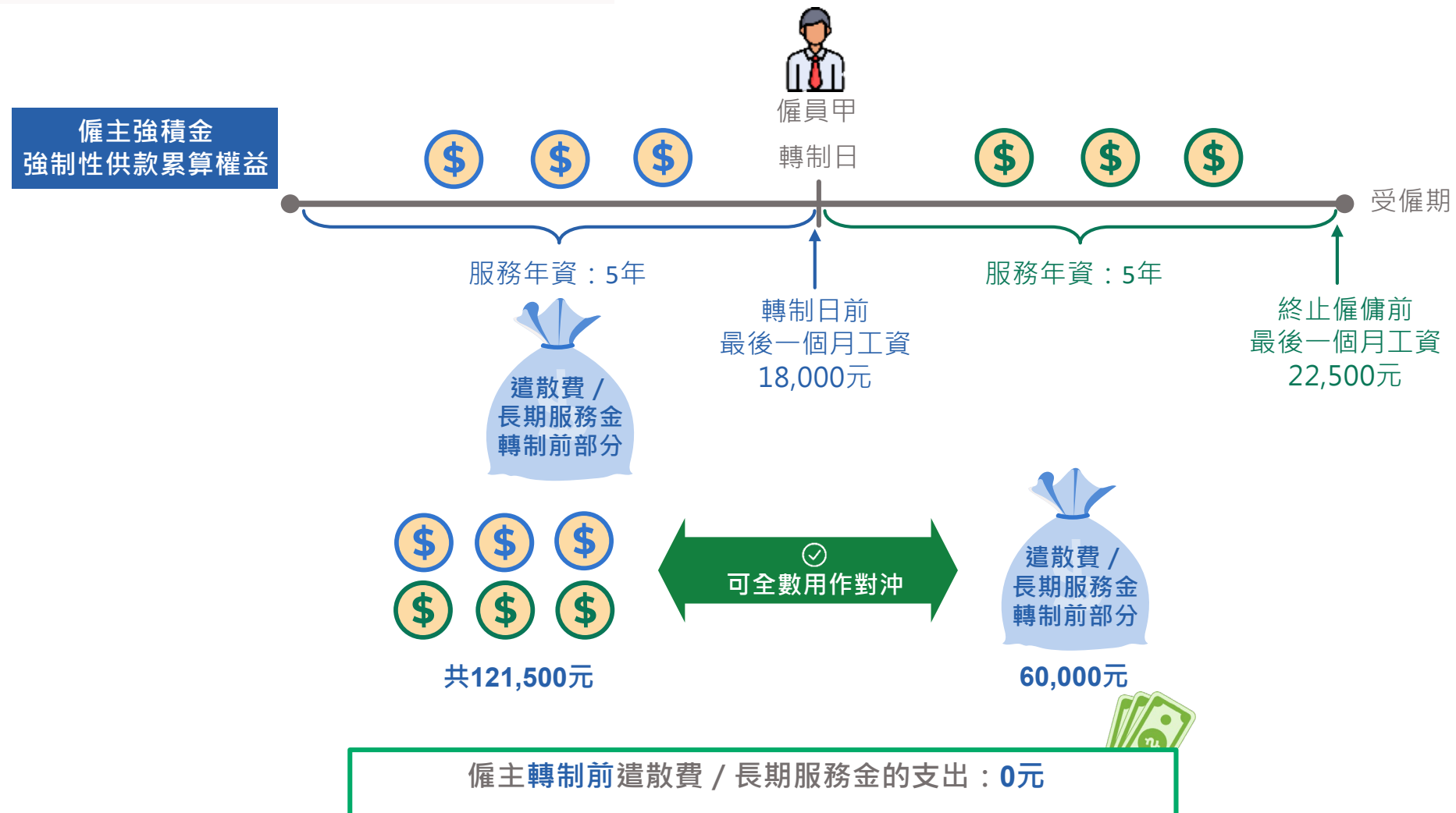
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，
反而會**增加**遣散費 / 長服金的開支

僱主保留現職僱員可以讓僱主強積金供款累算權益繼續增長，日後用以「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分

