

取消「對沖」安排

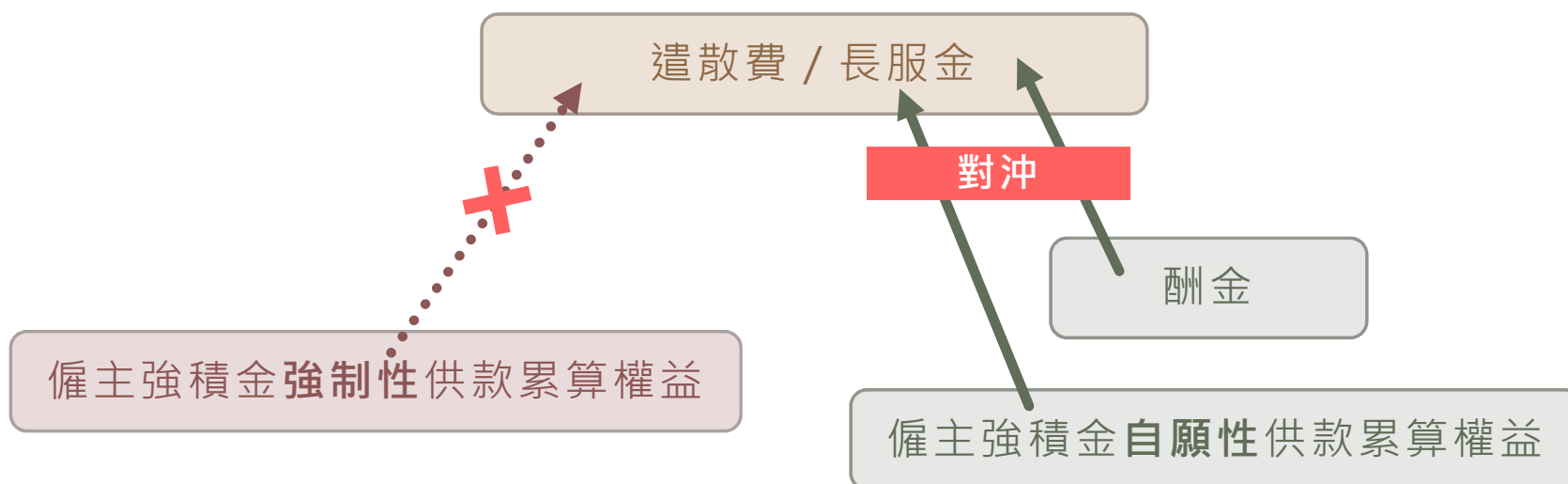
- ▶ 立法會於2022年6月9日通過《2022年僱傭及退休計劃法例（抵銷安排）（修訂）條例草案，以落實取消使用僱主強積金強制性供款累算權益「對沖」遣散費及長期服務金（長服金）的安排（「對沖」安排）
- ▶ 取消「對沖」將在指定日期開始生效 — 轉制日
- ▶ 政府會在強制性公積金計劃管理局的「積金易」平台預計於2025年全面運作時，實施取消「對沖」安排



