



中华人民共和国香港特别行政区  
税务局

税务条例释义及执行指引

第 23 号 (修订本)

认可退休计划

本指引旨在为纳税人及其授权代表提供资料。它载有税务局对本指引公布时有关税例的释义及执行。引用本指引不会影响纳税人反对评税及向税务局局长、税务上诉委员会及法院提出上诉的权利。

本指引取代于 1993 年 11 月发出的指引。

税务局局长 刘麦懿明

2006 年 9 月

# 税务条例释义及执行指引

## 第 23 号(修订本)

### 目录

|                              | 段数 |
|------------------------------|----|
| 引言                           | 1  |
| 在各项机制下的退休计划                  |    |
| 经批准退休计划                      | 4  |
| 认可职业退休计划                     | 5  |
| 强制性公积金计划                     | 7  |
| 认可退休计划                       | 8  |
| 部分重要定义                       |    |
| 「退休」和「终止服务」的分别               | 12 |
| 强积金计划的供款                     | 13 |
| 雇员的薪俸税责任                     |    |
| 须课薪俸税的款项                     | 18 |
| 合乎比例的利益                      | 23 |
| 服务未终止而永久离开香港                 | 29 |
| 已经从强积金计划收取或被视作已从强积金计划收取的累算权益 | 30 |
| 从认可职业退休计划转移至强制性公积金计划         | 33 |
| 在雇主无须课税的情况下的限制               | 39 |
| 雇员可享有的扣除                     | 41 |
| 雇主在利得税方面可享有的扣除               |    |
| 雇主所作供款                       | 43 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| 雇主所收款项的评税          |    |
| 退还雇主供款             | 57 |
| 抵销遣散费 / 长期服务金      | 58 |
| 认可计划的投资收益          | 60 |
| 自雇人士可享有的扣除和所收款项的评税 | 62 |
| 遗产税考虑因素            | 65 |
| 雇主的申报规定            | 66 |

## 引言

为了向各界表明有需要向雇员提供退休利益，当局早在 1955 年就退休金计划的设立和从退休计划所提取的利益，向雇主和雇员提供税务宽免。香港的退休金计划的监管架构愈趋复杂，而随着这些架构的发展，《税务条例》中有关税务宽免和行政的规定亦逐渐演变。该等规定在 1993 年引入《职业退休计划条例》(第 426 章)后和在 1998 年为准备实施强制性公积金制度(以下简称「强积金制度」)而作出重大修改。

2. 《强制性公积金计划条例》(第 485 章)(以下简称「强积金计划条例」)是在 1995 年制定，目的是对强积金制度的营办和规管作出规定。《强积金计划条例》在开始实施之前，曾被 1998 年第 4 号条例和其它法例修订。强积金制度于 2000 年 12 月 1 日正式全面施行。

3. 本执行指引的目的，是解释《税务条例》中对雇主和雇员向退休计划供款和从退休计划提取利益有影响的各项主要条文。本执行指引包括了先前第 23 号执行指引中有关认可职业退休计划的部分和本局发布的三份强积金通函(以其仍有关联者为限)。在本指引中，《税务条例》的有关条文以方括号标示。

## 在各项机制下的退休计划

### *经批准退休计划*

4. 在《职业退休计划条例》于 1993 年 10 月 15 日实施之前，香港并没有法定机构规管为雇员利益而设的各项退休计划的营办情况。当时，符合《税务(退休计划)规则》所载条件的退休计划，会获得税务局局长批准成为当时《税务条例》第 87A 条下的经批准退休计划。经批准退休计划亦可获得税务宽免。

### *认可职业退休计划*

5. 《职业退休计划条例》于 1993 年 10 月 15 日实施之后，职业退休计划注册处处长负责退休计划的注册和规管工作。在 1993 年 11 月 19 日，《1993 年税务(修订)(第 5 号)条例》(「1993

年修订条例」)废除《税务条例》第 87A 条和《税务(退休计划)规则》后，税务局局长不再对退休计划作出批核。

6. 1993 年修订条例亦就《税务条例》在薪俸税和利得税方面作出多项修订。该等修订的重点在于以法例形式，重申载于已被废除的《税务(退休计划)规则》内与税务有关的条文。总的来说，这些修订保留了在该退休计划规则下一直存在的各种实况。本指引稍后会更详细解释与雇主和雇员有关的各项条文的主要特点。

### **强制性公积金计划**

7. 因当局在香港引入强积金计划，《税务条例》需作进一步修订。强制性公积金计划(「强积金计划」)是指根据《强积金计划条例》[第 2(1)条]注册的公积金计划。除《强积金计划条例》所规定的获豁免人士外，强积金计划涵盖年龄由 18 至 65 岁的雇员和自雇人士。根据《强积金计划条例》，雇主须将雇员登记加入一项强积金计划。每项强积金计划均须向强积金计划管理局办理注册。获豁免人士包括：

- (a) 在强积金计划条例实施时，年龄已届 64 岁的雇员和自雇人士；
- (b) 家务雇员；
- (c) 自雇小贩；
- (d) 法定退休金和公积金计划涵盖的人士，例如公务员和津贴或补助学校的教师；
- (e) 获授予豁免证明书的职业退休计划成员；
- (f) 从海外进入香港境内受雇少于 13 个月的人士、或海外退休计划所涵盖的人士；及
- (g) 欧洲委员会驻香港的欧洲联盟办事处雇员。

强积金制度的运作详情，见强积金计划管理局网址 [www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)。

### **认可退休计划**

8. 在详细说明于各个机制下，向退休计划所作出的供款和从其收取的利益的课税处理方法前，必须阐述《税务条例》所载各项计划的定义和其重要性。

9. 「职业退休计划」和「认可职业退休计划」两词由 1993 年修订条例引入《税务条例》。「认可职业退休计划」一词被界定为包括经批准退休计划(其批准尚未被撤回者)、根据《职业退休计划条例》注册的计划或根据《职业退休计划条例》获得豁免注册的计划等。「强制性公积金计划」一词是由 1998 年第 4 号条例引入。如上文所述，强积金计划是指根据《强积金计划条例》注册的公积金计划。

