

取消「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

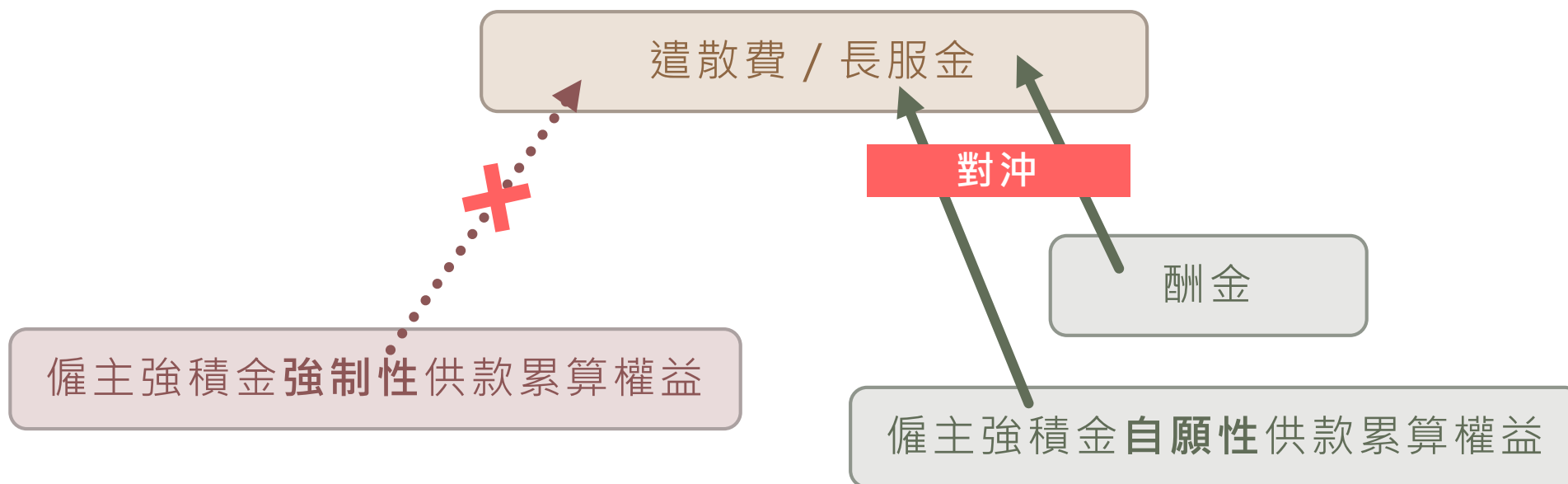
- ▶ 取消「對沖」將在指定日期開始生效 — 轉制日
- ▶ 在轉制日後，僱主不可使用其強積金強制性供款累算權益「對沖」僱員的遣散費 / 長服金
- ▶ 僱主的強積金自願性供款累算權益，以及按僱員服務年數支付的酬金，可繼續用於「對沖」遣散費 / 長服金
- ▶ 取消「對沖」安排不具追溯力，就僱員轉制日之前受僱期的遣散費 / 長服金，會有「豁免」安排