現職僱員如繼續受僱，其遣散費 / 長期服務金總額（即遣散費 / 長期服務金轉制前部分及轉制後部分的總和）**仍以39萬元為限**，超出39萬元上限的款額須從轉制後部分扣減，亦即從遣散費 / 長服金不可「對沖」的部分減去。新聘僱員的遣散費 / 長服金則**由零開始重新累計至最高39萬元**，且全數不能以僱主的強積金供款累算權益「對沖」

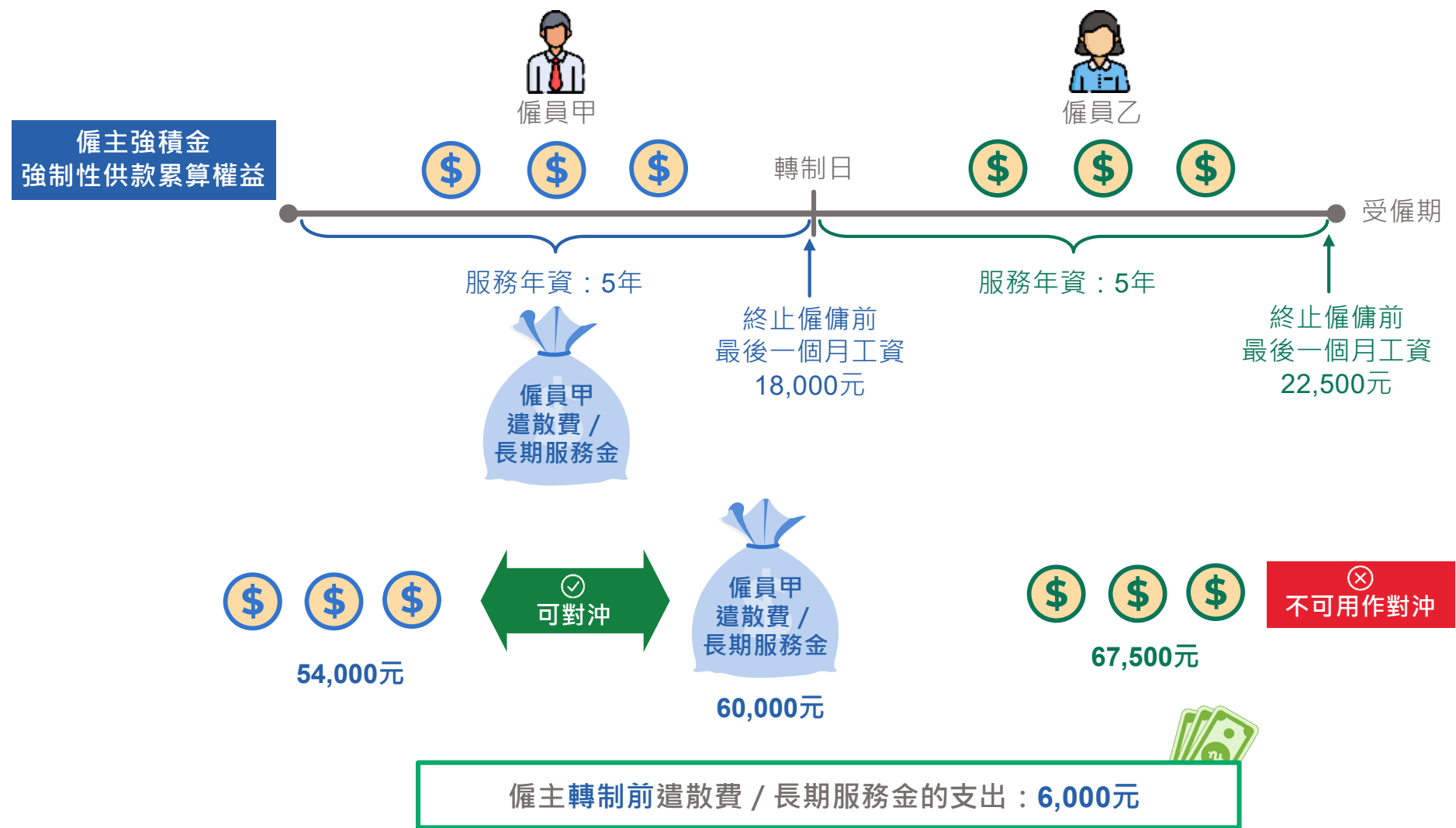
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加（例子一）

