

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

補償退休計劃

目的

本文件就補償退休計劃的實施進度，向議員提供資料。

背景

2. 補償退休計劃，是一九九九年三月推出的公務員體制改革的其中一項建議，讓管理層可以在個別首長級人員未能應付部門或工作上的轉變時，指令他們提早退休。我們曾於一九九九年三月十五日就此計劃作為公務員體制改革方案的一部份（立法會 CB(2)1436/98-99 號文件）向議員諮詢。我們在二零零零年四月首次在政府內部就計劃的詳細方案作出諮詢，並於同年五月十五日向議員匯報諮詢的結果（立法會 CB(1)1549/99-00(04) 號文件）。該文件列出補償退休計劃的大綱及對有關人員提供的退休補償。此外，我們又建議視乎撥款申請獲批與否，按遣散的一般做法，向有關人員發放相等於該員離職前實職薪金的六個月金額的特惠金，作為對該員不再享有公務員附帶福利的補償。

3. 行政長官會同行政會議在二零零零年五月三十日通過計劃後，我們於同年六月九日向所有立法會議員發出一份立法會參考資料摘要（CSBCR/AP/5-090-005/11 Pt.4/99）（附件 A）。議員會留意到文件中第十四至十六段說明引用計劃的準則及程序，第二十二段清楚交代我們建議按這項計劃退休的人員應根據退休金法例獲即時發放加額退休金，與因取消職位而遣散的做法一致。同年六月十六日向財務委員會申請向在這項計劃下退休的公務員發放特惠金（FCR(2000-01)33）（附件 B），文件中第三至五段清楚解釋向有關人員根據退休金法例即時發放加額退休金和發放相等於該名人員離職前實職薪金六個月數額的特惠金的建議。我們並在二零零一年五月二十一日再次向議員匯報計劃的實施進度。

退休補償方案

4. 相對於正常退休而言，在補償退休計劃下退休的人員，在賺取薪金和退休金方面會有所損失。首長級人員在補償退休計劃和正常退休情況下所得的退休福利比較，載於附件 C，供議員參考。退休金法例規定，加額後的退休金總額不得超出該員在正常退休年齡退休時可得退休金的數額。

5. 在向議員及財務委員會提交的文件中，我們已清楚解釋發放退休福利（包括特惠金）的理據。相信議員或會記得，補償退休計劃的建議，當時在立法會及社會曾引起相當的關注和討論，而公務員事務局局長及他的同僚亦花了很多時間，就當時的提問，包括加額退休金的計算方法，作出詳盡的回應。

6. 此外，相信議員亦會記得，我們在回應傳媒的查詢時，亦向他們詳細解釋了此計劃的目的及計劃下的退休補償方案，而報章亦於二零零零年四月八日作出了廣泛的報道。當日曾報道這計劃下關於加額退休金的計算方法的報章名單載於**附件 D**。當中一些報章更報道在補償退休計劃下即時發放的加額退休金數額，會少於該員如可在正常退休年齡退休所得退休金的數額。這些報章的報道全數存放於公務員事務局，可供議員參考。

實施計劃的進度

7. 我們曾於二零零一年五月向議員匯報計劃的實施進度，並承諾在稍後向議員提供有關個案的數目。由於當時已退休的首長級人員的總數很少，在當日公布有關資料容易引起揣測，增加了洩露有關人員身份的風險。基於至今已較多的首長級人員退休，我們現在可向議員披露自計劃在二零零零年九月推行以來，我們已指令十名首長級人員在這項計劃下退休，涉及的特惠金及加額一筆過退休酬金總額分別約790萬元及1,140萬元。

未來路向

8. 為了保障和改善政府首長階層的質素，當局會繼續推行這項計劃。此外，正如**附件 A** 第20段指出，我們會繼續嚴格地遵守保密的規定，保障在這計劃下離職人員的個人資料。我們亦會堅守一貫的政策，不會就任何提早離職的人員的個別情況或資料，作出評論。