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

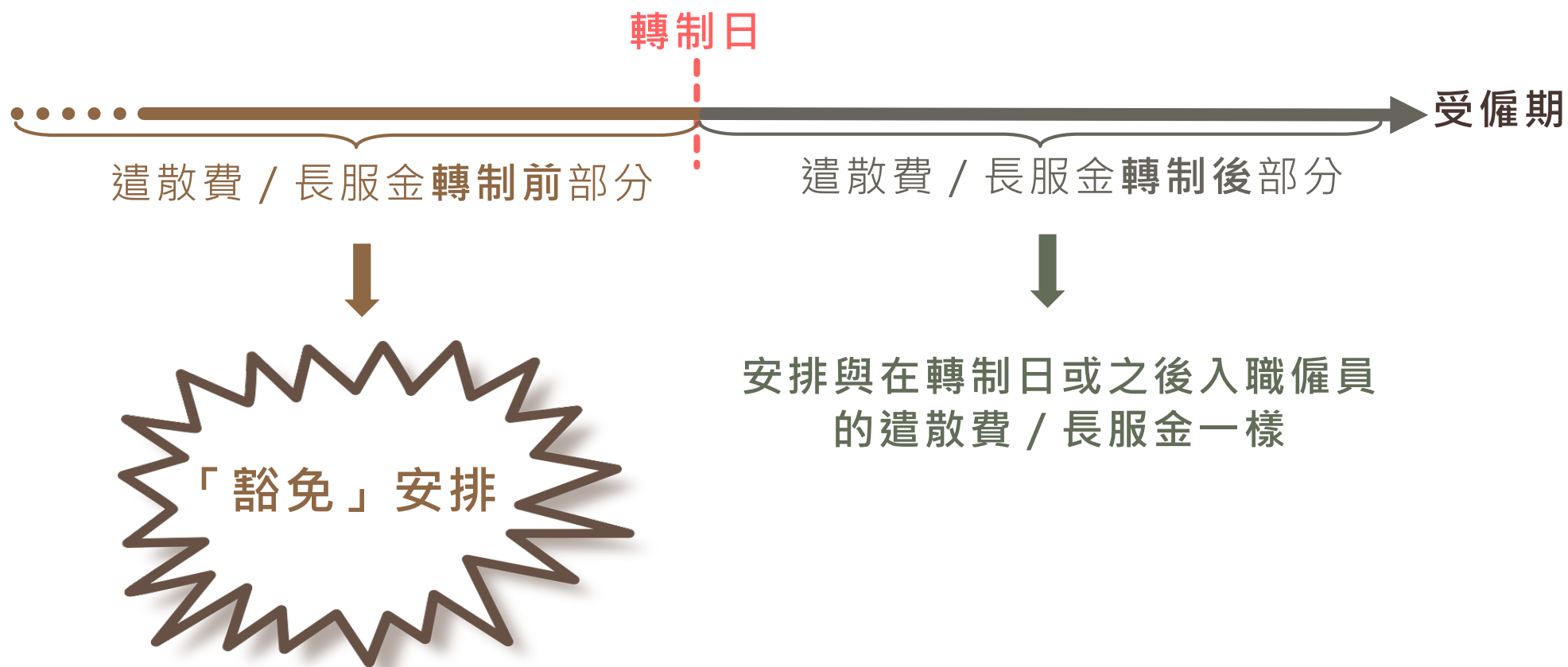
$$\begin{array}{c} \text{遣散費/長服金} \\ \$84,000 \end{array} \begin{array}{c} + \\ \text{不可對沖} \end{array} \begin{array}{c} \text{保留在僱員強積金} \\ \text{戶口內的僱主強積金} \\ \text{強制性供款累算權益} \\ \$75,600 \end{array} = \begin{array}{c} \text{僱員的權益總和} \\ \$159,600 \end{array}$$


