（十七）強制性公積金計劃

17.1 《強制性公積金計劃條例》的適用範圍

《強制性公積金計劃條例》適用於任何年滿 18 歲但未滿 65 歲並根據僱傭合約（包括學徒訓練合約）受僱的僱員（不論從事全職或兼職、長期或短期、按月或並非按月計算薪酬的工作，亦不論收入多少），但不適用於：

- 第 1.3 節所述《僱傭條例》所不適用的人士；
- 在 2000 年 12 月 1 日已年滿 64 歲的人士；
- 受僱少於 60 日的僱員（「臨時僱員」除外）；
- 受僱在僱主居所內從事家務工作的僱員；
- 屬於一項獲強制性公積金計劃管理局豁免的職業退休計劃的成員的僱員；
- 受《退休金條例》、《退休金及有關利益條例》或《退休金及有關利益（司法人員）條例》所保障的人員；
- 受《補助學校公積金規則》或《津貼學校公積金規則》所保障的教員；
- 為工作的目的進入香港，並在香港受僱不多於 13 個月或屬於一項香港以外地方的職業退休計劃的成員的僱員；或
- 受僱於駐香港歐洲聯盟轄下歐洲委員會辦事處的僱員，

而「臨時僱員」是指從事屬於任何「行業計劃」所涵蓋的行業（即飲食業及建造業）並按日受僱或受僱少於 60 日的僱員。{Cap.485: s.2(1),(2), s.4, s.5, s.21A, Sch.1; Cap.485A: s.203}

僱主須在下述期間內確保僱員參與強制性公積金計劃：

僱員是否參與「行業計劃」的「臨時僱員」？	確保僱員參與強制性公積金計劃的期間
是	僱員受僱之後 10 日內
否	僱員受僱之後 60 日內

如僱主無合理辯解而違反上述規定，即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年（如僱主無合理辯解而持續違反上述規定，則可被額外罰款每日$500）。不論僱主是否被裁定違反上述規定，法院均可命令僱主在指定期間內確保有關僱員參與強制性公積金計劃，而如僱主無合理辯解而不遵從該命令，即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年（如僱主無合理辯解而持續不遵守該命令，則可被額外罰款每日$500）。{Cap.485: s.7, s.43B(1), s.43BA(1),(2),(5); Cap.485F: s.1}

計劃受託人須在僱員參與計劃之後 60 日內向該僱員提供一份列載該計劃的資料{包括該計劃的條款、收費及聯絡人（如有）}的文件。{Cap.485A: s.2(1), s.54}

17.2 供款

供款分為「強制性供款」及「自願性供款」。

「強制性供款」按僱員的「有關入息」計算。「有關入息」是指作為僱員根據僱傭合約受僱的代價而由僱主以金錢形式支付的任何工資、薪酬、津貼（包括假期津貼）、花紅、獎金、賞錢、佣金、費用及合約酬金。「有關入息」並不包括根據《僱傭條例》所支付的代通知金、遣散費及長期服務金，亦不包括根據《僱員補償條例》所支付的任何補償。{Cap.485: s.2(1)}

如僱員並非參與「行業計劃」的「臨時僱員」，則該僱員及其僱主須就某供款期作出的「強制性供款」的款額各相等於該僱員在該供款

期內所獲支付的「有關入息」的 5%。如該僱員在某供款期內所獲支付的「有關入息」少於「最低有關入息水平」，則該僱員無須就該供款期作出「強制性供款」；如該僱員在某供款期內所獲支付的「有關入息」多於「最高有關入息水平」，則該僱員及其僱主均無須就多於「最高有關入息水平」的「有關入息」部份作出「強制性供款」。「最低有關入息水平」及「最高有關入息水平」為：

僱員每月獲支付「有關入息」的次數	最低有關入息水平	最高有關入息水平
一次	每月$7,100	每月$30,000
少於一次	以每月$7,100按比例計算的款額	以每月$30,000按比例計算的款額
多於一次	每日$280	每日$1,000

僱主須就該僱員備存一份「有關入息」記錄（包括所支付的每筆「有關入息」的款額及支付日期，以及構成該筆「有關入息」的入息項目）不少於 6 個月；如僱主無合理辯解而違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$25,000。{Cap.485: s.7A(3)(a),(4)(a),(5), s.9(1), s.10(1),(3A), Sch.2, Sch.3; Cap.485A: s.140(1),(2),(7),(8)}