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



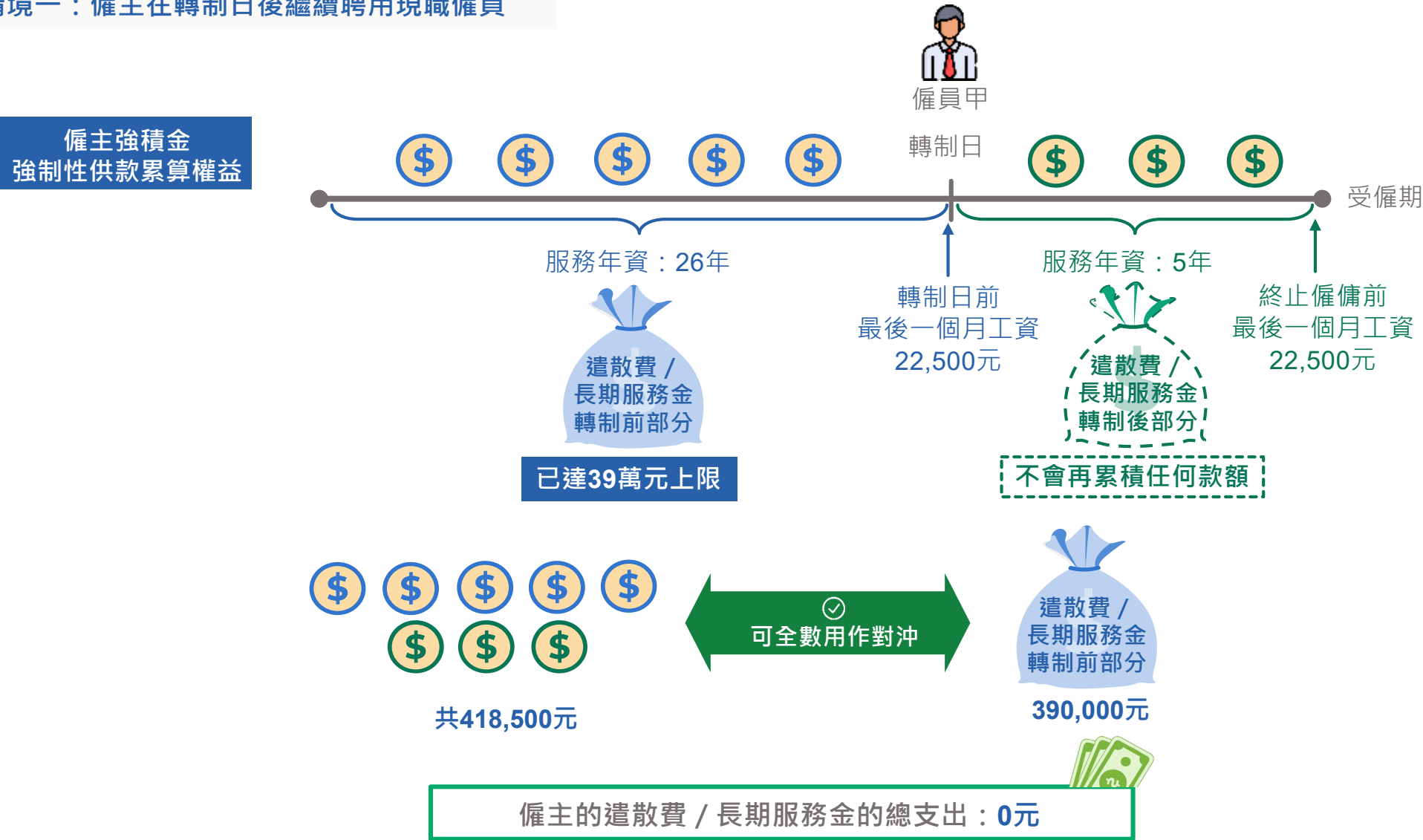
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加（例子一，續）