如果僱員在轉制日或之後入職，「對沖」安排有什麼改變？

## 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

## 轉制日或之後入職的僱員的遣散費 / 長服金計算方式及「對沖」安排範例

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


僱主不可使用其強積金強制性供款累算權益(假設為\$75,600)「對沖」僱員的遣散費 / 長服金

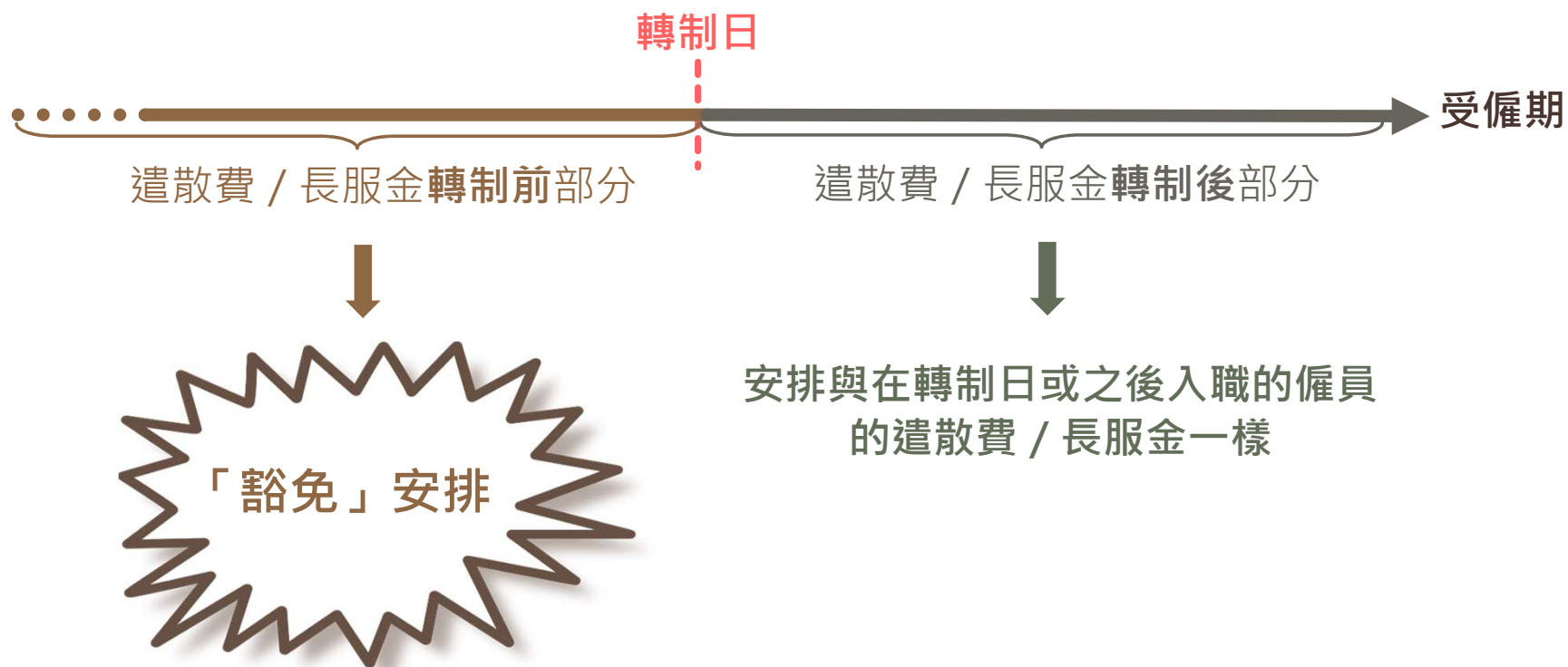


