

# 香港取消强积金对冲安排，企业应该注意什么？

产品名称	香港取消强积金对冲安排，企业应该注意什么？
公司名称	连智领域企业管理咨询（上海）有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	上海市黄浦区太仓路233号3层04单元
联系电话	862153680000 86 21 5368 0000

## 产品详情

几十年来，香港强积金对冲机制一直备受争议。然而，它即将宣告终结。香港特区立法会于2022年6月9日三读通过《2022年雇佣及退休计划法例（抵销安排）（修订）条例草案》，取消强积金对冲安排将于2025年5月1日生效。根据这项新规定，雇主将不再能够从员工的遣散费和长期服务金中扣减掉雇主的强积金供款，从而提供更好的退休保障。

那么，这对于雇主来说意味着什么？人力资源管理又会有什么不同？让我们接着往下看。

### 强制性公积金（MPF）

根据香港目前实施的强积金计划，雇主每月须缴纳强制性供款，金额相当于雇员相关收入的5%，上限为每月1,500港元（雇主强制性供款，简称ERMC）。这一计划自2000年实施以来一直附有强积金对冲机制，允许企业或雇主利用其缴纳的强积金供款来抵销雇员的法定遣散费（SP）或长期服务金（LSP）。

### 特区政府采取行动，取消对冲机制

这项对冲机制多年来一直受到各界的热烈争议，认为允许雇主从员工所得的养老金来抵消长期服务费和遣散费这一行为无异于剥夺员工的血汗钱。

2017年，前特首梁振英曾提出废除该机制的建议，却遭到商界的强烈抵制，不了了之。直到2021年，前行政长官林郑月娥所在的特区政府提交了废除该机制的法案，才算是正式迈出了下一步。

### 取消强积金对冲机制

## 豁免安排

一旦取消对冲机制生效，雇主不可再用强积金供款的累算权益来抵消雇员的遣散费 / 长期服务金。然而，雇主自愿性供款或基于服务年限的酬金所产生的累算权益仍可用于抵消雇员的遣散费 / 长期服务金。为降低转制可能带来的大规模解雇风险，转制日前已在职的雇员的遣散费 / 长期服务金转制前部分将采取“豁免安排”（grandfathering arrangement）。

我们将在下面详细介绍“豁免安排”（grandfathering arrangement）的细节。

### 转制日2025年5月1日——之前和之后

由于转制不具追溯力以降低大规模解雇风险，香港特区政府将对转制日前就已在在职的雇员的遣散费 / 长期服务金转制前部分将采取“豁免安排”。

下表列出了豁免安排的细节：

\*雇员可获得的遣散费 / 长期服务金的顶限（转制前部分 转制后部分）为港币390,000元。

举例说，如果雇主在转制日前雇用了一名连续工龄为四年的雇员，并在转制日后继续雇用该雇员三年。雇员在转制日前的末尾一个月工资为港币15,000元，而在解雇时则为港币18,000元。

员工遣散费 / 长期服务金的计算及抵销安排如下表所示：

取消强积金对冲安排亦适用于《强制性公积金计划条例》（第485章）下获豁免的职业退休计划、《补助学校公积金规则》（第279C章）下 / 《津贴学校公积金规则》（第279D章）的两类学校公积金计划，以及获豁免于强积金计划的外地雇员所参加的海外职业退休计划。然而，这项安排不适用于现时不受强积金制度或其他法定退休计划的雇员（包括外籍及本地家庭佣工，以及年龄低于18岁或65岁以上的雇员），他们的遣散费 / 长期服务金将继续按照现行《雇佣条例》规定，以终止雇佣前的末尾一个月的全月工资或12个月的平均工资计算。

### 取消对冲机制对企业和雇主的影响

特区政府将推行“政府资助计划”，向雇主提供为期25年、总额超过330亿港元的资助，以协助雇主顺利过渡并适应新安排。政府鼓励雇主设立专项储蓄户口，为转制后应付的遣散费 / 长期服务金作出强制性供款。然而，重要的是雇主应该深入了解这项新安排，并确保人力资源运营严格遵守新制度。

作为[人事外包服务机构](#)

，连智领

域Links时刻关注各

项人事、税务政策的颁布与落地执行

，为企业提供符合政策要求的[名义雇主EOR](#)、[薪酬外包](#)以及[工作签证办理](#)等外包服务。立即联系我们！