10. 《税务条例》在 1989 年进一步引入「认可退休计划」一词，作为两类可享有税务利益的退休计划的统称。「认可退休计划」是指认可职业退休计划或强积金计划。

11. 改变机制经常涉及的情况，是将旧机制下注册的计划结束，并在新机制下另立计划。例如，当《职业退休计划条例》实施时，先前经税务局局长根据已被废除的第 87A 条批准的计划可以经申请后注册成为认可职业退休计划。当一项计划已成为认可职业退休计划，或在 1993 年 10 月 15 日前仍未作有关注册，则税务局局长根据第 87A 条对这计划所作的批准即被视作已经撤回。同样地，在 2000 年 12 月 1 日强积金供款规定开始实施之日或之前，营办认可职业退休计划的雇主可以选择不同方案，将计划转变为强积金制度下的计划。该等方案包括：

- 将现有的《职业退休计划条例》计划改变为获豁免强积金的《职业退休计划条例》计划(经申请并以获得强制性公积金管理局批准为前提)，而雇主不设立强积金计划，或雇主设立另一项强积金计划，并同时营办该项强积金计划和获豁免强积金的《职业退休计划条例》计划。

- 保留现有的《职业退休计划条例》计划，以提供额外利益，而雇主则设立另一强积金计划，以便所有雇员登记加入。
- 结束现有的《职业退休计划条例》计划，而雇主设立另一项强积金计划。

不同的方案在税务方面可有不同的影响，本指引下文<sup>1</sup>将会更详细讨论。

## 部分重要定义

### *「退休」和「终止服务」的分别*

12. 《税务条例》第 8(3)条就第 8(2)(c)和(cc)的豁免条文，界定「退休」和「终止服务」两词。「退休」指：

- 在不少于 45 岁的某指明年龄从向雇主提供的服务中退休；或
- 在不少于 10 年的某指明期间后从向雇主提供的服务中退休；或
- 年届 60 岁或某指明退休年龄，两者以较迟的为准。

「服务终止」指受雇工作的终止，但在退休、死亡或无行为能力时受雇工作的终止除外。在退休时从认可退休计划提取利益和在服务终止时提取利益两者在税务上会有不同的后果。

### *强积金计划的供款*

13. 雇主、雇员和自雇人士须从雇员或自雇人士的收入中或参照该等收入，向其参加的强积金计划供款。根据《强积金计划条例》和《税务条例》中的定义，供款分为强制性供款和自愿性供款，而强制性供款和自愿性供款会引来不同的课税处理方法。

---

<sup>1</sup> 见第 33 至 38 段。

## *强制性供款*

14. 以《税务条例》来说，强制性供款指根据《强积金计划条例》向一项强积金计划支付的强制性供款。这项供款以雇员有关收入的 10% 计算，当中雇主和雇员各分别供款 5%。供款一般按月支付。履任新职的雇员享有 30 天免供款期。自雇人士(包括独资经营者和合伙业务的合伙人)必须将他们有关收入的 5% 作为供款。他们可选择按月或按年供款。

15. 每月收入低于 5,000 元的雇员无须供款，但其雇主必须按雇员收入的 5% 作出供款。月入超过 20,000 元的雇员，其强制性供款以每月 1,000 元或每年 12,000 元为上限。上述的最高和最低收入水平亦适用于自雇人士。

16. 用以计算供款的雇员相关收入包括工资、薪金、假期工资、费用、佣金、花红、酬金、额外赏赐或津贴，但不包括房屋津贴、房屋福利、遣散费和长期服务金。自雇人士的相关收入基本上是其最近期的评税通知书中所示，按《税务条例》计算的应评税利润。

## *自愿性供款*

17. 除强制性供款外，雇主、雇员和自雇人士可自愿地依照《强积金计划条例》第 11 条，向强积金计划作出供款或增加供款。与强制性供款不同，雇员和自雇人士的自愿性供款不可在税务上获得扣除。

## **雇员的薪俸税责任**

### ***须课薪俸税的款项***

18. 因任何职位或受雇工作而获得的入息，而该入息于香港产生或得自香港的人士均须课缴薪俸税。「因任何职位或受雇工作而获得的入息」一词的定义载于第 9(1)条。除根据第 8(1)(b)条明确规定须课税的退休金外，雇员不论是藉折算或其它方式而从退休计划收取的款项的可评税性如下：

- 从认可职业退休计划或强制性公积金计划以外的退休金或公积金、计划或社团所收取的款项中属于雇主供款的部分应予课税[第9(1)(aa)条]。
- 如果该款项非因该雇员的服务终止、死亡、无行为能力或退休的理由而从认可职业退休计划收取的，则雇主根据该计划为有关雇员所作的全部供款应予课税[第9(1)(ab)(i)条]。
- 如果该款项是由于服务终止而从认可职业退休计划收取，则雇主所作供款中超过按照第8(5)条计算所得的合乎比例的利益的<sup>2</sup>的部分应予课税[第9(1)(ab)(ii)条]。
- 雇员依据任何根据《职业退休计划条例》第57(3)(b)条作出的判决而收取的任何付款，而该等付款属于其雇主向该项判决所针对的职业退休计划所作的供款，则应予课税[第9(1)(ac)条]。《职业退休计划条例》第57(3)条赋予法院权力，厘定计划中属于受益人的利益的欠资差额，和向该雇主发出追讨该差额的命令。
- 雇员已从强积金计划收取或被视作已从强积金计划中收取的(在退休、死亡、无行为能力或服务终止时收取者除外)累算权益中属于其雇主支付予该计划的供款部分，则应予以课税[第9(1)(ad)条]。
- 雇员已从强积金计划收取或被视作已从强积金计划收取的累算权益中属于其雇主支付予该计划的自愿性供款而又超过按照第8(5)条计算所得的合乎比例的利益的部分，应予以课税[第9(1)(ae)条]。