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

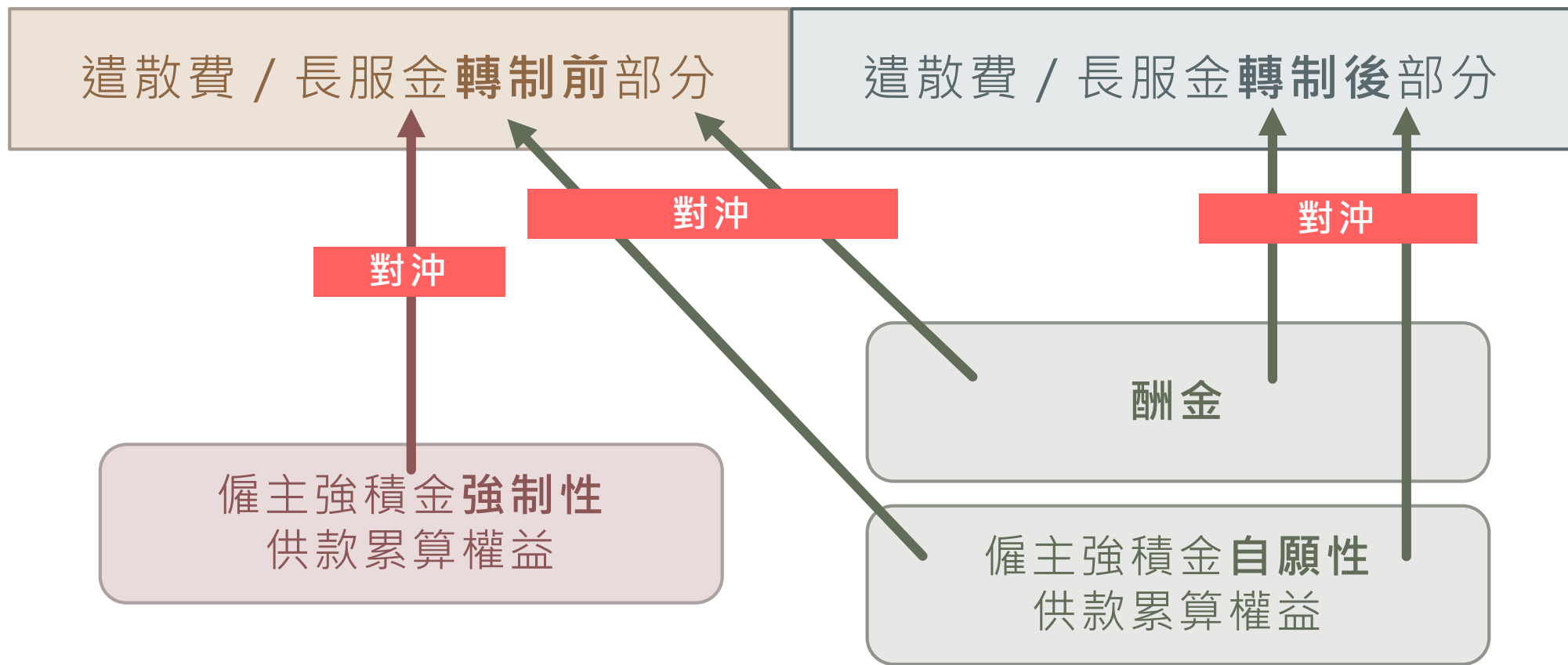
1

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

2

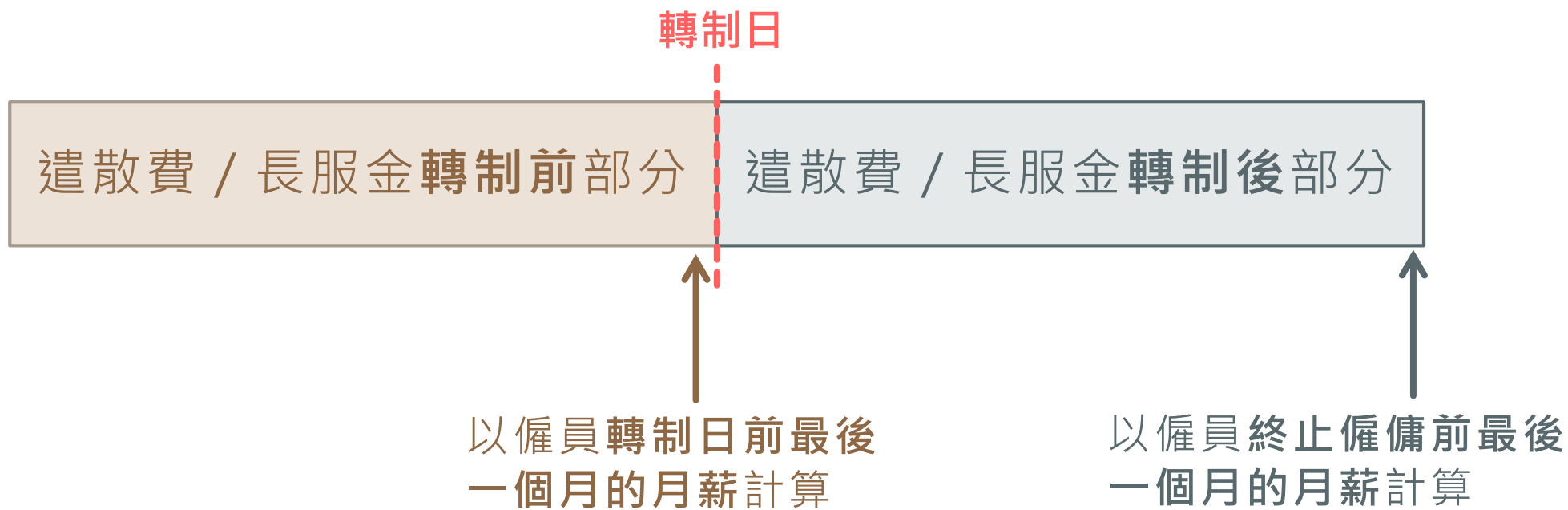
遣散費 / 長服金轉制前
部分會以僱員轉制日前
最後一個月的月薪計算