情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



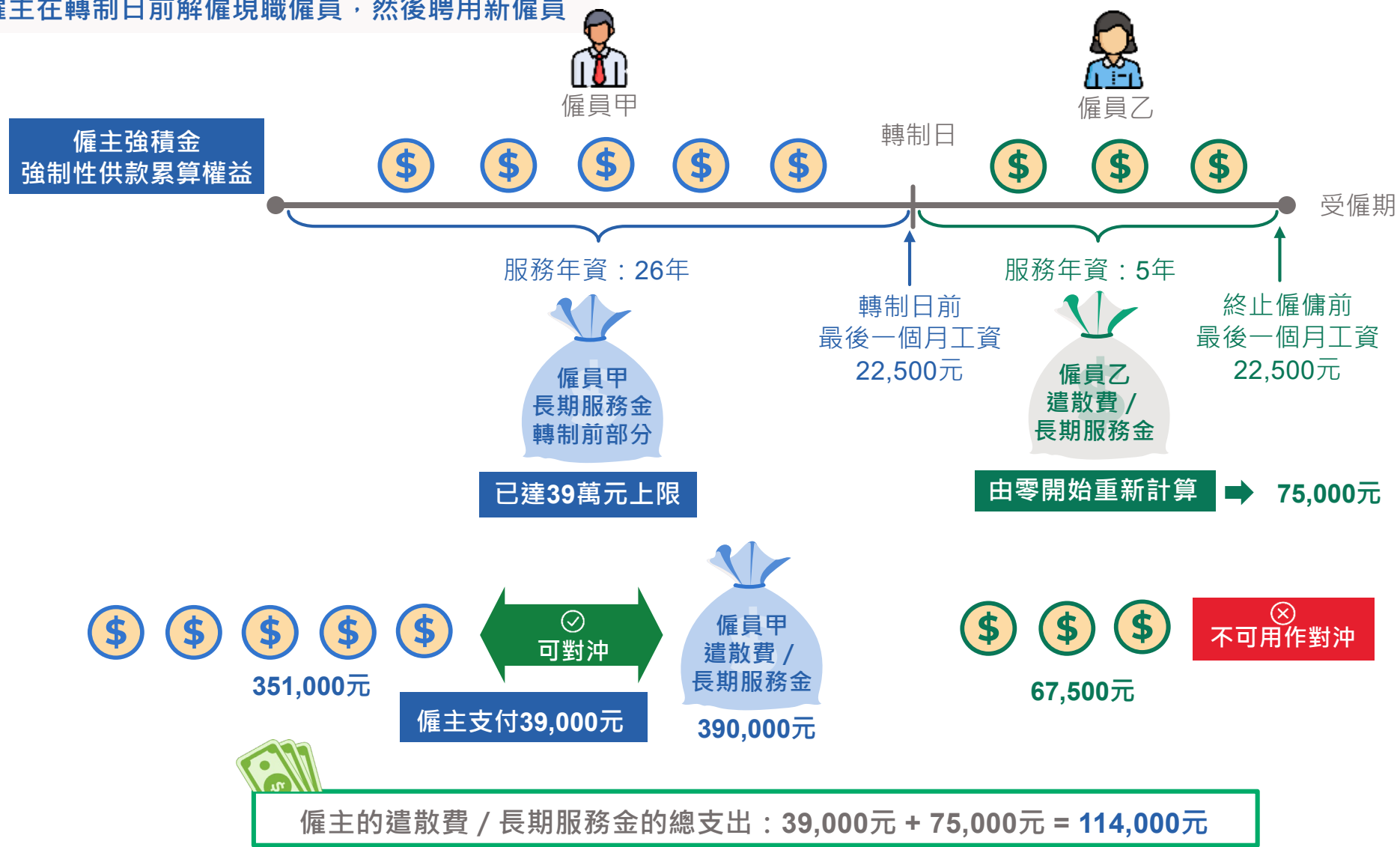
取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加（例子二）