根据上述规定，确定雇员就某课税年度的入息总额后，将按雇员情况应用课税条文第8(1)、8(1A)及 / 或8(1B)条。

---

<sup>2</sup> 有关「合乎比例的利益」请参阅第23至28段。

19. 以认可职业退休计划来说，缴税法律责任在收取款项时即产生，除非该款项是在可豁免情况下收取的。就强积金计划的累算权益来说，缴税法律责任可在利益被视作已收取时产生<sup>3</sup>。一般来说，只有属于雇主的自愿性供款的利益才须课税。提取属于雇员供款的累算权益和从信托基金所得的投资收益无须课缴薪俸税。提取该等款项可被视作提取计划成员的储蓄款项。

20. 为使评税条文对称，第 8(2)条亦作出关于从认可退休计划收取的累算权益获豁免课税的相应条文。下表概括该等规定：

| 收取累算权益的情况    | 认可职业退休计划  |   | 强制性公积金计划     |   |
|--------------|-----------|---|--------------|---|
|              | 属于以下供款的款项 |   | 属于以下供款的累算权益  |   |
|              | 雇员供款      | 雇主供款  | 雇员的强制性和自愿性供款 | 雇主的强制性和自愿性供款  |
| 退休           | 获豁免       | 获豁免   | 获豁免          | 获豁免   |
| 死亡           | 获豁免       | 获豁免   | 获豁免          | 获豁免   |
| 无行为能力        | 获豁免       | 获豁免   | 获豁免          | 获豁免   |
| 服务终止         | 获豁免       | 获豁免但须受「合乎比例的利益的规定」的规限<br>[第 8(2)(c)(i)条]<br>[第 8(2)(cc)(i)条]<br>[第 9(1)(ab)(ii)条] | 获豁免          | <u>强制性：</u><br>获豁免 <sup>4</sup><br><u>自愿性：</u><br>获豁免但须受「合乎比例的利益的规定」的规限<br>[第 8(2)(cc)(ii)条]<br>[第 9(1)(ae)条] |
| 未终止服务但永久离开香港 | 获豁免       | 全额课税<br>[第 9(1)(ab)(i)条]  | 获豁免          | <u>强制性：</u><br>获豁免<br>[第 8(2)(cb)条]<br><u>自愿性：</u><br>全额课税 <sup>5</sup><br>[第 9(1)(ad)条]                      |
| 非上述情况        | 获豁免       | 全额课税<br>[第 9(1)(ab)(i)条]  | 获豁免          | 全额课税<br>[第 9(1)(ad)条]   |

<sup>3</sup> 详情载于关于「视作已收取」的第 30 段至第 32 段。

<sup>4</sup> 在这种情况下收取的累算权益不会被视作第 9(1)(ad)条的入息。

<sup>5</sup> 参阅第 29 段。

21. 对于已丧失「认可」资格的职业退休计划，则只有在丧失该资格之前所发放的有关款项，才可根根据第8(2)(c)及第8(2)(cc)条考虑是否可获豁免。在被撤销认可资格后所收取的全额款项，均须按照第9(1)(aa)条予以课税。

22. 如果雇主未根据《雇佣条例》的规定向雇员悉数支付遣散费或长期服务金，雇员可根据《强积金计划条例》第12A(3)及(4)条，要求强积金计划的核准受托人以属于雇主供款的累算权益支付有关差额。请参阅第24段例5，关于以遣散费或长期服务金抵销所收取的应课税累算权益的情况。雇员收取的款项中属于雇主的自愿性供款的部分可根据第8(2)(cc)(ii)条获豁免，但须受合乎比例的利益的规定和第8(7)及(8)条的规定限制。请参阅第39段关于应用这些条文的例子，和它们与第8(4)及(5)条的关系。所收取的款项中属于雇主的强制性供款的部分无须课税。

### **合乎比例的利益**

23. 在服务终止时所收取的任何付款中的雇主的自愿性供款部分可根据第8(2)(c)或(cc)条获豁免薪俸税，但款额须受特别条款所限制。获豁免薪俸税的最高款额为所收取的有关款项或合乎比例的利益，以较低者为准。就数学上来说，合乎比例的利益是按第8(5)条列明的公式计算：

$$\text{合乎比例的利益} = \text{累算权益} \times \frac{\text{提供服务的完整月数}}{120}$$

### **累算权益**

如某人士为认可职业退休计划的成员，累算权益是指该人士在终止其受雇工作时若视为即已退休办，该人士应有权从该计划收取的最大利益。如某人士为强积金计划的成员，累算权益则指该人士的权益中属于雇主为其服务所支付的自愿性供款的部分。

## 提供服务的完整月数

本词指该人士在受雇的整个期间向雇主提供服务的完整月数。本词不应与第 8(1A)及 / 或 8(1B)条所指雇员在香港提供服务的天数或月数混为一谈。

## 例子

24. 下述例子说明如何计算合乎比例的利益。所有的例子中有关「累算权益」和「收取的付款」这两项的款额，都仅指属于雇主自愿性供款的部分。

### 例子 1

- (i) 服务年资：5 年
- (ii) 在服务终止时的累算权益：100,000 元
- (iii) 从计划中收取的款项：50,000 元

合乎比例的利益的计算方法[第 8(5)条]:

$$\begin{aligned}\text{合乎比例的利益} &= 100,000 \text{ 元} \times \frac{60}{120} \text{ 月} \\ &= \underline{50,000 \text{ 元}}\end{aligned}$$

