

## 強制性公積金計劃管理局

### V.4 獲強積金豁免的職業退休計劃指引—利益的保存

#### 引言

根據《強制性公積金計劃（豁免）規例》（《豁免規例》）附表 2 第 4、5 及 6 條的規定<sup>1</sup>，獲強制性公積金（「強積金」）豁免的職業退休註冊計劃<sup>2</sup>的新成員，其在計劃內累算所得的利益將受制於利益保存、可調動性及提取的規定，惟適用範圍僅限於在計劃內累算所得的利益中等同不超逾「最低強積金利益」的款額。此外，第 6(12)條准許僱主利用新成員的部分最低強積金利益以抵銷遣散費或長期服務金。

2. 至於獲強積金豁免的職業退休註冊計劃的現有成員，其在計劃內累算所得的利益將不受制於上述有關保存、可調動性及提取的規定。換言之，他們在職業退休計劃內累算所得的利益，將按照計劃的管限規則計算，並且可以在管限規則所指明的事情（例如計劃成員退休、終止服務、死亡或遭遇身體殘障）發生時提取。但第 2(3)及第 4(e)條規定，受託人不得在現有成員被解僱時沒收其最低強積金利益。然而，受託人仍可根據計劃的管限規則扣起超逾最低強積金利益的部分。

3. 《強制性公積金計劃條例》（《條例》）第 6H 條規定，強制性公積金計劃管理局（「管理局」）可為向核准受託人、服務提供者、參與僱主及其僱員、自僱人士、受規管者及《條例》所涉及的其他人士提供指導而發出指引。

---

<sup>1</sup> 除非另有註明，否則本文提及的條款概指《豁免規例》附表 2 的條款。

<sup>2</sup> 獲強積金豁免的職業退休註冊計劃指獲根據《豁免規例》第 16 條發出豁免證明書的計劃。

4. 管理局現發出指引，訂明最低強積金利益的計算方法、現有成員被合理解僱時可取回的利益的計算方法，及利用最低強積金利益以抵銷遣散費或長期服務金的方法。

5. 制定本指引只為闡明在不同情況下，須在強積金制度下保存或可向成員支付的利益款額的計算方法，而非為現行法例下所容許的利益支付程序作任何修改。僱主仍可先向僱員發放遣散費或長期服務金，然後再從計劃中僱員退休利益的僱主供款部分索回適當的款額。

## 生效日期

6. 本修訂指引（2015年6月一第5版）於《2015年強制性公積金計劃（修訂）條例》第53條開始實施當日（即2015年8月1日）生效，並於同日取代於2013年10月發出的第4版指引。

## 最低強積金利益計算方法

7. 根據第1條的定義，「最低強積金利益」就有關計劃<sup>3</sup>的任何成員而言，指下列兩者中數目較小者：

(a) 於豁免證明書適用於該計劃期間（就此計算目的而言，指強積金實施後的服務年期），該成員在該計劃下累算和持有的利益；及

(b)  $1.2 \times$ 最終每月平均有關入息 $\times$ 強積金實施後的服務年期；

而

⇒ 「有關入息」就有關計劃的任何成員而言，指該成員每月有關入息（定義依據《條例》第2條）中不超過《條例》附表3所指明的每月最高有關入息水平的部分；

⇒ 「最終每月平均有關入息」就有關計劃的成員而言，指該成員在以下對其適用的期間內，其每月平均所得的有關入息：

---

<sup>3</sup> 有關計劃是指獲強積金豁免的職業退休註冊計劃。

- (a) 如該成員在 2000 年 12 月 1 日（即強積金制度開始實施的日期）之後已經是該計劃的成員不少於 12 個月，則適用期間是指緊接其終止受僱的日期或（如屬將計劃清盤的情況）停止作為成員的日期或撤回豁免證明書的生效日期或該計劃的受託人接獲該成員最後基於罹患末期疾病的理由提交且未獲支付利益的申索書的日期（以最早者為準）之前的 12 個完整月份的期間（不包括該成員依據任何成文法則或合約而放的無薪假期或產假）；
- (b) 在任何其他情況下，適用期間是指自該成員參加該計劃的日期或 2000 年 12 月 1 日（以較遲者為準）起計至其終止受僱的日期或（如屬將計劃清盤的情況）停止作為成員的日期或撤回豁免證明書的生效日期或該計劃的受託人接獲該成員最後基於罹患末期疾病的理由提交且未獲支付利益的申索書的日期（以最早者為準）為止的期間（不包括該成員依據任何成文法則或合約而放的無薪假期或產假）；