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



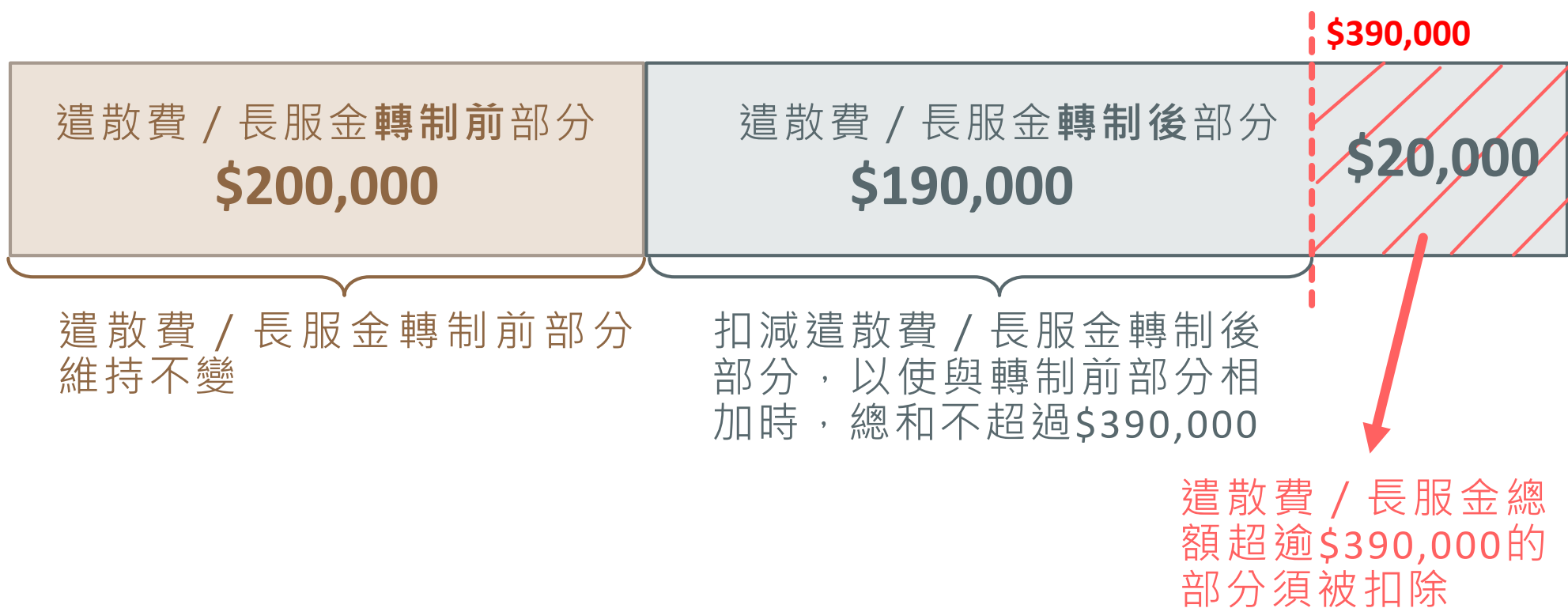
- 僱主強積金**強制性**供款累算權益(整段受僱期)只可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分
- 僱主強積金**自願性**供款累算權益及**酬金**(整段受僱期)可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前及/或轉制後部分

轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式



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

假設：遣散費 / 長服金轉制前部分為\$200,000，遣散費 / 長服金轉制後部分為\$210,000



轉制日前已在職僱員的遣散費 / 長服金計算方式範例

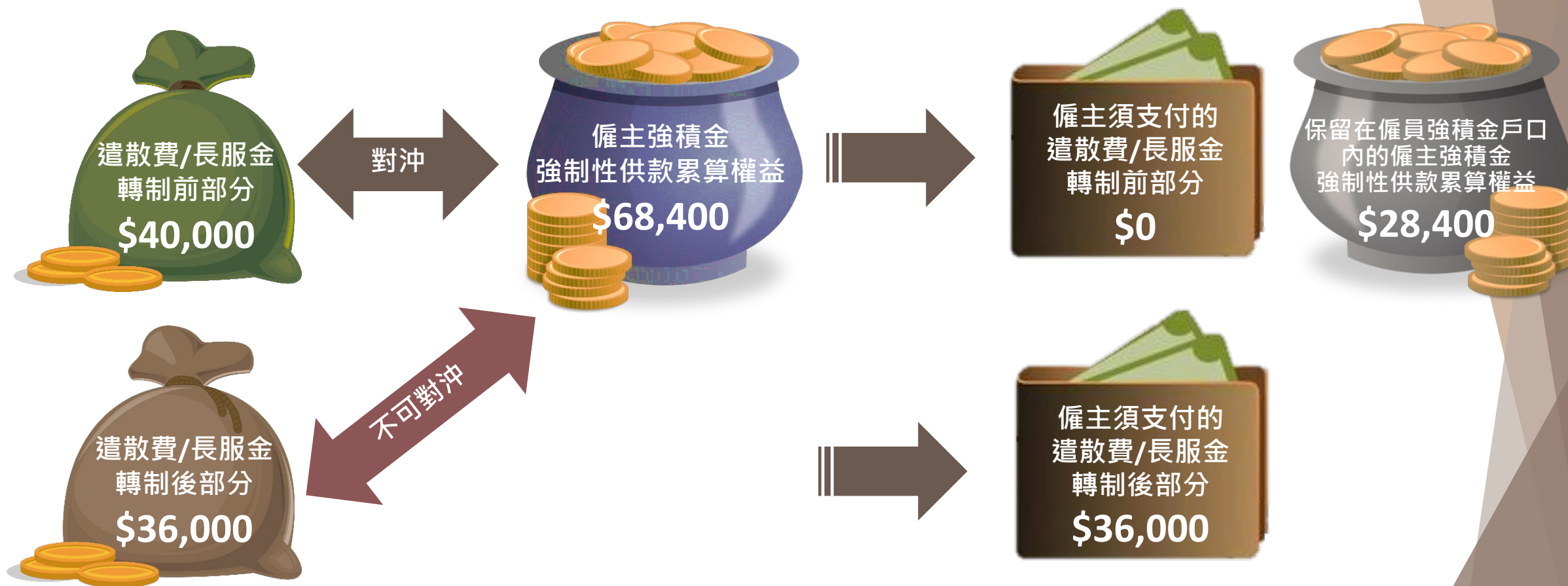
遣散費 / 長服金轉制前部分 -

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


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



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



僱主在轉制日前解僱僱員，並不能節省遣散費 / 長服金

1

僱主可繼續用其強積金供款累算權益(整段受僱期)「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分

2

遣散費 / 長服金轉制前部分以轉制日當時的工資而非以僱員離職時的工資計算，無論僱員在轉制日後多久才離職，僱主須支付的轉制日前遣散費 / 長服金，都會與在取消「對沖」前離職的款額相同

3

如僱員的遣散費 / 長服金總額超過39萬元上限，超出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

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

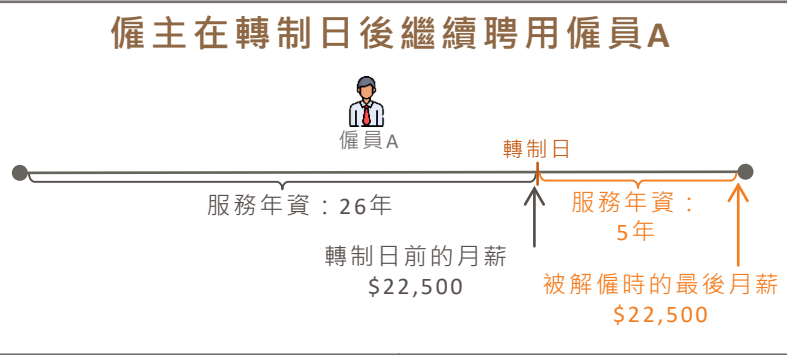
例子一

	僱主在轉制日後繼續聘用僱員A		僱主在轉制日前解僱僱員A， 然後改聘僱員B	
	轉制前部分	轉制後部分	僱員A	僱員B
遣散費 / 長服金	\$60,000 ¹	\$75,000 ²	\$60,000 ³	\$75,000 ⁴
可用作「對沖」遣散費 / 長服金的僱主強積金 強制性供款累算權益	\$121,500 ⁵	— ⁶	\$54,000 ⁷	— ⁶
僱主須支付的遣散費 / 長服金餘額	— ⁸	\$75,000	\$6,000 ⁹	\$75,000
僱主須支付的遣散費 / 長服金總額	\$75,000		\$81,000	