应课税利益的计算方法[第 8(4)条]:

$$\begin{aligned}\text{应课税利益} &= \text{所收取款项} - \text{合乎比例的利益} \\ &= 50,000 \text{ 元} - 50,000 \text{ 元} \\ &= \underline{\text{无}}\end{aligned}$$

### 例子 2

- (i) 服务年资：5 年
- (ii) 在服务终止时的累算权益：100,000 元
- (iii) 从计划中收取的款项：60,000 元

合乎比例的利益的计算方法[第 8(5)条]:

$$\begin{aligned}\text{合乎比例的利益} &= 100,000 \text{ 元} \times \frac{60}{120} \text{ 月} \\ &= \underline{50,000 \text{ 元}}\end{aligned}$$

应课税利益的计算方法[第 8(4)条]:

$$\begin{aligned}\text{应课税利益} &= 60,000 \text{ 元} - 50,000 \text{ 元} \\ &= \underline{10,000 \text{ 元}}\end{aligned}$$

### 例子 3

- (i) 服务年资: 5 年
- (ii) 在服务终止时的累算权益: 100,000 元
- (iii) 从计划中收取的款项(按税务局局长较早前核准的利益归属比率): 60,000 元

合乎比例的利益的计算方法[第 8(4)条]:

$$\text{合乎比例的利益} = 60,000 \text{ 元}$$

应课税利益的计算方法[第 8(4)(a)条]:

$$\begin{aligned}\text{应课税利益} &= 60,000 \text{ 元} - 60,000 \text{ 元} \\ &= \underline{\text{无}}\end{aligned}$$

### 例子 4

- (i) 雇员的利益曾经转移自前雇主所营办的计划
- (ii) 为前雇主服务的年资: 2 年
- (iii) 截至服务终止日期时为现雇主服务的年资: 5 年
- (iv) 获计划承认的服务年资: 7 年
- (v) 在服务终止时的累算权益: 100,000 元
- (vi) 从计划中收取的款项: 70,000 元

合乎比例的利益的计算方法[第 8(5)条]:

$$\begin{aligned}\text{合乎比例的利益} &= 100,000 \text{ 元} \times \frac{84}{120} \text{ 月} \\ &= \underline{70,000 \text{ 元}}\end{aligned}$$

应课税利益的计算方法[第 8(4)条]:

$$\begin{aligned}\text{应课税利益} &= 70,000 \text{ 元} - 70,000 \text{ 元} \\ &= \underline{\text{无}}\end{aligned}$$

## 例子 5

- (i) 服务年资：5 年
- (ii) 在服务期末被雇主裁退，是时每月工资为 10,000 元
- (iii) 雇主根据《雇佣条例》支付遣散费或支付强积金计划的累算权益，以较高者为准
- (iv) 遣散费计算方法如下： $10,000 \text{ 元} \times 2/3 \times 5 = 33,333 \text{ 元}$
- (v) 累算权益中属于雇主向计划所作的自愿性供款部分：70,000 元
- (vi) 从计划中收取的款项：70,000 元

合乎比例的利益的计算方法[第 8(5)条]:

$$\begin{aligned} \text{合乎比例的利益} &= 70,000 \text{ 元} \times \frac{60}{120} \text{ 月} \\ &= \underline{35,000 \text{ 元}} \end{aligned}$$

应课税利益的计算方法[第 8(4)条]:

$$\begin{aligned} \text{应课税利益} &= 70,000 \text{ 元} - 35,000 \text{ 元} \\ &= \underline{35,000 \text{ 元}} \end{aligned}$$

就裁退情况来说，应课税利益须进一步扣除相当于《雇佣条例》规定的遣散费的金额，而只有该差额应课税。因此在这个例子中，只有 $(35,000 - 33,333)$ 元=1,667 元应课缴薪俸税。

25. 累算权益是指该人士在终止其受雇工作时若视为即已退休办，则该人士应有权就其获承认的服务而从认可职业退休计划收取的最大利益[第8(6)(a)条]。如果计划设有超过一种方法计算在终止受雇日期时应缴付退休利益的话，则应采用对该雇员最有利的计算方法。

26. 以界定供款计划来说，累算权益将是有关人士的供款或就其所供款项的总额。计算界定利益计划的合乎比例的利益时，必须采用由该项计划的精算师建议的方法计算累算权益。精算师无须就他们为任何计划所建议的计算方法取得税务局局长的核准。不过，如果局长在衡量过有关人士受雇的年数和在该段期间收取的薪金后，认为依据所建议方法计算出来的累算权益款额过高，则可能会征询独立的精算意见。在这情况下，纳税

人当然享有提出反对或上诉的一般权利。在任何情况下计算合乎比例的利益时，只有属雇主供款部分的累算权益方会被计算在内。

27. 如果雇员在前雇主营办的计划中享有的利益转移至由现雇主营办的计划，而该雇员为前雇主服务的年资被现计划确认为为现雇主提供服务的合资格年资，则该年资可被计算为提供服务的完整月数。

28. 从雇主和雇员作出的强制性供款所得的累算权益应保存至计划成员达到《强积金计划条例》规定的 65 岁退休年龄。但是，在下列情况下，计划成员可获准提前提取累算权益：

- (a) 提早退休并已年届 60；
- (b) 永久离开香港；
- (c) 完全无行为能力；
- (d) 死亡；和
- (e) 其帐户仅余不足 5,000 元的小额结余，而该计划成员过去 12 个月并无向计划供款且已宣布退休。