⇒ 「強積金實施後的服務年期」就有關計劃的任何成員而言，指該成員自參加該計劃的日期或 2000 年 12 月 1 日或該計劃的受託人接獲該成員提交並最後基於罹患末期疾病的理由獲支付利益的申索書的日期（以較遲者為準）起計至其終止受僱的日期或（如屬將計劃清盤的情況）停止作為成員的日期或撤回豁免證明書的生效日期或該計劃的受託人接獲該成員最後基於罹患末期疾病的理由提交且未獲支付利益的申索書的日期（以最早者為準）為止的連續服務年期（包括年內的每個完整月份）。

8. 最終每月平均有關入息的釐定方法，是先就最後 12 個完整月份的每月有關入息，以適用的每月最高有關入息水平為上限（即 2012 年 5 月 31 日或之前為 \$20,000，2012 年 6 月 1 日至 2014 年 5 月

31日（首尾兩天包括在內）為\$25,000<sup>4</sup>，或2014年6月1日或之後為\$30,000<sup>5</sup>），然後再計算每月的平均入息。例子1說明釐定該平均數的方法。

### 例子 1：

參加計劃日期：2013年6月28日

退出計劃日期：2014年8月4日

	<u>每月入息</u>	<u>有關入息</u>
	\$	\$
2013年6月（3日）	2,700	2,700
2013年7月至2014年5月	27,000	25,000
2014年6月至2014年7月	27,000	27,000
2014年8月（3日）	2,613	2,613

$$\begin{aligned}
 \text{最終每月平均有關入息} &= \text{最後 12 個完整月份的有關入息的每月平均數} \\
 &= (\$27,000 \times 2 + \$25,000 \times 10) / 12 \\
 &= \$25,333
 \end{aligned}$$

9. 就以退休年金形式而非整筆利益形式支付利益的計劃而言，(a)項所載的「最低強積金利益」的定義，應指精算師為計劃成員或就該計劃成員釐定於該計劃成員終止服務當日在計劃下的退休年金利益享有權的現值。

10. 例子2及3說明在獲強積金豁免的職業退休註冊計劃下，為新成員所應保存的利益款額。

<sup>4</sup> 《2011年強制性公積金計劃條例（修訂附表3）公告》（2011年第167及168號法律公告）修訂最高有關入息水平，由2012年6月1日起生效。

<sup>5</sup> 《2013年強制性公積金計劃條例（修訂附表3）公告》（2013年第134及135號法律公告）修訂最高有關入息水平，於2013年7月17日獲立法會通過，並由2014年6月1日起生效。

**例子 2：**

強積金實施後的服務年期：5 年 4 個月

僱主供款帳戶：\$50,000

僱員供款帳戶：\$50,000

最終每月平均有關入息：\$15,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：50%

（按歸屬比例計算出的）可享有的利益總額：

$$= \$50,000 + \$50,000 \times 50\% = \$75,000$$

最低強積金利益：

取右列 **數目較小者**：(i) \$75,000；

$$(ii) 1.2 \times \$15,000 \times 5 \frac{4}{12} = \$96,000$$

即 \$75,000

換言之，新成員在計劃下所享有的利益必須全數轉移至一個強積金計劃並保存在強積金制度內。

**例子 3：**

強積金實施後的服務年期：10 年 8 個月

僱主供款帳戶：\$150,000

僱員供款帳戶：\$150,000

最終每月平均有關入息：\$20,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：100%

（按歸屬比例計算出的）可享有的利益總額：

$$= \$150,000 + \$150,000 \times 100\% = \$300,000$$

最低強積金利益：

取右列 **數目較小者**：(i) \$300,000；

$$(ii) 1.2 \times \$20,000 \times 10 \frac{8}{12} = \$256,000$$

即 \$256,000

換言之，在新成員享有的利益中，只有相等於最低強積金利益的款額（即\$256,000）才須保存在強積金制度內。超出額（即\$44,000）則可根據計劃的管限規則支付予成員。