檔案編號：CSBCR/AP/5-090-005/11 Pt.4/99

立法會參考資料摘要

補償退休計劃

引言

在二零零零年五月三十日的會議上，行政會議**建議**，行政長官指令 –

- (a) 應引入一項補償退休計劃作為一項管理工具，讓按常額及可享退休金條款聘用(長俸永久聘用制)的首長級公務員提早退休，以助改善政府機構組織；以及
- (b) 應向立法會財務委員會申請撥款，向在此計劃下退休的公務員，支付相等於他們離職前實職薪酬六個月數額的特惠金。

背景和論據

現行的離職機制

2. 目前，長俸永久聘用制的公務員，在下列的情況下可以被勒令離職 –

- (a) 因嚴重行為失當，遭紀律處分而被革職或迫令退休；
- (b) 因表現差劣或當局對該人員的誠信失去信心，基於公眾利益理由而被着令退休；
- (c) 因永久喪失工作能力，基於健康理由被着令退休；或

(d) 因職位取消而屬超額人員被着令退休。

3. 此外，《公務員事務規例》第383(b)條¹規定，為改善該員所屬部門或職系的組織，以便能更符合經濟效益或提高工作效率，公務員可在服務期內任何時間被着令退休。

補償退休計劃的需要

4. 為了向市民提供最佳的服務，以及更有效地配合社會不斷轉變的需求，政府已採取措施推行改革、提倡開放文化及鼓勵以客為本的服務方式。一如所有機構，這些改革須由高層管理人員帶領員工推行。在帶領改革時，他們應具有遠見、領導才能和管理技巧去制訂政策、調節運作模式、闡釋計劃和激勵員工共同達致機構所訂的目標。

5. 雖然我們在這方面已做了不少工作，但在個別時候，我們會因為缺乏合適的管理工具應付下述情況而受到制肘：—

(a) 由於部門或職系的工作重點或發展計劃有所改變，一名首長級人員難以應付工作或部門或職系要求的轉變，而他繼續留任會阻礙部門或職系改善組織；或

(b) 儘管管理當局已作出嘗試，但仍有極大的困難為個別一般職系的首長級人員安排調職，因此該員未能繼續有效地擔當一般職系人員應有的職能，而他的退休被認為符合職系的利益。

6. 上文第二段所列適用於長俸永久聘用制公務員的離職機制，並不能引用於上文第五段所載的情況。我們認為有需要引用《公務員事務規例》第383(b)條，制訂一項補償退休計劃，讓長俸永久聘用制的

¹ 《公務員事務規例》第383條 -

“下列情況下，公務員可在服務期內隨時被着令退休：

(a) 該員的職位將予取消；或

(b) 為改善該員所屬部門的組織，以便能更符合經濟效益或提高工作效率。

部門首長如果基於上述其中一個原因，認為某員是超額人員，則應把建議連同一切有關的證明資料，遞交公務員事務局局長，同時述明是否有其他可能適合該員的政府職位。”

公務員在這些情況下退休，作為一項離職機制以配合管理需要，並對受影響的人員作出合理和公平的安排。建議中的計劃可容許當局在有需要的情况下，在首長級引入更多空間注入新血，以保持管理階層特別是高層人員的質素。這個做法確實符合公眾利益。

公務員內部諮詢結果

7. 一九九九年三月政府推出公務員體制改革，其中建議引入一項補償退休計劃（當時稱為指令離職計劃）。我們隨後制訂了詳細的建議包括準則及程序等，向職方及部門／職系管理層作進一步諮詢。

8. 職方對建議表示原則上反對，他們認為公務員如盡忠職守，便不應被指令離職，他們亦擔憂計劃會被濫用。另一方面，部門及職系的管理層則支持引入計劃作為一項管理工具，以方便機構發展。

關注事項

9. 職方、個別首長級公務員及部門／職系管理層，就推行補償退休計劃所關注的問題，以及我們的回應，概述於下文各段。

協議／自願退休

10. 職方認為補償退休計劃只應在經與員工協商或員工自願的情況下引用。不少個別意見則認為計劃應包括可以選擇自願退休的安排，以減低對計劃可能產生的反感，及計劃予人的負面印象。部分人士甚至提議設立一項自願退休計劃，以取代補償退休計劃。