### ***服务未终止而永久离开香港***

29. 《税务条例》第 9(1)(ad)条规定，任何受雇工作的入息包括雇员已从强制性公积金计划收取、或被视作已从强制性公积金计划收取的累算权益中属于雇主支付予该计划的供款部分(在退休、死亡、无行为能力或服务终止时收取者除外)；但是，根据第 8(2)(cb)条，在该人士退休、死亡、无行为能力或永久离开香港时从强制性公积金计划的核准受托人收取的累算权益中属于强制性供款的部分可获特定豁免；这两条文的净效应在于：在永久离开香港但未终止服务的情况下，收取的累算权益中属于雇主的强制性供款部分无须课税，而属于雇主的自愿性供款部分则须全额课税。另一方面，如果该累算权益将保留在计划内，且仅在符合豁免条件其中之一(例如退休)方支付给该雇员，则不产生缴税法律责任。

## **已经从强积金计划收取或被视作已从强积金计划收取的累算权益**

30. 根据强积金计划制度，已经终止向雇主提供服务的雇员成员可将其累算权益保留在其前雇主作出供款的同一强积金计划内，或将该累算权益转移至另一强积金计划，例如由其新雇主设立的计划。在这两种情况下，根据第8(9)条，雇员成员均被视作已收取该累算权益。

31. 第8(2)(cb)条豁免受雇人士从其受雇工作退休、死亡、无行为能力或永久离开香港时从强积金计划收取的累算权益中属于强制性供款的部分。上一段陈述的情况(例如雇员终止服务)则不在第8(2)(cb)条的豁免条文的范围内。另一方面，第9(1)(ad)条中的入息不包括在退休、死亡、无行为能力或终止服务时从强积金计划收取或被视作已从强积金计划收取的累算权益中属于雇主的(强制性及自愿性)供款部分。综合上述条文来说，在终止服务和将利益转移至另一强积金计划的情况下，累算权益中属于雇主的强制性供款部分均应予以豁免。在同等情况下，累算权益中属于雇主的自愿性供款部分亦应予以豁免，但要受合乎比例的利益的规定所规限。根据第9(1)(ae)条，雇员已从强积金计划收取或被视作已从强积金计划收取的累算权益中属于雇主支付的自愿性供款，而又超过合乎比例的利益的部分将被算作雇员的入息。

32. 有些情况涉及未终止服务或未能符合任何豁免条件而把权益从一个强积金计划转移至另一计划。例如雇主设立一个新强积金计划并把所有雇员从旧强积金计划转移至新强积金计划，或在雇员未终止服务而永久离开香港时转移计划。在该等情况下，雇员应被视作已收取累算权益中属于雇主供款的部分。根据第9(1)(ad)条，该累算权益在转移的年度应予课税。第8(2)(cb)和(cc)(ii)条的豁免规定(指因退休、死亡、无行为能力或终止服务而收取者)并不适用。但是，税务局认为，在上述情况下，有关雇员并没有真正收取且无法选择收取该累算权益，而雇员可能在最终收取权益时须再次课税。作为特惠措施，税务局将不会在转移的年度就已转移权益评税。有关的课税事宜将在雇员收取该权益或终止服务时方予以确定。

## 从认可职业退休计划转移至强制性公积金计划

### 第 8(4) 条的应用

33. 如果某人士从一个获税务局局长于《税务条例》第 87A 条废除前批准的计划(「第 87A 条计划」)「转移」至一个其后设立的计划,可能会引致一个问题,即假如第 87A 条计划的归属利益比例较合乎比例利益的规定对雇员更有利,是否可以将其沿用至新计划。第 8(4)条后半部分规定,如任何认可职业退休计划是局长在第 87A 条被废除前根据该条文批准的,而按照该计划的规则在服务终止时须支付的款额超过据合乎比例利益的规定计算的款额,则须支付的款额须被视为合乎比例的利益。

34. 上述规定考虑到一个计划取代另一个计划的情况。假如一个计划的受托人将资金以一种必须终止该计划并以另一新计划取代的方式从一个投资工具转换至另一工具,则可能会发生这种情况。于这种情况下,假如该新计划在实质上和原先的计划一样(例如:相同的成员身份、将所有投资和基金转移至新计划、没有改变归属利益比例、与成员身份及权利有关的条款和条件没有重大改变),则新计划一般将被视作原先计划的延续。

35. 为说明起见,第 8(4)条的后半部分适用于下列情况:

- (a) 作为认可职业退休计划营办的第 87A 条计划被转换至获豁免的强积金计划。
- (b) 雇主设立强积金计划取代较早前为第 87A 条计划的认可职业退休计划,并要求成员参与这强积金计划和结束该认可职业退休计划。在 2000 年 12 月 1 日开始实施强积金供款规定之前,成员将其所有利益从认可职业退休计划转移至新的强积金计划。

36. 在上述情况下,新计划获承认为较早前计划的延续,而局长根据第 87A 条对较早前计划的批准将予以保留。换句话说,该批准被视作适用于新计划。尽管如此,这类改变须在开始实施的一个月内通知局长。

37. 应用于第35(b)段提述的情况的处理方法只是特惠措施。如果某个人成员在强积金供款条文生效时或之后从认可职业退休计划转移至新的强积金计划，则当转移价值从第一个计划被支付至新计划时，该人士在第一个计划的成员身份在各方面均被视作终止。由此，如果该人士其后从新计划收取一笔在服务终止时支付的款项，该款项将被视作得自该新计划。在这种情况下，合乎比例利益的规定而非第8(4)条后半部分的条文将适用于该笔款项。

### *对雇员的薪俸税影响*

38. 以下列出几种对雇员的薪俸税产生影响的情况：

#### 情况 1

*雇主从现有认可职业退休计划转移至获豁免强积金计划的职业退休计划。获豁免强积金计划的职业退休计划可继续接纳或拒绝新成员加入。*

计划的转移不会影响雇员的税务事宜。该计划仍属于认可职业退休计划。终止服务时提取的任何款项可获豁免，但须受合乎比例利益的规定规定的规限。退休、死亡或无行为能力时提取的款项亦可获豁免。