如僱員為參與「行業計劃」的「臨時僱員」，並：

- 按日計算「有關入息」，則該僱員及其僱主就某工作日所須作出的「強制性供款」的款額為：

在該工作日獲支付的「有關入息」	僱主須就該工作日作出的「強制性供款」	僱員須就該工作日作出的「強制性供款」
$280 以下	$10	0
$280 或以上、$350 以下	$15	$15
$350 或以上、$450 以下	$20	$20
$450 或以上、$550 以下	$25	$25
$550 或以上、$650 以下	$30	$30
$650 或以上、$750 以下	$35	$35
$750 或以上、$850 以下	$40	$40
$850 或以上、$950 以下	$45	$45
$950 或以上	$50	$50

而該僱員及其僱主就某供款期所須作出的「強制性供款」分別相等於各自在該供款期內就所有工作日須作出的「強制性供款」的總額；

- 並非按日計算「有關入息」，則該僱員就某供款期所須作出的「強制性供款」的款額為：

「僱員每日供款額」 × 該供款期內的工作日數

而其僱主就該供款期所須作出的「強制性供款」的款額為：

「僱主每日供款額」 × 該供款期內的工作日數

而「僱員每日供款額」及「僱主每日供款額」為：

平均每日有關入息	僱主每日供款額	僱員每日供款額
$280 以下	$10	0
$280 或以上、$350 以下	$15	$15
$350 或以上、$450 以下	$20	$20
$450 或以上、$550 以下	$25	$25
$550 或以上、$650 以下	$30	$30
$650 或以上、$750 以下	$35	$35
$750 或以上、$850 以下	$40	$40
$850 或以上、$950 以下	$45	$45
$950 或以上	$50	$50

「平均每日有關入息」為：

該供款期內獲支付的「有關入息」÷ 該供款期內的工作日數

就參與「行業計劃」的「臨時僱員」而言，「最低有關入息水平」及「最高有關入息水平」分別以每日$280 及每日$1,000 計算。{Cap.485: s.7A(3)(b),(4)(b),(6), s.9(1), s.10(1),(3A), Sch.2, Sch.3; Cap.485E}

任何在「強制性供款」以外所作出的供款均屬「自願性供款」。{Cap.485: s.11(3),(4),(6),(7)(a)}

僱主須在每一供款日或之前作出屬於僱主部份的「強制性供款」，並須從僱員在該供款日所關乎的供款期內所獲支付的「有關入息」中扣除屬於僱員部份的「強制性供款」。「供款日」是指：

僱員是否「臨時僱員」？		
是		否
僱員是否參與「行業計劃」？		
是	否	
每一供款期屆滿當日之後第 10 日或就每一供款期支付「有關入息」當日之後首個工作日（兩者由僱主與計劃受託人協議訂定）	每一供款期屆滿當日，但如任何供款期的全部或部份期間在僱員受僱的首 10 日內，則關乎該供款期的供款日為僱員受僱第 10 日所在的月份的最後一日之後第 10 日	每一供款期屆滿當日所在的月份的最後一日之後第 10 日，但如任何供款期的全部或部份期間在僱員受僱的首 60 日內，則關乎該供款期的供款日為僱員受僱第 60 日所在的月份的最後一日之後第 10 日

而「供款期」是指：

僱員是否「臨時僱員」？	屬於僱主部份的「強制性供款」	屬於僱員部份的「強制性供款」獲支付「有關入息」的期間	
		不多於 1 個月	多於 1 個月
是	每段僱員獲支付「有關入息」的期間		
否	每段僱員獲支付「有關入息」的期間	每段僱員獲支付「有關入息」的期間，但不包括在僱員受僱的首 30 日內開始的每段獲支付「有關入息」的期間（僱員無須就該段期間作出「強制性供款」）	每段僱員獲支付「有關入息」的期間，但不包括僱員由開始受僱當日至受僱第 30 日所在的月份的最後一日的整段期間（僱員無須就該段期間作出「強制性供款」）