如果僱員在轉制日之前  
已受僱，「對沖」安排  
有什麼改變？



## 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

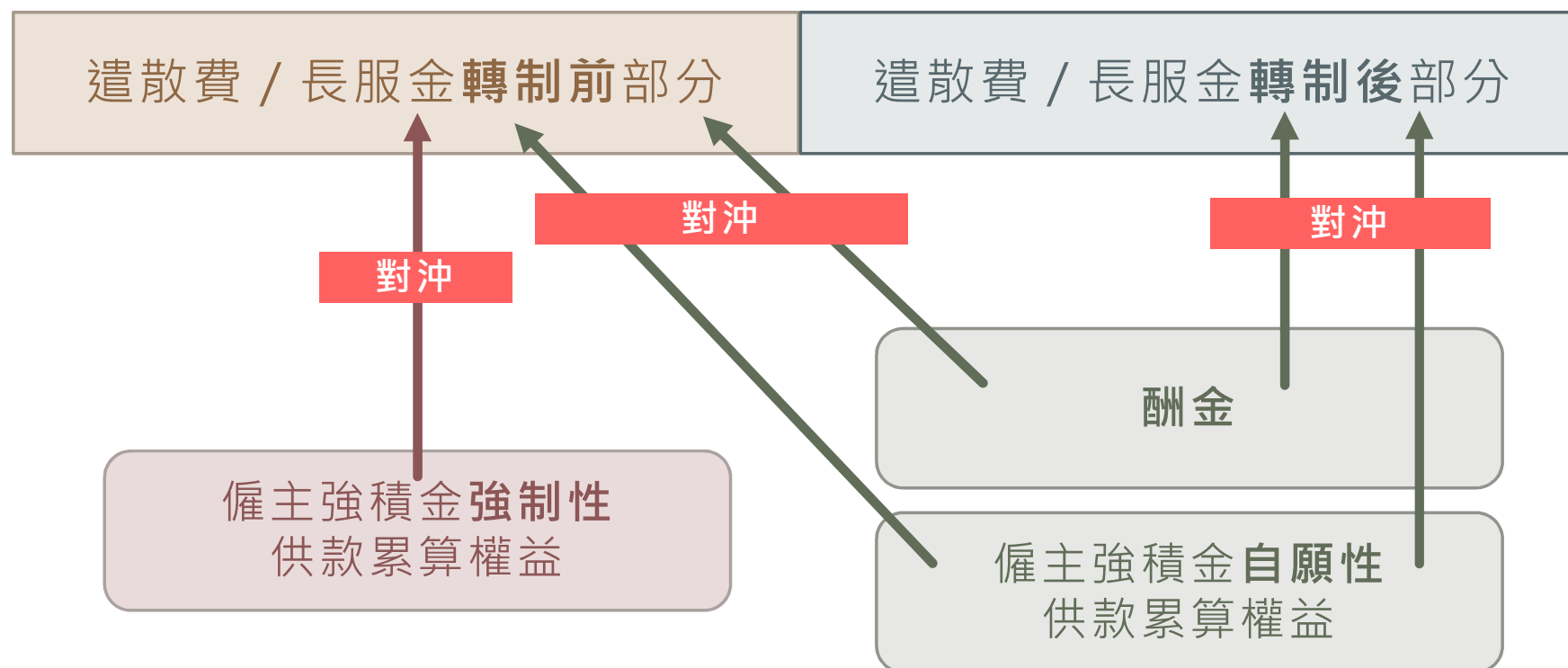
1

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,也不論是強制性或  
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