#### 情况 2

*雇主在设立强积金计划的同时保留现有的认可职业退休计划。现有的计划成员可参与强积金计划，并可选择：*

- (a) 从认可职业退休计划提取累算权益中属于雇主供款的部分，*
- (b) 保留于该认可职业退休计划内，以期将来收取额外收益，或*
- (c) 将累算权益中属于雇主供款的部分从认可职业退休计划转移至强积金计划。*

上述各项选择在税务方面的影响如下：

- (a) 收取的款项应全数课税，因并未符合任何豁免条件，即服务终止、退休、死亡和无行为能力。
- (b) 由于并无收取款项，在过渡期不产生任何在税务方面的影响。如果在符合一个或更多豁免条件的情况下方从认可职业退休计划提取累算权益，则收取的款项可获豁免。如果豁免条件为服务终止，则须受合乎比例利益的规定所规限。
- (c) 由于并无收取款项，在过渡期不产生任何在税务方面的影响。累算权益将被视作保留在认可职业退休计划内，或将转移至强积金计划的累算权益视作雇主支付予强积金计划的自愿性供款。如果在符合一个或更多豁免条件的情况下方从认可职业退休计划提取累算权益，则收取的款项可获豁免。但如果豁免条件为服务终止，则须受合乎比例利益的规定所规限。又如果第 8(4)条后半部分的条文适用于有关的认可职业退休计划且累算权益在 2000 年 12 月 1 日之前转移，则该条文可作为一项特惠措施。

### 情况 3

*雇主设立强积金计划并规定所有雇员参与，同时将现有的认可职业退休计划结束。*

情况 2 的(a)和(c)的考虑因素适用于这情况。

### ***在雇主无须课税的情况下的限制***

39. 如果雇员提取的累算权益属于雇主所作的自愿性供款，而该雇主无须缴交利得税，则可从雇员入息扣除的累算权益中属于雇主的供款部分，不得超过该雇员在收取累算权益的日期前 12 个月内的总薪酬的 15% 乘以该雇员为其雇主服务的完整年数，再减去该雇员收取的累算权益中属于雇主的强制性供款部分的款额[第 8(8)条]。实际上，这限制通常适用于属慈善机构或

其它非商业性组织(如大学)的雇主的情况。下述例子阐明合乎比例利益的规定和第8(7)及(8)条所作的限制：

## 例子

作为慈善机构的雇主营办一强积金计划。除了强制性供款，雇主亦按其雇员相关入息的16%为该计划支付自愿性供款。一名年薪100,000元的雇员在下列情况下从该计划提取全部累算权益中属于雇主供款的部分。

### (a) 提供服务满10年时退休、死亡或无行为能力

按计划受托人通知，须支付予雇员的累算权益中属于雇主的强制性供款 50,000元[A]  
根据第8(2)(cb)条 50,000元可获豁免

按计划受托人通知，须支付予雇员的累算权益中属于雇主的自愿性供款 160,000元

豁免款额：根据第8(7)及(8)条的15%限额  
(100,000元 x 15% x 10 - 50,000元，即[A]) 100,000元

应课税利益  
(160,000元 - 100,000元)，即超出15%限额的部分 60,000元

### (b) 提供服务满6年时终止服务

按计划受托人通知，应支付予雇员的累算权益中属于雇主的强制性供款 30,000元[B]  
(除非雇员同时永久离开香港，否则不得收取)

按计划受托人通知，应支付予雇员的累算权益中属于雇主的自愿性供款 96,000元

豁免款额：根据第8(7)及(8)条的15%限额  
(100,000元 x 15% x 6 - 30,000元，即[B]) 60,000元[C]

根据合乎比例利益的规定的豁免款额  
(96,000 元 x 72/120) 57,600 元[D]

被视作已收取的应课税利益  
(96,000 元 - 57,600 元, 即[D]) 38,400 元  
(两个豁免限额中较小者适用)

### (c) 提供服务满 8 年时终止服务

按计划受托人通知, 应支付予雇员的累算权益中 40,000 元[E]  
属于雇主的强制性供款  
(除非雇员同时永久离开香港, 否则不得收取)

按计划受托人通知, 应支付予雇员的累算权益中 128,000 元  
属于雇主的自愿性供款

豁免款额: 根据第 8(7)及(8)条的 15% 限额  
(100,000 元 x 15% x 8 - 40,000 元, 即[E]) 80,000 元[F]

根据合乎比例利益的规定的豁免款额  
(128,000 元 x 96/120) 102,400 元[G]

被视作已收取的应课税利益  
(128,000 元 - 80,000 元, 即[F]) 48,000 元  
(两个豁免限额中较小者适用)

40. 税务局亦可能在一些特殊情况下应用该限制: 如雇主虽然经营业务却无须课缴利得税(例如, 由于其利润全部于香港境外取得), 但被发现利用雇主的税务身分来减少雇员的课缴薪俸税责任。

### 雇员可享有的扣除

41. 《税务条例》第 26G 条适用于自 2000 年 4 月 1 日开始的课税年度及以后的各课税年度。如该条所规定, 雇员向认可退休计划作出的供款可在计算薪俸税及个人入息税时获得扣除。认可退休计划包括认可职业退休计划和强积金计划。然而, 雇

员可享有的扣除仅限于《税务条例》附表 3B 指明的款额，即相当于根据《强积金计划条例》应付的强制性供款额上限。目前，该供款上限为每年 12,000 元。如果某人士有多项受聘关系，而需要向多个计划作出供款，可申请扣除就所有计划支付的强制性供款，但申请扣除的总额不得超过每年 12,000 元的限额。按第 IV 部（利得税）获准扣除的任何款额不可根据第 26G 条再度予以扣除。换句话说，自雇人士作出并在利得税方面已申请扣除的供款，不得根据第 26G 条申请扣除。