{Cap.485: s.7A(1),(2),(7),(8),(10); Cap.485A: s.122}

如僱主無合理辯解而並無在任何供款日或之前向計劃受託人支付該供款日所關乎的「強制性供款」，即屬犯罪：

- （如僱主並無從僱員所獲支付的「有關入息」中扣除任何款額作為屬於該僱員部份的「強制性供款」）可被罰款$350,000 及監禁 3 年（如僱主無合理辯解而持續此項罪行，則可被額外罰款每日$500）；
- （如僱主已從僱員所獲支付的「有關入息」中扣除任何款額作為屬於該僱員部份的「強制性供款」，但支付予計劃受託人的供款少於該款額）可被罰款$450,000 及監禁 4 年（如僱主無合理辯解而持續此項罪行，則可被額外罰款每日$700），

並須向強制性公積金計劃管理局支付全數欠付供款及相等於該等欠付供款的 5%的附加費，而強制性公積金計劃管理局須將該等欠付供款及附加費經下述計劃的受託人存入有關僱員在該計劃的賬戶內：

➲ （如有關僱員繼續受僱於有關僱主）

<table>
<tr><td colspan="3">有否任何由有關僱主所指定的計劃？</td></tr>
<tr><td rowspan="3">有</td><td colspan="2">否</td></tr>
<tr><td colspan="2">有否任何由有關僱員所指定的計劃？</td></tr>
<tr><td>有</td><td>否</td></tr>
<tr><td>由有關僱主所指定的該計劃</td><td>由有關僱員所指定的該計劃</td><td>由強制性公積金計劃管理局指定的計劃</td></tr>
</table>

➲ （如有關僱員不再受僱於有關僱主）

<table>
<tr><td colspan="2">有否任何由有關僱員所指定的計劃？</td></tr>
<tr><td>有</td><td>否</td></tr>
<tr><td>由有關僱員所指定的該計劃</td><td>由強制性公積金計劃管理局指定的計劃</td></tr>
</table>

如僱主無合理辯解而並無在須支付欠付供款及附加費的期限之後 14 日內全數支付該等欠付供款及附加費，即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年（如僱主無合理辯解而持續此項罪行，則可被額外罰款每日$500）。{Cap.485: s.2(1), s.7A(8), s.18, s.43B(1C),(3A),(3B); Cap.485A: s.207}

僱主須每月在作出該月份所關乎的「強制性供款」之後（如其在該月份內作出「強制性供款」多於一次，則在該月份內最後一次作出「強制性供款」之後）7 個工作日內向僱員（參與「行業計劃」而「供款日」為支付「有關入息」當日之後首個工作日的「臨時僱員」除外）提供一份供款紀錄（列載該僱員在該月份內所獲支付的「有關入息」、僱傭雙方各自作出的「強制性供款」及「自願性供款」（如有）及向計劃受託人支付該等供款的日期），否則首次可被罰款$10,000，第二次可被罰款$20,000，其後每次可被罰款$50,000。如僱主在提供供款紀錄方面故意或罔顧後果地作出虛假或具誤導性的陳述（或提供虛假或具誤導性的資料），即屬犯罪，首次可被罰款$100,000 及監禁 12 個月，其後每次可被罰款$200,000 及監禁 2 年。{Cap.485: s.43E; Cap.485A: s.139, s.205, Sch.4}

僱主須在合理地切實可行的範圍內盡快回覆僱員就供款所提出的查詢（除非該僱員要求以書面形式作出回覆，否則僱主可以口頭形式作出回覆），否則首次可被罰款$5,000，第二次可被罰款$10,000，其後每次可被罰款$20,000。{Cap.485A: s.141, s.205, Sch.4}

計劃受託人須在每一財政期屆滿之後 3 個月內向僱員提供一份周年權益報表｛列載包括該財政期內的供款總額、在該財政期開始當日及屆滿當日的累算權益的價值，以及任何並無作出供款的供款期（如有）的資料，而「強制性供款」（及由「強制性供款」產生的累算權益）與「自願性供款」（及由「自願性供款」產生的累算權益）須分別列載｝，除非該僱員在該財政期屆滿之後 3 個月內終止成為有關計劃的成員而其累算權益已被轉移或提取。如計劃受託人違反上述規定，首次可被罰款$5,000，第二次可被罰款$10,000，其後每次可被罰款$20,000。{Cap.485A: s.56, s.205, Sch.4}

17.3 累算權益的歸屬

「累算權益」是指在計劃內的實益額，包括向計劃所作出的供款及將該等供款投資所產生的利潤及損失。任何累算權益在支付予計劃受託人時即歸屬於僱員。{Cap.485: s.2(1), s.12(1),(2)}