## 合理解僱員工時的利益支付

11. 部分職業退休計劃的管限規則容許僱主在合理解僱員工的情況下（即根據《僱傭條例》（第57章）第9條的規定，基於不當行為、欺詐行為、不忠實行為或其他理由所作的解僱）沒收成員在計劃內累算所得的利益中的僱主供款部分。但第4(e)條規定，受託人不得在新成員被解僱時（不論解僱是否基於不當行為、欺詐行為、不忠實行為或任何其他理由）沒收其最低強積金利益。憑藉第2(3)條，此規定亦適用於現有成員。

12. 這表示即使是現有成員，受託人亦不能因他們被合理解僱而全數扣起他們在計劃內累算所得的利益中的僱主供款部分。這政策目的是為了保障現有成員的最低強積金利益，一如保障新成員的最低強積金利益。

13. 因此，如現有成員被合理解僱，受託人亦不得從他們在計劃內累算所得的利益中的僱主供款部分扣起相等於最低強積金利益的款額。該筆最低強積金利益必須依照管限規則訂明的方式支付予現有成員。這做法有別於處理新成員最低強積金利益的方式，因新成員須受利益保存的規定所管限。不過，受託人仍可扣起現有成員在強積金制度生效日期前由僱主供款累積所得的利益，以及成員就強積金實施後的服務在計劃內累算所得的利益的僱主供款部分之中，超逾最低強積金利益的款額。

14. 例子4及5說明向被合理解僱的現有成員支付利益的方法。

例子 4（界定供款計劃的現有成員）：

總服務年期：8 年 5 個月

強積金實施前的總服務年期：5 年 2 個月

強積金實施後的總服務年期：3 年 3 個月

	<u>強積金實施前</u>	<u>強積金實施後</u>	<u>總數</u>
僱主供款帳戶：	\$45,000	\$30,000	\$75,000
僱員供款帳戶：	\$20,000	\$15,000	\$35,000

最終每月平均有關入息：\$15,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：80%

既有利益：

	<u>強積金實施前</u>	<u>強積金實施後</u>	<u>總數</u>
來自僱主供款帳戶：	\$36,000	\$24,000	\$60,000
（僱主供款帳戶×80%）			
來自僱員供款帳戶：	\$20,000	\$15,000	\$35,000
總數：	\$56,000	\$39,000	\$95,000

最低強積金利益（只適用於強積金實施後的服務）：

取右列 **數目較小者**：(i) \$39,000；

$$(ii) 1.2 \times \$15,000 \times 3 \frac{3}{12} = \$58,500$$

即 \$39,000

由於最低強積金利益的款額（\$39,000）高於現有成員在強積金實施後的服務所得利益中的僱主供款部分（\$24,000），所以受託人不得扣起現有成員就強積金實施後的服務所得的僱主供款部分。但受託人仍可扣起該成員就強積金實施前的服務所得的既有利益中的僱主供款部分，即\$36,000。由於獲強積金豁免的職業退休註冊計劃的現有成員可獲豁免而不須受制於有關保存、可調動性及提取的規定，因此，從既

有利益總額減去受託人扣起的款額後餘下的款額（即 \$95,000 - \$36,000 = \$59,000），可支付予現有成員。

**例子 5（界定利益計劃的現有成員）：**

總服務年期：22 年

強積金實施前的總服務年期：7 年

強積金實施後的總服務年期：15 年

離職利益：  $2.0 \times \text{最終每月薪金} \times \text{服務年期} \times \text{歸屬百分比}$

	<u>強積金實施前</u>	<u>強積金實施後</u>
僱員供款帳戶：	\$90,000	\$190,000

最終每月薪金：\$30,000

最終每月平均有關入息：\$30,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：100%

就強積金實施前的服務（按歸屬比例計算出的）可享有的利益：  
 $= 2.0 \times \$30,000 \times 7 \times 100\% = \$420,000$

就強積金實施後的服務（按歸屬比例計算出的）可享有的利益：  
 $= 2.0 \times \$30,000 \times 15 \times 100\% = \$900,000$

最低強積金利益（只適用於強積金實施後的服務）：

取右列 **數目較小者**：(i) \$900,000；

(ii)  $1.2 \times \$30,000 \times 15 = \$540,000$

即 \$540,000

在成員就強積金實施後的服務可享有的既有利益中，僱主的供款部分為：

$\$900,000 - \$190,000 = \$710,000$



受託人不得從現有成員的既有利益的僱主供款部分扣起最低強積金利益（即\$540,000）。這表示在\$710,000之中，受託人只可扣起超逾最低強積金利益的部分，即 $\$710,000 - \$540,000 = \$170,000$ 。但受託人仍可扣起該成員就強積金實施前的服務所享有的既有利益中的僱主供款部分，即 $\$420,000 - \$90,000 = \$330,000$ 。現有成員可從計劃中取得的款額為 $\$90,000 + (\$900,000 - \$170,000) = \$820,000$ 。