42. 以某人士向认可职业退休计划作出的供款来说，可获准扣除的款额以下述两者中较少者为准：该人士向职业退休计划的供款实额，或如果参与的计划为强积金计划，则该人士须以雇员身份支付的强制性供款额。根据该条款，雇员就某课税年度可获准扣除的总额不得超过附表 3B 指明的款额（目前为每课税年度 12,000 元）。

## 雇主在利得税方面可享有的扣除

### *雇主所作供款*

43. 特别供款（不同于认可职业退休计划的一般每年供款或强积金计划的固定供款）或就认可职业退休计划下的保险合同而支付的保费（一般每年保费除外）可获准扣除，但可扣除部分只限于是因雇用个别人士以产生应课缴利得税的利润而支付的，而且就一切有关情况来说，有关款额并非属过多者。上述款额可由在其评税基期内实际作出特别供款的课税年度开始，于五个课税年度各自的评税基期以平均摊分方式扣除[第 16A 条]。

44. 就有关税务处理来说，定期向强积金计划作出的供款，而款额是相近或大致上相近，或是参照某个比例或参照某人的薪金或其它报酬的某个固定百分率而计算得出，将被视作固定供款[第 16A(3)条]。

45. 一般来说，雇主为其雇员向认可职业退休计划支付的一般每年供款或保险合同的一般每年保费，或向强积金计划作出的固定供款（不论属强制性或自愿性或两者相结合），根据第 16(1)条均属容许扣除的支出及开支，但扣除款项须是为产生雇主应

课缴利得税的利润时招致，而且须以该雇员在该等款项所涉期间总薪酬的 15% 为限[第 17(1)(h)条]。就这来说，「总薪酬」指雇员藉由受雇用或担任职位而收取的应课税酬金总额，包括所有津贴及实物利益。为第 17(1)(h)条所述的一般或固定付款而准备的款项，超过 15% 的限额的部分，亦将不得扣除[第 17(1)(i)条]。

46. 如任何供款的支付在之前年度所作的准备已获扣除，则其后所付款项不予扣除[第 17(1)(k)条]。

47. 就认可职业退休计划以外的任何退休计划所作付款或供款准备将不予扣除[第 17(1)(j)及(1)条]。

48. 退休计划的会计方法受香港会计师公会颁布的香港会计准则第 19 号雇员利益(「香港会计准则第 19 号」)所规管。就界定供款计划来说，供款的会计方法和课税处理方法通常简单易懂。于某一期间所支付或应付的一般每年供款或保费及固定供款将作为开支，在相关期间的损益帐内扣除，并容许就有关评税予以扣除，但须以 15% 为限。

49. 界定利益计划的会计方法在相比之下要复杂得多。在该类计划下，雇主有责任向雇员承担所承诺的计划利益的最终支付，该利益通常参照雇员的薪酬和服务年资而定。雇主必须承担计划资产的精算风险(利益成本将高于预期)和投资风险。因此，雇主提供承诺的退休利益所涉及的成本无法单纯以当前应作出的供款额来衡量。

50. 香港会计准则第 19 号规定，参与界定利益计划的实体须于其损益帐内确认若干项目的总净额。一般情况下，该总净额由下列各项组成：

- 目前服务成本，即因目前期间内雇员的服务导致界定利益责任现值的增长；
- 利息成本，即因有关利益临近结算而导致界定利益责任现值的增长；
- 任何计划资产的预计回报；和
- 根据香港会计准则第 19 号确认的精算损益。

51. 如果认可职业退休计划为界定利益计划，就利得税来说，在雇主损益帐内作为开支扣除的总净额将被视作支付该退休计划的供款准备并容许扣除，但数额不得超过雇员于有关期间总薪酬的15%。如总净额属损益帐的进帐项目，则进帐额将计入雇主的应评税利润中。实际支付的供款将减少资产负债表内累计的界定利益负债，但不会在损益帐内确认为开支。由于就供款作出的准备已获扣除，因此支付的供款不得再次扣除。本局认为，上述处理方法符合在 *Secan Ltd. & Ranon Ltd. v. CIR 5 HKTC 266* 一案中确立的原则，即应评税利润或亏损必须根据为符合《税务条例》而调整的一般商业会计原则去确定，可容许列作开支的款额应按现行的公认会计原则计算，但须以《税务条例》规定的15%为限。

52. 第16A条容许特别供款获得扣除，条件是任何就该供款的准备未在前获准扣除[第16A(1)及17(1)(k)条]。鉴于香港会计准则第19号所规定的雇主责任的衡量方式，本局认为至少在若干情况下，已支付的特别供款或已在较早前计算在损益帐中的总净额内获得扣除。在这情况下，之前已获扣除的总净额且属特别供款的部分必须加响应评税利润内。有关调整额将参照各个案的具体情况厘定。

53. 首次采纳香港会计准则第19号(或其前身--原会计实务准则第34号雇员利益)时，过渡期负债<sup>6</sup>可能超过根据该实体之前的会计政策所确认的负债。在这情况下，该实体必须选择实时将超出额确认为前期调整，或根据直线法基准按最长五年期确认为开支，而一旦作出选择将不可撤回。不论选择那种情况，由于超出额并非就一般每年供款的准备，因此不能在利得税方面作出扣除。不过，如果该实体作出特别供款拨付过渡期负债所需资金，则可根据第16A条申请扣除。

54. 如果过渡期负债少于根据之前会计政策计算所得的负债，香港会计准则第19号规定该实体须实时将有关盈余确认为前期调整，所确认的盈余无须课税。然而，如某实体向计划受托人收取现金退款，该笔退款则须根据第15(1)(h)条课税。

---

<sup>6</sup> 基本上按界定利益责任于采纳该准则之日的现值与计划资产于该日的公允价值两者间的差额计算。

55. 根据《职业退休计划条例》成立的退休计划与营办有关计划的雇主拥有独立法人身分。职业退休计划在清盘时出售其所持有的投资而招致的任何亏损，在计算该雇主的应评税利润时不能作出扣除。