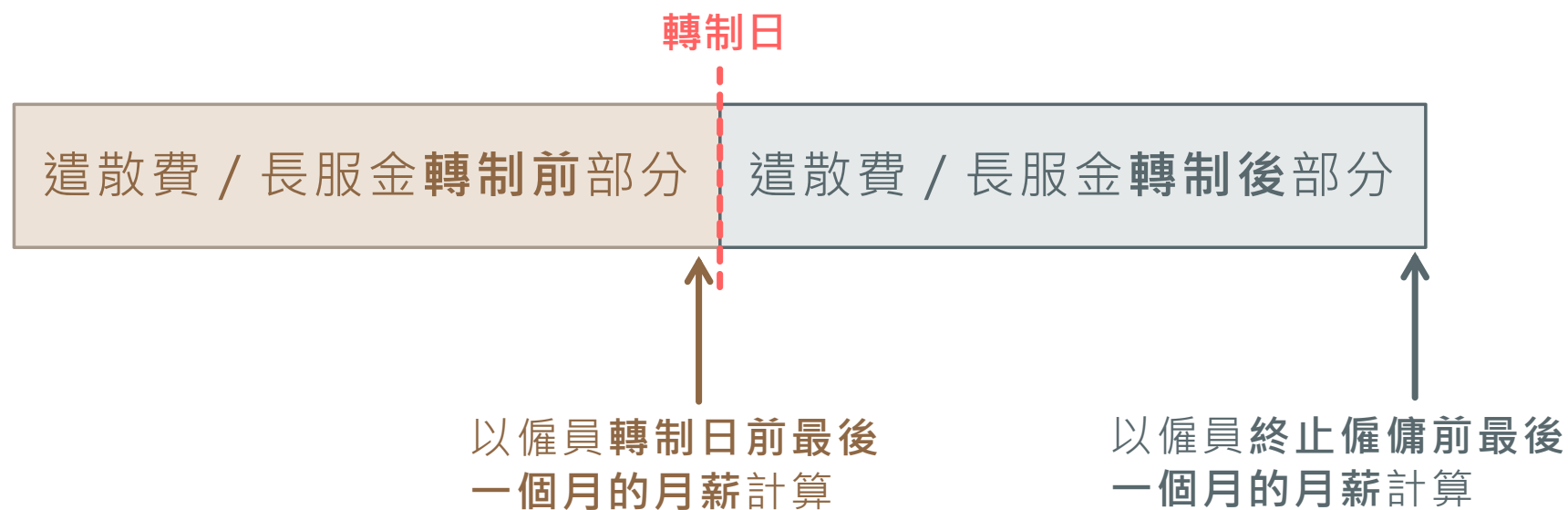
遣散費/長服金轉制前  
部分會以僱員轉制日前  
最後一個月的月薪計算

## 轉制日前已受僱的僱員的強積金累算權益及酬金的「對沖」安排



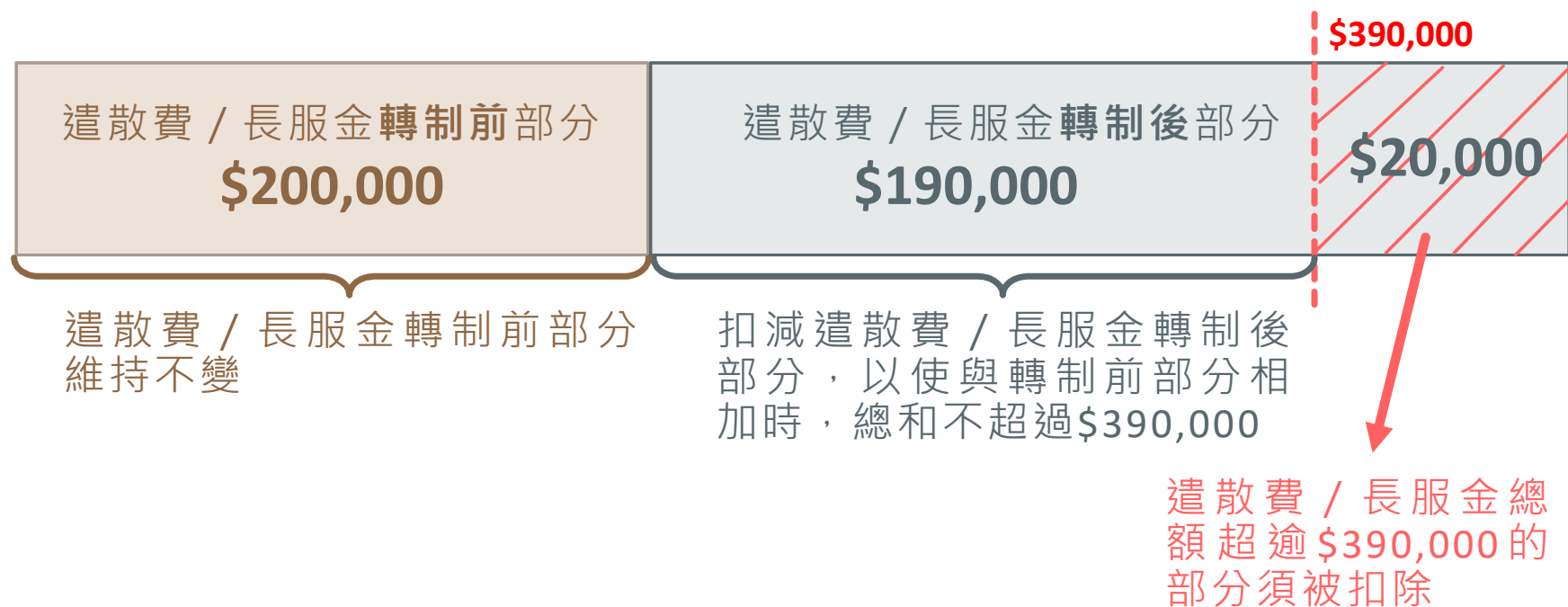
- 僱主強積金**強制性**供款累算權益只可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前部分
- 僱主強積金**自願性**供款累算權益及**酬金**可用作「對沖」遣散費 / 長服金轉制前及/或轉制後部分

## 轉制日前已受僱的僱員的遣散費 / 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

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




## 轉制日前已受僱的僱員的遣散費 / 長服金計算方式範例

遣散費 / 長服金轉制前部分 -

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


遣散費 / 長服金轉制後部分 -

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


僱員的遣散費 / 長服金權益

$$\begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制前部分} \\ \$40,000 \end{array} + \begin{array}{l} \text{遣散費/長服金} \\ \text{轉制後部分} \\ \$36,000 \end{array} = \begin{array}{l} \text{僱員的遣散費/} \\ \text{長服金權益} \\ \$76,000 \end{array}$$