- 按僱員A在轉制日前的月薪（\$18,000）× 2/3 × 5年年資計算。
- 按僱員A在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 5年年資計算。
- 按僱員A在被解僱時的最後月薪（\$18,000）× 2/3 × 5年年資計算。
- 按僱員B在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 5年年資計算。
- 有關款額以僱員A的月薪（\$18,000）× 5% × 12個月 × 5年 加（\$22,500）× 5% × 12個月 × 5年計算，假設期間並無投資回報及有關工資調整在轉制日生效。
- 轉制日後的僱傭期衍生的遣散費 / 長服金不可用僱主強積金強制性供款累算權益抵銷。
- 有關款額以僱員A的月薪（\$18,000）× 5% × 12個月 × 5年計算，假設期間並無工資變化及投資回報。
- 由於僱主強積金強制性供款累算權益（\$121,500）已足以完全抵銷遣散費 / 長服金轉制前部分（\$60,000），僱主無須支付該筆遣散費 / 長服金。
- 由於僱主強積金強制性供款累算權益（\$54,000）不足以完全抵銷僱員A的遣散費 / 長服金（\$60,000），僱主須另外支付差額\$6,000。

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(續)

例子二

	僱主在轉制日後繼續聘用僱員A		僱主在轉制日前解僱僱員A，然後改聘僱員B	
				
	轉制前部分	轉制後部分	僱員A	僱員B
遣散費 / 長服金	\$390,000 ¹	— ²	\$390,000 ³	\$75,000 ⁴
可用作「對沖」遣散費 / 長服金的僱主強積金 強制性供款累算權益	\$420,000 ⁵	— ⁷	\$350,000 ⁶	— ⁷
僱主須支付的遣散費 / 長服金餘額	— ⁸	—	\$40,000 ⁹	\$75,000
僱主須支付的遣散費 / 長服金總額	\$0		\$115,000	

- 1. 按僱員A在轉制日前的月薪（\$22,500）× 2/3 × 26年年資計算。
- 2. 由於僱員A在轉制日前的遣散費 / 長服金權益已達390,000元上限，即使他在轉制日後繼續受僱，也不會再獲得額外的遣散費 / 長服金。
- 3. 按僱員A在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 26年年資計算，並已達390,000元上限。
- 4. 按僱員B在被解僱時的最後月薪（\$22,500）× 2/3 × 5年年資計算。
- 5. 有關款額以僱員A的月薪（\$22,500）× 5% × 12個月 × 31年計算（即418,500元，四捨五入為420,000元），假設期間並無工資變化及投資回報。
- 6. 有關款額以僱員A的月薪（\$22,500）× 5% × 12個月 × 26年計算（即351,000元，四捨五入為350,000元），假設期間並無工資變化及投資回報。
- 7. 轉制日後僱傭期衍生的遣散費 / 長服金不可用僱主強積金強制性供款累算權益抵銷。
- 8. 由於僱主強積金強制性供款累算權益（420,000元）已足以完全抵銷轉制日前僱傭期所衍生的遣散費 / 長服金（390,000元），僱主無須支付該筆遣散費 / 長服金。
- 9. 由於僱主強積金強制性供款累算權益（\$350,000）不足以完全抵銷僱員A的遣散費 / 長服金（\$390,000），僱主須另外支付差額\$40,000。

僱員的權益總和

- ▶ 在以下特殊情況下，在轉制日之前已受僱的僱員在取消「對沖」後所獲得的權益總和或會較現行「對沖」制度為少 –
 - (a) 在轉制日後有顯著工資增長，用以計算遣散費 / 長服金轉制前部分的工資水平（即轉制日前的工資）會較現行的計算方式有較大的差距；
 - (b) 轉制前僱傭期長，(a)項的影響會被放大；
 - (c) 轉制後僱傭期短，僱員因取消「對沖」而獲取的得益相對較少。
- ▶ 政府承諾當這類個案出現時，會向受影響的僱員**補付差額**，以確保僱員的權益不會因政策轉變而受損。