情境一：僱主在轉制日後繼續聘用現職僱員



取消「對沖」前解僱僱員，然後聘用新僱員，遣散費 / 長服金的支出反而會增加（ 例子二， 續 ）

情境二：僱主在轉制日前解僱現職僱員，然後聘用新僱員



我是參加職業退休計劃的
僱員，取消「對沖」安排
是否同樣適用於我？



經調整的取消「對沖」安排

► 取消「對沖」安排經調整後適用於以下職業退休計劃的利益 –

1

在《強制性公積金計劃條例》下獲豁免的職業退休計劃



2

《補助／津貼學校公積金規則》下的學校公積金計劃



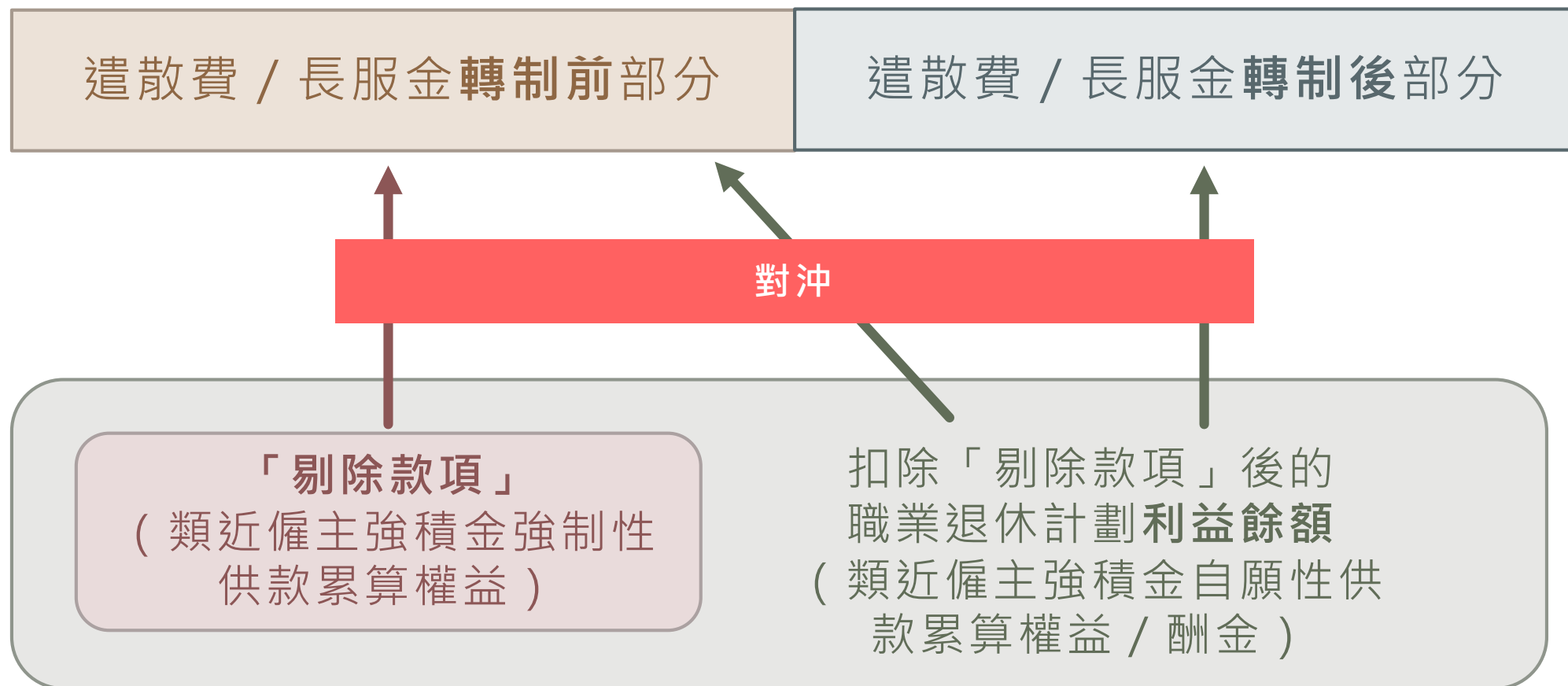
3

獲豁免於強積金計劃的外地僱員的海外職業退休計劃



經調整的取消「對沖」安排（續）

- 由於上述計劃的利益沒有區分為強制性及自願性款項，所以須從中剔除一筆「剔除款項」



經調整的取消「對沖」安排（續）

「剔除款項」的計算公式

$$\text{最終每月平均有關入息} \times \frac{\text{享有職業退休計劃利益的服務年數}}{\text{服務年數}} \times 5\% \times 12$$