11. 我們並不支持補償退休計劃應由一項首長級人員自願退休計劃所取代的建議。我們亦不認同計劃只應在經與員工協商或員工自願接受退休的情況下才引用。設立補償退休計劃的目的，是作為一個離職機制，為管理層提供一項管理工具，以助改善機構組織，所以我們認為是否要求個別人員按此計劃退休的決定權應由管理層所保留。

12. 然而，我們同意在處理此計劃下的退休個案時，有關人員的意願可以獲得反映，該員亦可獲悉當局建議向他引用補償退休計劃的意向，而當局亦會向負責審議個別個案的高層評該委員會，充份反映該員的意願及申述。

在程序上確保公平

13. 雖然不少意見原則上認同或接受有需要引入一項退休計劃，使管理層可在改善部門架構組織時引用。但他們關注到計劃在實際執行時，是否能在公平和客觀的基礎上進行，以及計劃會否因個人矛盾或喜惡而被濫用，因此他們建議應詳細闡釋引用計劃的準則及情況。

14. 要詳盡無遺地列出可能引用補償退休計劃的所有管理情況，實際上並不可行。然而，考慮收到的回應，特別是職方的意見，我們經已重新確認引用計劃的準則，是為了協助改善部門或職系的組織，需要一名人員退休，而管理層有重大管理困難在政府內其他工作崗位安置該員。我們亦已作出澄清，單是長期未獲晉升或缺乏晉升潛質本身並非引用補償退休計劃的理由。

15. 此外，我們已在該計劃的執行的程序內，加入充分的保障，以確保只在有需要和理據充分的情況下才引用該計劃。引用、考慮、評估和審批計劃的各項程序將會在公平和客觀的情況下進行。只有決策局局長或部門／職系首長，才可提出引用補償退休計劃的建議，並由公務員事務局局長作出初步審核。我們已詳細闡釋，引用計劃的管理考慮因素，應包括部門發展及改善計劃、首長級接任計劃及調職紀錄等作為支持理據。

16. 每個引用補償離職的建議會由一個評核委員會嚴格審核，評核委員會由政務司司長主持，成員包括財政司司長、公務員事務局局長、及其他適當的高級人員。一名律政司代表會列席評核委員會作為法律顧問。所有經該委員會審核的建議，必須徵詢公務員敘用委員會的意見。而公務員敘用委員會的主席或委員，會獲邀列席評核委員會作為觀察員。

17. 要求一名首長級長俸永久聘用制公務員，基於管理上的理由而退休，是一重大的決定。因此，着令退休的批核權力應保留在最高層。對任職主要官員的首長級公務員引用此計劃，應由行政長官批核，而其他首長級人員則由政務司司長批核引用此計劃。

標籤效應及保密安排

18. 不少意見認為，對補償退休計劃的負面印象，會導致在此計劃下退休的人員被飾以一個負面的標籤。

19. 雖然我們瞭解要徹底消除計劃給人負面印象的困難，但按補償退休計劃退休的人員，與工作表現差劣人員實有清楚的分野，後者應根據現行機制被勒令離職，而不應獲即時發放加額退休金或特惠金。

20. 為了回應對有關負面標籤的關注，以及符合保障個人資料私隱的既定政策及法例要求，所有補償退休計劃的行動和程序都會保密。

適用於主要官員

21. 建議中的計劃，是要引入一套適用於所有長俸永久聘用制首長級公務員的管理工具。所以計劃亦可被引用於獲委任為主要官員的公務員，但必須符合《基本法》第四十八（五）條所規定免除這些主要官員職務的要求，及在細節程序上作出適當的修訂。

退休補償

22. 按目前的退休金法例，根據《公務員事務規例》第383(b)條退休的人員，如同因職位取消而被遣散的人員一般，可獲即時發放加額的退休金。

23. 除退休福利外，我們又建議按遣散的一般做法，向有關人員發放特惠金，相等於該員離職前實職薪金的六個月金額，作為對該員不再享有公務員附帶福利的補償。發放此特惠金，須視乎有關的撥款申請是否獲得財務委員會批准。