17.4 累算權益的轉移

僱員在每一公曆年度內可選擇一次（除非其參與的計劃准許僱員作出多於一次的選擇）將在其參與的計劃內屬於其「強制性供款」部份的累算權益全數轉移至：

- （如其參與的計劃是「僱主營辦計劃」）任何「集成信託計劃」或「行業計劃」的個人賬戶；
- （如其參與的計劃是「集成信託計劃」或「行業計劃」）該計劃的個人賬戶，或另一「集成信託計劃」或「行業計劃」的個人賬戶。

{Cap.485: s.14; Cap.485A: s.78(6)(b), s.148A}

僱員可在任何時間選擇將在以往受僱及／或自僱所關乎的計劃內屬於「強制性供款」部份的累算權益全數轉移至：

- （如其以往受僱所關乎的計劃是「僱主營辦計劃」）該計劃的另一供款賬戶、另一「僱主營辦計劃」的供款賬戶，或任何「集成信託計劃」或「行業計劃」的供款賬戶或個人賬戶；
- （如其以往受僱及／或自僱所關乎的計劃是「集成信託計劃」或「行業計劃」）該計劃的個人賬戶或另一供款賬戶，或另一「集成信託計劃」或「行業計劃」的供款賬戶或個人賬戶。

{Cap.485: s.14; Cap.485A: s.78(6)(c), s.148B}

僱員可在任何時間選擇將在任何「集成信託計劃」或「行業計劃」的個人賬戶內的累算權益全數轉移至該計劃的供款賬戶或另一個人賬戶、「僱主營辦計劃」的供款賬戶，或另一「集成信託計劃」或「行業計劃」的供款賬戶或個人賬戶。{Cap.485: s.14; Cap.485A: s.149}

除在第 17.5 節所述僱主轉讓業務擁有權的情況外，如僱員（參與「行業計劃」的「臨時僱員」除外）終止受僱於其僱主，而其參與的計劃是：

- 「僱主營辦計劃」，則該僱員可選擇將其累算權益轉移至由另一僱主（如該僱員其後受僱於該另一僱主）所指定的計劃的賬戶，或由該僱員所指定的任何「集成信託計劃」或「行業計劃」的賬戶；
- 「集成信託計劃」，則該僱員可選擇將其累算權益轉移至該計劃的另一賬戶、由另一僱主（如該僱員其後受僱於該另一僱主）所指定的計劃的賬戶，或由該僱員所指定的「行業計劃」或另一「集成信託計劃」的賬戶；
- 「行業計劃」，則該僱員可選擇將其累算權益轉移至由另一僱主（如該僱員其後受僱於該另一僱主）所指定的計劃的賬戶，或由該僱員所指定的任何「集成信託計劃」或另一「行業計劃」的賬戶。

{Cap.485: s.14; Cap.485A: s.145(1),(2),(9), s.146(1),(2),(3),(11),(12)}

任何參與「行業計劃」的「臨時僱員」如終止受僱於其僱主，則可選擇將其累算權益轉移至由另一僱主（如該僱員其後受僱於該另一僱主）所指定的計劃（該計劃並非該僱員原本參與的「行業計劃」）的賬戶，或由該僱員所指定的任何「集成信託計劃」或另一「行業計劃」的賬戶；如該僱員並無作出任何選擇，則其累算權益將保留在其原本參與的「行業計劃」的賬戶內。{Cap.485: s.14; Cap.485A: s.147(1),(2),(6)}

17.5 累算權益的提取

除在下述任何情況之外，僱員（或其遺產代理人）不可申請提取其累算權益：

- 該僱員已年滿 65 歲並向計劃受託人提供其已年滿 65 歲的證明，而該等累算權益可以整筆款項或分期形式支付；
- 該僱員已年滿 60 歲並向計劃受託人提供其已年滿 60 歲的證明及述明其已永久終止受僱或自僱（且無意再次受僱或自僱）的法定聲明，而該等累算權益可以整筆款項或分期形式支付（但如該僱員基於永久離開香港、完全喪失行為能力或患上末期疾病而提出申請，則即使其已年滿 60 歲，該等累算權益只可以整筆款項形式支付）；
- 該僱員已在（或將在）某日永久離開香港並向計劃受託人提供述