經調整的取消「對沖」安排（續）

「剔除款項」的計算方法

最終每月平均
有關入息

\$18,000

×

享有職業退休計劃利益
的服務年數

7 年

× 5% × 12 =

「剔除款項」
\$75,600

利益餘額

\$109,440* – \$75,600 = \$33,840

* 假設僱主供款的職業退休計劃既有利益為\$109,440



上述安排不適用於現時不受強積金制度或其他法定退休計劃涵蓋的僱員。他們的遣散費 / 長服金會繼續以終止僱傭前的最後一個月的工資計算。

配套措施



政府資助計劃：

政府在2021年10月宣布優化資助計劃，更具針對性地協助僱主（尤其是中小微企）適應政策轉變



專項儲蓄戶口計劃：

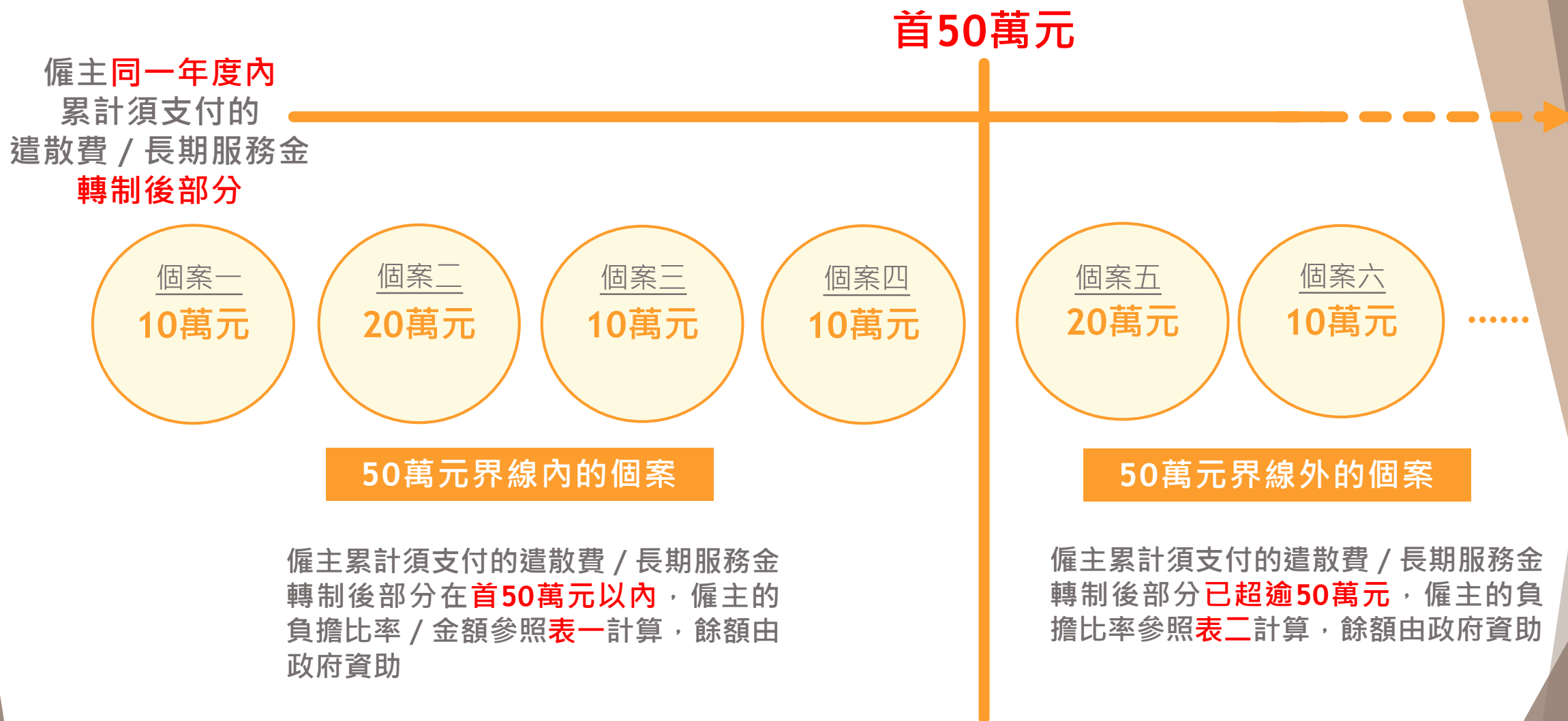
將稍後諮詢持份者

政府資助計劃

政府財政承擔額約332億元
(以2021年價格估算)