### 利用最低強積金利益以抵銷遣散費或長期服務金

15. 第 6(12)條規定，僱主可利用新成員的最低強積金利益中，由該僱主的供款所產生的部分以抵銷該成員根據《僱傭條例》有權獲付的遣散費或長期服務金。如僱主已事先發放遣散費或長期服務金予僱員，則可依照現行法例容許的方式，從該計劃索回適當款項。

16. 如新成員有權收取的遣散費或長期服務金多於或相等於僱主供款在計劃內累算所得的利益，則該等累算利益將作為遣散費或長期服務金全數支付予新成員，而僱主須自資補足尚欠的遣散費或長期服務金款額。不過，餘下的利益，即由僱員供款產生等同於最低強積金利益的利益必須保存。

17. 如新成員有權收取的遣散費或長期服務金少於僱主供款在計劃內累算所得的利益，則必須保存下列兩者中數目較小者：

- (a) 從僱主及計劃成員雙方的供款在計劃內累算所得的利益總額減去遣散費或長期服務金後的款額；及
- (b) 最低強積金利益。

18. 本指引只解釋在抵銷遣散費或長期服務金後最低強積金利益的保存辦法。遣散費或長期服務金的計算方法及支付時間應依據《僱傭條例》的有關條文處理。

19. 例子 6 及 7 說明抵銷遣散費或長期服務金的方式：

**例子 6（界定供款計劃的新成員）：**

強積金實施後的服務年期：5 年

僱主供款帳戶：\$40,000

僱員供款帳戶：\$30,000

最終每月平均有關入息：\$15,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：50%

就強積金實施後的服務（按歸屬比例計算出的）可享有的利益：

$$= (\$40,000 \times 50\%) + \$30,000 = \$50,000$$

最低強積金利益：

取右列 **數目較小者**：(i) \$50,000；

$$(ii) 1.2 \times \$15,000 \times 5 = \$90,000$$

即 \$50,000

有權取得的遣散費或長期服務金：\$50,000

僱主供款所產生的既有利益：\$20,000

所抵銷的款額：\$20,000 或 \$50,000 兩者中款額較少者，即限於 \$20,000

由僱主所補足的遣散費或長期服務金款額：

$$\$50,000 - \$20,000 = \$30,000$$

最低強積金利益中將予保存的部分：

取僱員供款帳戶與最低強積金利益兩者中數目較小者

即 \$30,000 與 \$50,000 兩者中數目較小者 = \$30,000

**例子 7（界定利益計劃的新成員）：**

強積金實施後的服務年期：10 年

離職利益：2.0×最終每月薪金×服務年期×歸屬百分比

僱員供款帳戶結餘：\$150,000

最終每月薪金：\$30,000

最終每月平均有關入息：\$30,000

適用的歸屬比例（按總服務年期計算）：100%

就強積金實施後的服務（按歸屬比例計算出的）可享有的利益：

$$= 2.0 \times \$30,000 \times 10 \times 100\% = \$600,000$$

最低強積金利益：

取右列**數目較小者**：(i) \$600,000；

(ii)  $1.2 \times \$30,000 \times 10 = \$360,000$

即\$360,000

有權取得的遣散費或長期服務金：\$200,000

僱主供款所產生的既有利益：

$$\$600,000 - \$150,000 = \$450,000$$

所抵銷的款額：\$200,000

由僱主所補足的遣散費或長期服務金款額：不適用

僱主供款餘下的利益：

$$\$450,000 - \$200,000 = \$250,000$$

最低強積金利益中將予保存的部分：

取下列兩者中**數目較小者**：

(i) 僱員供款帳戶結餘 + 僱主供款所產生的既有利益減去遣散費或長期服務金款額；

(ii) 最低強積金利益

即下列兩者中數目較小者：

(i)  $\$150,000 + \$250,000 = \$400,000$ ；

(ii) \$360,000

即\$360,000

## 用詞定義

20. 指引中的用詞凡在《條例》或其附屬法例已有定義，則該詞的涵義與《條例》或其附屬法例為該詞所下的定義相同。指引如另有訂明，則作別論。