明其已在（或將在）該日永久離開香港（且無意以永久性居民身份返回香港居住或工作）的法定聲明及其獲准許在香港以外某地方居住的證明；

- 該僱員已完全喪失行為能力{即永久不適宜從事原本的工作（或同類工作）}並向計劃受託人提供由註冊醫生或註冊中醫所簽發的證明書證明其永久不適宜從事該工作（或同類工作）及述明關乎其從事該工作（或同類工作）的僱傭合約已終止的法定聲明；
- 該僱員患上末期疾病（即任何致使該僱員的預期壽命減少至不多於 12 個月的疾病）並向計劃受託人提供由註冊醫生或註冊中醫所簽發的證明書（該證明書須在提出申請之前 12 個月內簽發）證明其患上該末期疾病；
- 該僱員在有關計劃內的累算權益不多於$5,000 並向計劃受託人提供述明其在該計劃所作出的最後一次「強制性供款」至提出申請當日的期間為一段不少於 12 個月的期間、其並無其他累算權益且無意再次受僱或自僱的法定聲明；或
- 該僱員已死亡而其遺產代理人向計劃受託人提供其遺產代理人身份的證明。

除上述規定外，任何時效期限均不適用於就申索累算權益的法律程序。如僱員（或其遺產代理人）在申請提取累算權益方面故意或罔顧後果地作出虛假或具誤導性的陳述（或提供虛假或具誤導性的資料），即屬犯罪，首次可被罰款$100,000 及監禁 12 個月，其後每次可被罰款$200,000 及監禁 2 年。{Cap.485: s.2(1), s.15, s.43E, Sch.7; Cap.485A: s.158, s.159, s.160, s.161, s.162, s.163, s.164, s.164A, s.165}

計劃受託人須在下述期間內向僱員（或其遺產代理人）支付有關累算權益（連同一份「支付權益報表」）：

- （如該等累算權益以整筆款項形式支付）在該僱員（或其遺產代理人）提出申請當日（或提出該申請之前最後一個供款期所關乎的供款日，兩者以較後者為準）之後 30 日內；
- （如該等累算權益以分期形式支付）在該僱員就支付每期付款作出指示之後 30 日內（除非雙方另訂協議）。

{Cap.485A: s.166, s.168}

如無人申請提取某計劃內的累算權益，則該等累算權益將被視為「無人申索的權益」。「無人申索的權益」仍歸屬於有關僱員，而計劃受託人：

- （如該計劃是「僱主營辦計劃」）如在採取指定的合理步驟之後仍未能確定可享有該累算權益的人的所在，則須在採取該等步驟之後 60 日內將該等累算權益轉移至有關僱主所指定的「集成信託計劃」內；
- （如該計劃並非「僱主營辦計劃」）須將該等累算權益繼續保留在該計劃內。

{Cap.485A: s.145A, s.169A}

如僱主須根據《僱傭條例》支付遣散費／長期服務金予僱員，並已全數支付遣散費／長期服務金，則可以書面形式向計劃受託人申請從「僱主供款強積金計劃權益」中提取下述款額：

- （如僱員並非一名「指明僱員」）已支付的遣散費／長期服務金的款額，或「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」（兩者以較小者為準）；

➲ （如僱員是一名「指明僱員」）

<table>
<tr><td colspan="3">遣散費／長期服務金「轉制前部份」少於
「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」？</td></tr>
<tr><td rowspan="2">是</td><td colspan="2">否</td></tr>
<tr><td colspan="2">遣散費／長期服務金「轉制前部份」
少於「僱主供款強積金計劃權益」？</td></tr>
<tr><td></td><td>是</td><td>否</td></tr>
<tr><td>已支付的遣散費／
長期服務金「轉制前
部份」
＋
已支付的遣散費／
長期服務金「轉制後
部份」或「僱主供款
（自願性）強積金
計劃權益」（兩者以
較小者為準）</td><td>已支付的遣散費／長期
服務金「轉制前部份」
＋
已支付的遣散費／長期
服務金「轉制後部份」或
「僱主供款（自願性）
強積金計劃權益」在扣除
未支付的遣散費／長期
服務金「轉制前部份」
之後的餘額（兩者以較小
者為準）</td><td>「僱主供款
強積金計劃
權益」</td></tr>
</table>