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

《職業退休計劃條例》下的職業退休計劃



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「不可『對沖』款項」(即類似僱主強制性供款累算權益)

「不可『對沖』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)

「不可『對沖』款項」 -
類近僱主強積金**強制性**
供款累算權益，只能用作
「對沖」遣散費 /
長服金轉制前部分

扣除「不可『對沖』款項」
後的**利益餘額** -

類近僱主強積金**自願性供款**
累算權益，可用作「對沖」
遣散費 / 長服金轉制前及 /
或轉制後部分

經調整的取消「對沖」安排範例

「不可『對沖』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 =

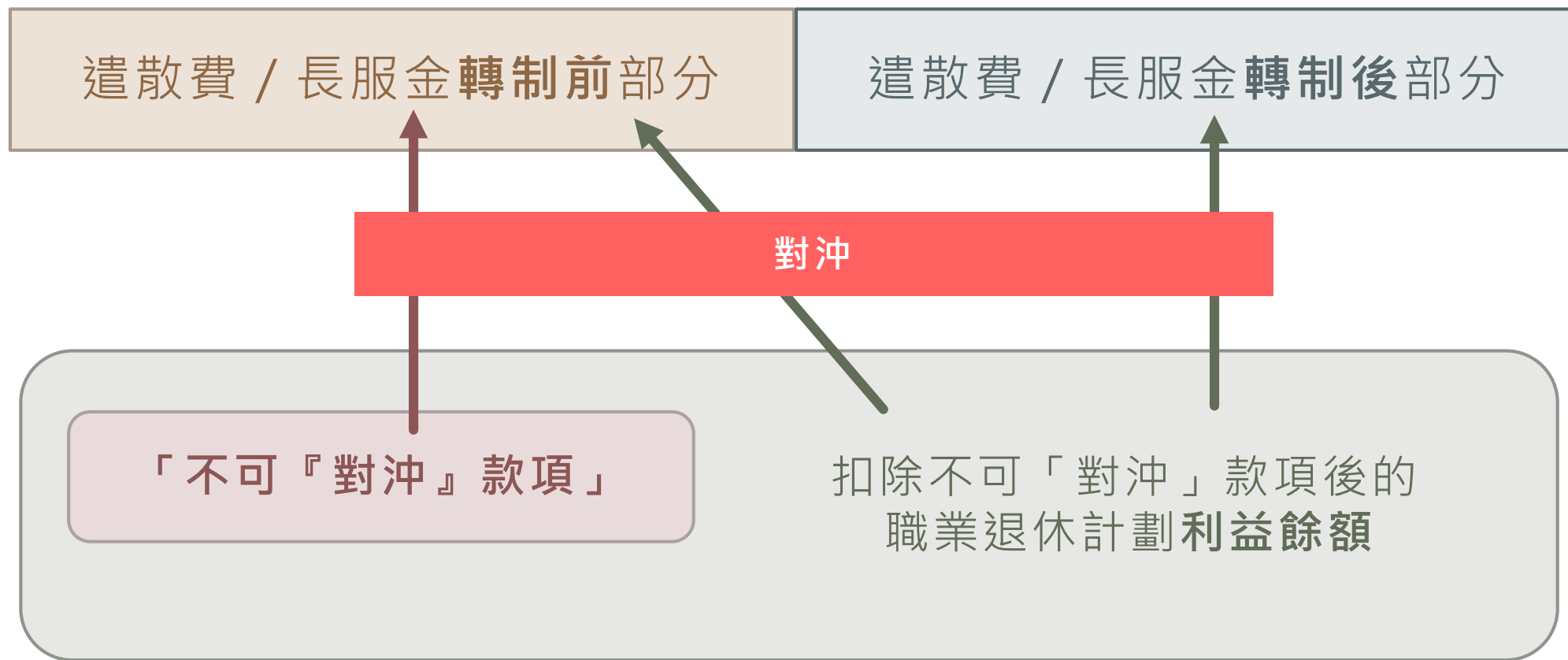
「不可『對沖』款項」
\$75,600

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

經調整的取消「對沖」安排(續)



- 「不可『對沖』款項」只可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分
- 利益餘額可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前及/或轉制後部分



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

謝謝