



强制性公积金 – 长期服务金对冲机制废除的财务影响

于 2022 年 6 月 9 日，香港特别行政区立法会通过了《2022 年雇佣及退休计划法例 (抵销安排) (修订) 条例草案》(“修订条例”)。该条例废除了利用雇主在强制性公积金 (“MPF”) 制度下的强制性供款累积利益，以抵销遣散费 (“SP”) 和长期服务金 (“LSP”) 的对冲机制。

香港会计师公会随后于 2023 年 7 月 4 日发布了有关修订条例的教育指引 (“指引”)，亦早于 2023 年 2 月 22 日发出的财务报告快讯 44 号讨论了废除对冲机制的会计影响，并提出了两种相应的会计处理方法。

虽然我们相信该指引已全面解释了会计事项，为方便能大众更有效了解该指引的重点，本文以问答型式归纳了 10 项重要启示并涵盖管理层最关心的财务影响。为了简便起见，以下讨论不考虑任何自愿性雇主 MPF 供款或酬金的发生情况。

Q1: 修订条例针对有关 SP 和 LSP 对冲机制的废除。为何大多数人只谈论 LSP 的财务会计影响，而不是 SP 的影响？

SP 于香港会计准则 19 号《员工福利》中被归纳为「终止福利」。除非企业承诺终止并有详细的正式终止计划，否则不需要确认 SP。

Q2: 该修订条例是否适用于其他退休计划，例如职业退休计划 (ORSO)？

是的，该修订条例适用于 ORSO 和其他受修订条例影响的退休计划。指引中论及的原则和会计处理方法同样适用于相似的退休计划。

Q3: 为什么 LSP 责任的确认并不常见于财务报告，或只在财务报表中有限披露？

这是因为以往累积退休福利与 LSP 之间的存在着对冲机制，一般企业假设假设净 LSP 责任不会对其财务报表产生重大影响。但随着修订条例的通过，这种假设可能不再有效，一般公司于财务报告上需要明确反应废除该抵销机制伴随的财务影响。

Q4: 一般企业的财务会计何时开始受该修订条例的影响？

该修订条例定于 2025 年 5 月 1 日 (过渡日期) 后才正式生效。然而，鉴于该条例于 2022 年 6 月 16 日 (制定日期) 颁布，一般公司包含 2022 年 6 月在内的财务年度报告将受到影响。

Q5: 我们应该以什么准则来评估废除该对冲机制予员工现时及早前积累福利计提的财务影响？

企业需依照香港会计准则第 19 号 (HKAS19) 所述的预计单位计算法 (Unit Credit Method) 以计算并确认 LSP 责任。预期服务期间所产生的福利责任需于相关财务年度逐年确认并累积成为企业的最终债务 (eventual obligation)，而非于某财务年度一次性确认该最终债务的整笔预算金额。

Q6. 根据《雇佣条例》及其修订条例，企业应如何计算 LSP？

	(a)	(b)	(c) LSP
月薪雇员	雇员最后一个月全月工资的三分之二	可追溯的服务年资	(a) x (b)
日薪/件薪雇员	雇员最后 30 个正常工作日中，由雇员任意选择的 18 天工资	可追溯的服务年资	(a) x (b)

请注意，根据《雇佣条例》，(a) 不得超过 15,000 港元，而(c) 不得超过 390,000 港元，无论是在过渡日期前还是过渡日期后均然。

过渡日期后，(c) 将进一步划分为过渡前 LSP 与过渡后 LSP，过渡前 LSP 按过渡日期前最后薪金计算，过渡后 LSP 则按离职前最后薪金计算。

Q7: 影响 LSP 责任评估的有哪些主要因素？

确认个别员工的 LSP 责任取决于多种因素，如年龄、任职年限、薪金及其增长率。在实体层面，精算考虑包括整个公司的指标，如员工的辞职率、解雇率和员工死亡率，这些都在评估 LSP 责任中起着关键作用，并影响雇主支付 LSP 的可能性和时机。此外，预期的利率/折现率和累积利益的投资回报也必须整合到评估过程中。

Q8: 在指引提出的抵消机制中，两种会计方法的主要差异是什么？

企业可以从两种会计方法，即方法 1 或方法 2 计算。根据我们的工作经验，以下将从管理层的角度分析，其关键差异为：

💡 方法 1 根据香港会计准则第 19 号 (HKAS 19) 使用精算评估方法计算 LSP 责任的净额；和

💡 方法 2 根据香港会计准则第 19 号 (HKAS 19) 及香港财务报告准则第 13 号 (HKFRS 13) 公允价值计算，以总值 (Gross basis) 报告 LSP 责任，并单独计算可报销资产的公允价值。

这两种方法以不同方式界定了雇主从 MPF 贡献中抵消累积 LSP 责任的权利。因此，不同方法的选取将导致财务报表中有关 LSP 责任的确认、计算、汇报及披露的方法及型式都各有异同。

Q9. 修订条例于生效日后会对企业会带来什么财务影响？

在修订条例的生效日期后，企业需要通过比较现行与修订后的遣散费余额，将 LSP 进行一次性调整。该调整的幅度和方向将取决于选择的会计方法和其他 LSP 估值假设。在指引的例子中，方法 2 会导致 LSP 责任余额一次性减少，而方法 1 则会导致余额增加。这主要是因为过渡前 LSP 是根据过渡日前最后一个月的工资重新计算的 (这比例子中假设的终止就业时的工资相对较低)。然而，在方法 1 中，由于 MPF 支出可能不再抵消过渡后的 LSP 责任，因此负面服务成本 (negative service costs) 的减少抵销了相应的影响。

Q10: 两种会计方法的财务影响有什么主要差异？

两种方法均要求在财务状况中确认 LSP 责任，但方法 1 将以净额报告，而方法 2 将以总额报告加上独立的报销资产确认。而当 LSP 责任被抵消时，两种方法下的 LSP 责任将终转换成相同的金额。不同方法除了对企业的资产负债汇报有所影响，LSP 责任的确认及计算亦会对企业的其他综合收益有不同的影响。除非曾进行量化估值练习，否则很难比较和得出两种方法对实体综合收益表的确切影响。

但一般来说，尤其是当强制性雇主 MPF 贡献累积的利益达到过渡前 LSP 金额时，采用方法 2 的企业在后续年份记录的支出费用会较高。

对 LSP 责任进行估值繁琐复杂。这涉及建立一个精密的精算估值模型，以及对未来进行适当的精算和估值假设。上述问答旨在回答管理层常问的问题，并试图以简单的方式解释关键事项。它并不旨在完整无遗的长编论述所有要点。如果您希望评估修订条例可能对财务产生的影响，或者需要对您的 LSP 责任进行估值，请通过 Whatsapp 联系 +852 6938 9310，或联络我们的董事马先生 (Kenneth Ma) 或资深经理黄先生 (Calvin Wong)。

我们的专业团队



马志坚
董事

电话 +852 2738 4633
电邮 kennethma@moore.hk



黄子康
高级经理

电话 +852 2738 4637
电邮 calvinwong@moore.hk

更多相关资讯，请浏览：
www.moore.hk/services/advisory/transaction-valuation



www.moore.hk

We believe the information contained herein to be correct at the time of going to press, but we cannot accept any responsibility for any loss occasioned to any person as a result of action or refraining from action as a result of any item herein.
© 2023 Moore Transaction Services Limited