補償退休計劃詳細建議

24. 我們制訂了補償退休計劃建議的細則，其要點如下 -

- (a) 這項計劃適用於常額及可享退休金條款聘用的首長級公務員，此階層是政府的核心管理階層；及只有決策局局長或部門首長等高層管理人員，才可提出引用此項計劃；
- (b) 只有在有關人員從現職退休是符合改善部門或職系的組織的利益，並且管理層有重大困難在政府內其他工作崗位安置該員的情況下，才引用此計劃；
- (c) 當局應考慮其他如調職、重行調配、借調或降級等管理措施，並且只有在確認這些措施並不適用或不可行的情況下，才引用此計劃；
- (d) 有關人員可自願接受管理層的建議提早退休，如果有關人員不接納建議，當局會給予該員機會就建議作出申述；
- (e) 每個個案均須經過一個由政務司司長擔任主席的高層委員會考慮。委員包括財政司司長、公務員事務局局長及其他高層人員；
- (f) 要求有關人員按此計劃退休須徵詢公務員敘用委員會的意見，而該委員會主席或成員會獲邀為觀察員列席評核委員會的會議，以確保考慮的過程公平和客觀；
- (g) 當局會根據《公務員事務規例》第**383(b)**條着令有關人員按計劃退休。該條文規定，當局可指令有關人員退休，以便利改善組織，藉以提高工作效率；
- (h) 就當局要求有關人員按此計劃退休，該人員可進一步根據《公務人員(管理)命令》第20條向行政長官提出申述，行政長官須視乎對公眾有利和對個人公正的需要，就申述作出考慮和行事。

涉及《基本法》問題

25. 《基本法》第四十八(七)條賦予行政長官“依照法定程序任免公職人員”的權力。根據律政司的意見，當局可按訂立已久的《公務員事務規例》第383(b)條，在推行計劃的程序上加入適當保障，以行使這項免任公職人員的權力。

對財政及人手的影響

26. 推行補償退休計劃，需要給予有關人員加額退休金及建議的特惠金，因此會引致額外支出。至於實際補償額，則因人而異，須視乎該員的職級及年資而定。退休金屬於一項法定支出，當需要時額外的退休金開支將由每年預算開支中的退休金項目支付。向按此計劃退休的人員發放特惠金，會帶來額外的財務承擔，需取得財務委員會批核。基於補償退休計劃是一項常設的管理工具，我們會在本年六月十六日向財務委員會提交文件申請撥款，以便向按此計劃退休的員工發放相等於該員離職前的六個月實職薪金的特惠金。

公務員事務局

檔案編號：CSBCR/AP/5-090-005/11 Pt.4/99

二零零零年六月九日

財務委員會討論文件

2000年6月16日

總目 120 - 退休金

分目 015 公務員及司法人員的退休金利益及賠償

補償退休計劃下的特惠金

請各委員批准向在補償退休計劃下退休的人員，發放數額相等於該名人員離職前實職薪金六個月數額的特惠金。

問題

政府已決定推行補償退休計劃，以便當局可根據計劃要求按常額及可享退休金條款聘用的首長級公務員退休。根據退休金法例，這些人員的退休安排，與因職位取消而成為超額人員的安排相同。為與按取消職位條款退休的人員的慣常安排看齊，我們須發放特惠金予在補償退休計劃下退休的人員。

建議

2. 我們建議向在補償退休計劃下退休的人員，發放相等於該名人員離職前實職薪金六個月數額的特惠金。

理由

3. 《公務員事務規例》¹ 訂明，常額及可享退休金的公務員或須在下述情況退休：因職位取消而成為超額人員；或為改善所屬部門或職系的組織，以提高經濟效益或工作效率。在這些情況下退休的人員，可根據退休金法例獲即時發放加額的退休金。如因職位取消成為超額人員而退休，除可享有退休福利外，當局的慣常做法，是向他們發放相等於離職前薪金六個月數額的特惠金，以補償其喪失的附帶福利。