但如僱主並未全數支付遣散費／長期服務金，則僱員及僱主可以書面形式向計劃受託人申請從「僱主供款強積金計劃權益」提取下述款額：

➲ （如僱員並非一名「指明僱員」）

僱員可提取的款額	僱主可提取的款額
未支付的遣散費／ 長期服務金的款額 或 「僱主供款（自願性） 強積金計劃權益」 （兩者以較小者為準）	「僱主供款（自願性）強積金 計劃權益」在扣除未支付的遣散費 ／長期服務金之後的餘額 或 已支付的遣散費／長期服務金 （兩者以較小者為準）

➲ （如僱員是一名「指明僱員」，而「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」不少於未支付的遣散費／長期服務金「轉制前部份」）

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」不少於
未支付的遣散費／長期服務金「轉制後部份」？</td></tr>
<tr><td></td><td>是</td><td>否</td></tr>
<tr><td>僱員
可提取
的款額</td><td>未支付的遣散費／
長期服務金</td><td>未支付的遣散費／
長期服務金「轉制前部份」
＋
「僱主供款（自願性）
強積金計劃權益」</td></tr>
<tr><td>僱主
可提取
的款額</td><td>已支付的遣散費／
長期服務金「轉制前
部份」或「僱主供款
（強制性）強積金計劃
權益」經僱員提取之後
的餘額（兩者以較小者
為準）
＋
未支付的遣散費／
長期服務金「轉制後
部份」或「僱主供款
（自願性）強積金計劃
權益」經僱員提取之後
的餘額（兩者以較小者
為準）</td><td>已支付的遣散費／
長期服務金「轉制前部份」
或「僱主供款（強制性）
強積金計劃權益」經僱員
提取之後的餘額（兩者以
較小者為準）</td></tr>
</table>

➲ （如僱員是一名「指明僱員」，而「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」少於未支付的遣散費／長期服務金「轉制前部份」）

	「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」不少於未支付的遣散費／長期服務金「轉制前部份」經扣除「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」之後的餘額？	
	是	否
僱員可提取的款額	未支付的遣散費／長期服務金「轉制前部份」 ＋ 未支付的遣散費／長期服務金「轉制後部份」或「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」經扣除餘下未支付的遣散費／長期服務金「轉制前部份」之後的餘額（兩者以較小者為準）	「僱主供款強積金計劃權益」
僱主可提取的款額	已支付的遣散費／長期服務金「轉制後部份」或「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」經僱員提取之後的餘額（兩者以較小者為準）	0

{Cap.485: s.12A(1),(2),(2A),(2B),(3),(4)}

「指明僱員」是指任何：

- 在 2025 年 5 月 1 日之前已按「連續性合約」受僱；
- 在 2025 年 5 月 1 日或之後終止受僱；及
- 其僱主須向其強制性公積金計劃作出供款

的僱員，而遣散費／長期服務金的「轉制前部份」是指就該「指明僱員」在 2025 年 5 月 1 日之前的僱傭期計算的遣散費／長期服務金，遣散費／長期服務金的「轉制後部份」則是指就該「指明僱員」在 2025 年 5 月 1 日或之後的僱傭期計算的遣散費／長期服務金（遣散費／長期服務金「轉制前部份」及「轉制後部份」的計算方法見附錄四）。「僱主供款強積金計劃權益」相等於：

「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」	＋	「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」

其中「僱主供款（強制性）強積金計劃權益」是指可歸因於僱主所作出的強制性供款的累算權益，而「僱主供款（自願性）強積金計劃權益」是指可歸因於僱主所作出的自願性供款的累算權益。{Cap.57: s.2(1), s.31ZEA(2), Sch.11 para.(1)}

如：

- 僱主轉讓其業務擁有權，而承接該業務擁有權的人繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用有關僱員；
- （如僱主是一間公司）有關僱員由該公司的相聯公司{（即該公司是該相聯公司的附屬公司，或該相聯公司是該公司的附屬公司，或該公司與該相聯公司均是第三間公司的附屬公司）}僱用，

則上述規定仍適用，但如僱傭雙方均無提取任何累算權益，而承接該業務擁有權的人或該相聯公司承擔該僱主所須支付的遣散費／長期服務金並就該等遣散費／長期服務金承認該僱員受僱於該僱主的僱傭期，則承接該業務擁有權的人或該相聯公司可選擇將該等累算權益轉移至由其所指定的另一計劃的賬戶。{Cap.485: s.12A(6),(6A),(6B),(7)}