25年資助期

政府資助計劃50萬元界線範例



*若個案的遣散費 / 長期服務金轉制後部分的款額橫跨50萬元界線，會按比例計算僱主的負擔比率 / 金額。

優化資助計劃下僱主就取消「對沖」後 遣散費 / 長服金的負擔金額

取消 「對沖」 後的年份	僱主就每名僱員的負擔金額 (佔應支付的遣散費 / 長服金百分比)	
	表一 僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	表二 僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>超逾首50萬元</u> 的個案
1 - 3	50%, 上限為 \$3,000	50%
4	55%, 上限為 \$25,000	55%
5	60%, 上限為 \$25,000	60%
6	65%, 上限為 \$25,000	65%
7	70%, 上限為 \$50,000	70%
8	75%, 上限為 \$50,000	75%
9	80%, 上限為 \$50,000	80%

優化資助計劃下僱主就取消「對沖」後 遣散費 / 長服金的負擔金額 (續)

取消 「對沖」 後的年份	僱主就每名僱員的負擔金額 (佔應支付的遣散費 / 長服金百分比)	
	表一 僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	表二 僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>超逾首50萬元</u> 的個案
10	80%	85%
11	80%	90%
12	85%	95%
13	85%	100%
14 - 19	90%	100%
20 - 25	95%	100%

較高資助



● 加強協助中小微企

- 接近九成中小微企每年的遣散費 / 長服金支出應不多於**50萬元**
- 大多會受惠於50萬元界線內每宗個案較高的資助

● 協助適應過渡期

- 增加早期的資助，初期訂立較低的「**封頂**」金額（首3年低至**3千元**）
- 25年的資助比率會逐步遞減，以助僱主**逐漸適應**政策轉變

50萬元界線內僱主就每名僱員負擔金額的計算範例

取消「對沖」後首9年

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率，或「封頂」金額，以較低者為準

如高於「封頂」金額 → 僱主只須支付「封頂」金額

例子一 (在第3年)



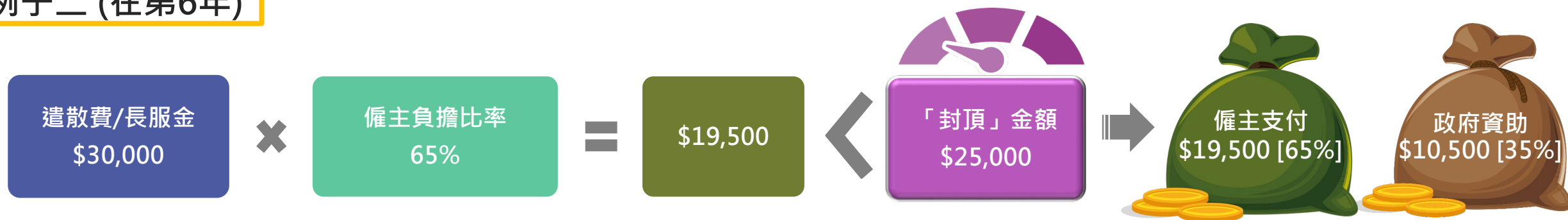
50萬元界線內僱主就每名僱員負擔金額的計算範例（續）

取消「對沖」後首9年

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率，或「封頂」金額，以較低者為準

如低於「封頂」金額 → 僱主按負擔比率支付

例子二 (在第6年)



50萬元界線內僱主就每名僱員負擔金額的計算範例（續）

由第10年開始

僱主為每名僱員負擔的金額 = 遣散費 / 長服金 x 僱主負擔比率

例子3 (在第10年)



謝謝