4. 行政長官會同行政會議議決，政府應推行補償退休計劃，作為一項管理工具，讓當局可要求按常額及可享退休金條款聘用的首長級人員退休，以改善政府的組織。有關人員會根據《公務員事務規例》退休(見上文第 3 段)，因此一如因職位取消而成為超額人員的員工，可符合資格按退休金法例獲即時發放加額的退休金。

5. 除提供可享有的退休福利外，我們亦建議按照現行適用於按取消職位條款退休的超額人員的政策，向在補償退休計劃下被要求退休的人員，發放相等於該名人員離職前實職薪金六個月數額的特惠金，這個做法是基於同一考慮因素，即補償有關人員因被要求退休而會喪失的附帶福利。

6. 當局只會在下述情況才引用補償退休計劃：確定有關人員從現職退休是符合改善部門或職系組織的利益；以及管理層要在政府內其他工作崗位安置該人員會有重大的困難。

對財政的影響

7. 推行補償退休計劃，須按退休金法例的規定，發放退休金(包括加額退休金)。由於在這項計劃下退休的人員為數極少，所需的退休

¹ 《公務員事務規例》第 383 條訂明 -

「在下列情況下，公務員可在服務期內隨時遭迫令退休 -

(a) 該員的職位將予取消；或

(b) 為改善該員所屬部門的組織，以便能更符合經濟效益或提高工作效率。

部門首長如果基於上述其中一個原因，認為某員是超額人員，則應把建議連同一切有關的證明資料，遞交公務員事務局局長，同時述明是否有其他可能適合該員的政府職位。」

金開支會按需要由總目 120「退休金」分目 015「公務員及司法人員的退休金利益及賠償」項下的核准撥款支付。至於根據退休人員離職前實職薪金六個月數額計算的一筆過特惠金，如獲委員批准，則會按需要在根據獲轉授權力開立的非經常開支承擔額項下撥款支付。

背景資料

8. 1999 年 3 月政府推出公務員體制改革，其中建議引入一項補償退休計劃(當時稱為「指定離職計劃」)，作為一個離職機制，讓當局可以要求可享退休金公務員提早退休，以配合管理需要。根據現行的離職機制，公務員只會在出現極嚴重的失當行為、工作表現差劣、健康情況欠佳或人手過剩等特定情況下被着令離職。我們認為有需要推行補償退休計劃，增設另一個離職途徑。建議的補償退休計劃可在個別高級人員未能配合組織架構不斷轉變的需要時，作為一種管理工具，讓當局在有需要的情況下，要求首長級人員退休，以便注入新血，保持高層管理人員的質素。

9. 我們已就這項計劃的目的、準則、程序和補償方案等詳細建議，徵詢職方和部門管理層的意見。職方原則上反對這項計劃，因為他們認為政府不應基於管理上的理由，着令盡忠職守的公務員退休。另一方面，大部分部門和職系管理人員，以及部分個別人員卻支持引入計劃，作為一項新的管理工具，改善政府的組織架構。經考慮各方提出的意見和觀點後，政府現已制定這項計劃的詳細程序。

10. 行政長官會同行政會議在 2000 年 5 月 30 日審議擬議計劃和各項詳細程序後，批准推行有關計劃。這項計劃的詳情載於 2000 年 6 月 9 日發給各議員的立法會參考資料摘要(檔號：CSBCR / AP / 5-090-005 / 11 Pt.4 / 99)。

公務員事務局

2000 年 6 月

補償退休計劃的
退休福利示例

示例 A

年齡 : 45
 服務年資 : 20 年
 月薪 : \$130,050(首長級薪級表第 2 點人員的頂薪點)
 退休金計劃 : 新退休金計劃

退休福利的比較：

	根據補償 退休計劃 退休享有的 退休福利 (a)	45 歲時享 有的退休 福利 (b)	(a)與 (b)的 差額 (c)	60 歲正常 退休時享 有的退休 福利 (d)	(a)與 (d)的 差額 (e)
一筆過退休 酬金	\$4,855,200	\$3,884,160	+\$971,040	\$6,797,280	-\$1,942,080
特惠金	\$780,300	-	+\$780,300	-	+\$780,300
每月退休金	\$28,900	\$23,120	+\$5,780	\$40,460	-\$11,560