## 轉制日前已受僱的僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例

僱主可使用其強積金強制性供款累算權益，「對沖」僱員的遣散費 / 長服金轉制前部分



## 轉制日前已受僱的僱員的遣散費 / 長服金「對沖」安排範例(續)



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

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

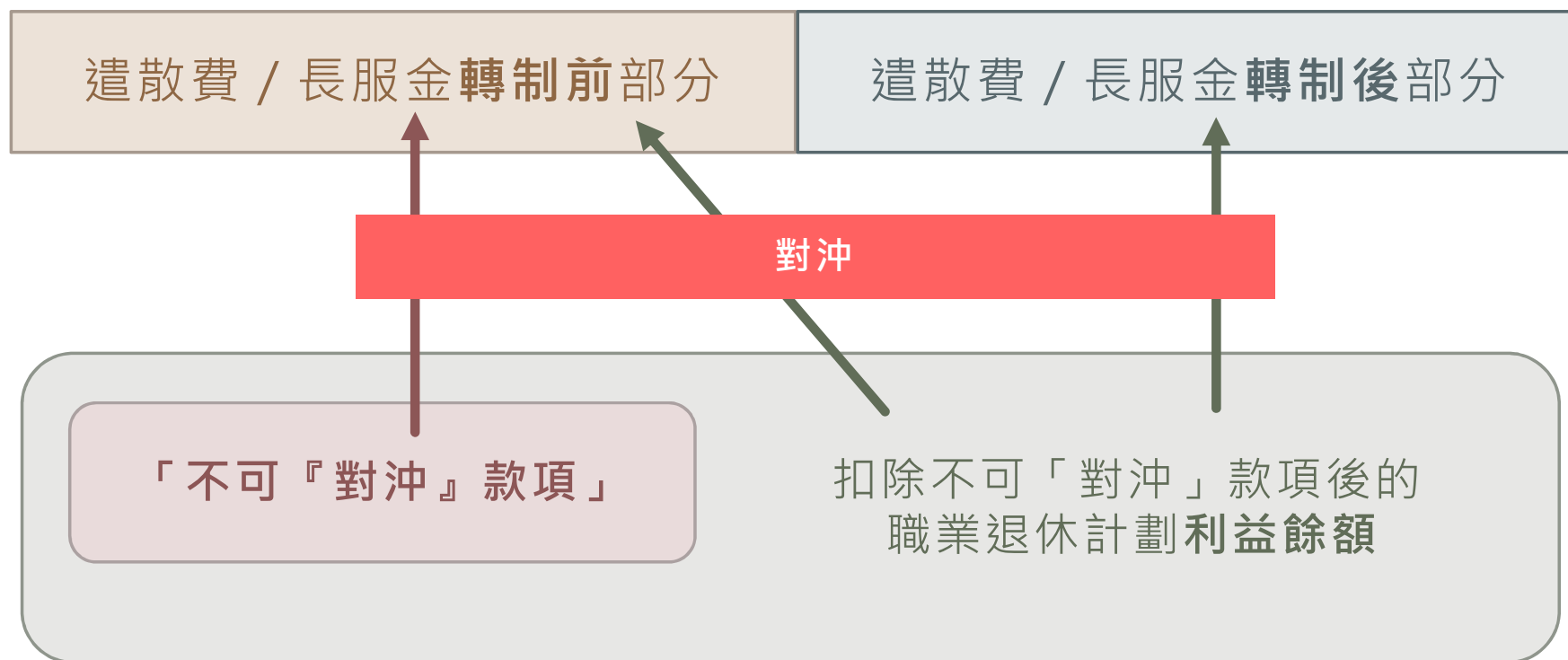
## 經調整的取消「對沖」安排(續)

「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(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



取消「對沖」是否適用於所有僱員？

- 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：

在2022年下半年諮詢持份者的意見

## 優化資助計劃下僱主就取消「對沖」後的 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)	
	僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	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
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」後的 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)	
	僱主每年遣散費 / 長服金支出 總額 <u>首50萬元</u> 的個案	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%
11	80%	90%
12	85%	95%
13	85%	100%
14 - 19	90%	100%
20 - 25	95%	100%

較高資助

謝謝