56. 另一方面，雇主因成立强积金计划、修改职业退休计划的规则以符合强积金规例或把职业退休计划清盘而招致的费用一般会获得扣除。有关开支被视作雇主因改变雇员薪酬基准，而非因改变其业务架构所招致的。

## 雇主所收款项的评税

### *退还雇主供款*

57. 《税务条例》第15(1)(h)条规定任何人须就他们以雇主身份从认可职业退休计划所收或应收的供款退款，或从强积金计划所收或应收的自愿性供款退款予以课税，但以确定其应评税利润时容许予以扣除的款额为限。雇主在职业退休计划清盘后获发还其对该计划所作的供款，须予课税。如雇主获发还的款额比其对该计划所作的供款为多，他们无须就任何超出的款额(即职业退休计划的投资收益)课税。

### *抵销遣散费 / 长期服务金*

58. 根据《雇佣条例》(第57章)，雇主可以强积金计划中为雇员作出供款所得的累算权益，抵销应付予雇员的遣散费或长期服务金款额。如果雇主作出的供款超过遣散费 / 长期服务金款额，其余将保留在雇员的计划帐户内。另一方面，如果雇主作出的供款未能完全抵销遣散费 / 长期服务金，则该雇主必须支付不足的差额。

59. 如果雇主已支付遣散费或长期服务金予雇员，根据《强积金计划条例》第12A(1)和(2)条，他可要求强积金计划的核准受托人向其支付金额相当于该雇员的累算权益中属于雇主供款的款项，但该款项不得超过他支付予雇员的遣散费 / 长期服务金。该向雇主支付的款项，实为由于其雇员的权益按《雇佣条例》第31IA条有所减少而发还其之前向强积金计划作出的供款的退款。根据第15(1)(h)(ii)条的规定，属于雇主作出的自愿性供款的

退款部分须予课税，但以先前确定雇主的应评税利润时容许予以扣除者为限。属于强制性供款(以之前容许予以扣除者为限)的退款部分，应与申索容许扣除的遣散费或长期服务金相抵销。

### **认可计划的投资收益**

60. 不时会有查询，关于雇主营办(例如透过一个受托人去营办)职业退休计划时，会否构成经营业务。在响应这问题时，最重要的考虑因素是该退休计划成立的目的。《职业退休计划条例》第2(1)条申述了一个明确的目的。这些计划旨在以退休金、津贴、酬金或其它形式，向雇员提供(或就该等雇员提供)在终止服务，死亡或退休时支付的利益。

61. 所有认可职业退休计划的设立都受到法律约束。无论在收取、持有和管理资金方面，都是明确地指定用来提供利益给予雇员，而不是为雇主赚取「利润」的。在持有和管理资金时，退休计划的受托人会不时作出投资和出售资产，而这些活动有时也许会较频密地进行。尽管这样，由于这些退休计划是为其成员(即雇员)的共同利益而营办，受托人的责任在于确保投资资金具备稳健的财政状况，以应付在支付雇员退休利益方面的长期承担。总的来说，认可退休计划和其受托人无须就其投资收益缴纳利得税。

### **自雇人士可享有的扣除和所收款项的评税**

62. 自雇人士，不论是独资经营人或合伙人，都必须参加强积金计划。根据第16AA(1)条<sup>7</sup>，他或她在某课税年度的评税基期内所支付的任何强制性供款，均被视作全部和纯粹是在产生该行业、专业或业务的应课税利润时所招致的开支，并在确定该人士的应评税利润时容许扣除。不过，根据第16AA(2)条，扣除的款额，不得超出附表3B指明的限额中，减去根据《税务条例》第26G条获容许扣除的款额后所得的款额。这条文凌驾于适用于独资经营人的第17(1)(a)(ii)条，以及适用于合伙人和其配偶的第17(2)(d)(iii)条。任何款项，如获容许在利得税方面扣除，将不获容许根据第26G条扣除。

---

<sup>7</sup> 第16AA条适用于自2000年4月1日开始的课税年度及以后的各课税年度。(1998年第31号第2(2)条；2000年第175号法律公告)

63. 自雇人士向强积金计划所支付的自愿性供款是不准扣除的，原因是有关开支属私人性质，以及并非在产生应课税利润时招致[第17(1)(a)(ii)和第17(2)(d)(iii)条]。同样地，第17(2)(c)条和第17(2)(d)(iii)条分别规定独资经营人就其配偶，或合伙就合伙人的配偶向强积金计划作出的供款，不可予以扣除。

64. 「雇主所收款项的评税」项下各段亦适用于自雇人士。

## 遗产税考虑因素

65. 《遗产税条例》(第111章)第10(h)条规定，职业退休计划的成员去世时所转移的累算权益，无须课缴遗产税。至于根据《强积金计划条例》注册的公积金计划成员，第10(i)条亦有类似的规定，在他去世时根据该条例第15(4)条支付的累算权益，可获豁免课缴遗产税。随着遗产税自2006年2月11日起废除，于该日或之后去世的计划成员的累算权益将不再涉及遗产税。

## 雇主的申报规定

66. 雇主有责任透过其填报的薪酬及退休金报税表(I.R.表格第56B号)，向税务局局长申报(其中包括)该雇员得自受雇工作的入息总额(即在扣减任何向认可退休计划作出的供款前的款额)，和该雇员从有关计划收取或视作已收取的权益中的应课税款额(如有的话)。

67. 雇主必须就每名由职业退休计划转至强积金计划或由一项强积金计划转至另一项强积金计划的雇员，记录和保留包括在所转移自愿供款内的雇主供款的详情。属于该等雇主供款的累算权益如非在终止服务、退休、死亡或无行为能力的情况下收取或视作已收取，雇主有义务在该年度的雇主填报的薪酬及退休金报税表内申报雇员所收取的应课税款额。