* 如果該員一直留任至 60 歲，累積薪金將為 $\$130,050 \times 12 \times 15 = \$23,409,000$ (假設他一直留在現有職級，其間薪金維持不變)。

示例 B

年齡 : 50
服務年資 : 25 年
月薪 : \$130,050(首長級薪級表第 2 點人員的頂薪點)
退休金計劃 : 新退休金計劃

退休福利的比較：

	根據補償 退休計劃 退休享有的 退休福利 (a)	50 歲時享 有的退休 福利 (b)	(a)與(b)的 差額 (c)	60 歲正常 退休時享 有的退休 福利 (d)	(a)與(d)的 差額 (e)
一筆過退休 酬金	\$6,149,920	\$4,855,200	+\$1,294,720	\$6,797,280	-\$647,360
特惠金	\$780,300	-	+\$780,300	-	+\$780,300
每月退休金	\$36,606	\$28,900	+\$7,706	\$40,460	-\$3,854

* 如果該員一直留任至 60 歲，累積薪金將為 $\$130,050 \times 12 \times 10 = \$15,606,000$ (假設他一直留在現有職級，其間薪金維持不變)。

報章就補償退休計劃的報道

下列報章曾在二零零零年四月八日報道補償退休計劃下計算退休補償的方案。

1. 經濟日報

該報報道在補償退休計劃下退休的人員可獲即時發放加額退休金，及六個月薪金的特惠金。報章並載有兩個計算退休補償，分別為首長級薪級表第六點及第二點的人員，各有 21 年服務年資的示例。

2. 叻報

該報報道有關人員將獲發加額退休金及相等於六個月薪金的特惠金。報章亦同時詳盡比較補償退休計劃、取消職位及自願退休計劃下，計算退休福利的準則。

3. 新報

該報報道有關人員將獲發加額退休金及六個月薪金的特惠金。報章並載有兩個計算退休補償的示例，分別為首長級薪級表第八點（27 年服務年資）及第四點（31 年服務年資）的人員的退休補償。

4. 東方日報

該報報道補償退休計劃的補償與取消職位的補償相同，並載有一名首長級薪級表第三點（25 年服務年資）的人員的退休福利示例。

5. 太陽報

該報指出計劃下的退休福利與取消職位的福利完全相同，並列出一名首長級薪級表第八點（25 年服務年資）的人員可獲得的退休福利。

6. 英ㄗ虎報

該報報道在補償退休計劃下退休的人員可獲發放加額退休金及六個月薪金的特惠金，並載有一名首長級薪級表第三點（25年服務年資）的人員可獲得的退休福利示例。

7. 成報

該報報道補償退休計劃提供了加額退休金及六個月薪金的特惠金。報章並比較了一名首長級薪級表第三點（28年服務年資）的人員在補償退休計劃下及在正常退休情況下，所獲得的退休福利。

8. 星島日報

該報報道計劃下的退休福利與取消職位的退休福利相同。報章並比較了一名首長級薪級表第二點（30年服務年資）的人員在補償退休計劃下及在正常退休情況下，所獲得的退休福利。

9. 香港商報

該報提供四個由首長級薪級表第三點至第八點的人員，在補償退休計劃下所獲得的退休福利示例。該報亦報道了補償退休計劃會提供加額退休金及六個月薪金的特惠金。

10. 大公報

該報報道在補償退休計劃下所發加額退休金的計算方法。

11. 信報

該報提供一名首長級薪級表第六點（30年服務年資）的人員所取得的退休福利示例。報道亦概述了計劃會提供加額退休金及其計算方法。

12. ㄗ匯報

該報列出加額退休金及特惠金的計算方法。並提供一名首長級薪級表第四點（25年服務年資）的人員所取得的退休福利示例。

13. 蘋果日報

該報載錄一名首長級薪級表第一點（21年服務年資）的人員所取得的退休福利示例。