

全體大會第 2018-A237 決議 教會退休基金會報告摘要

2018 年，聖公會全體大會通過了 [第 2018-A237 決議](#)，敦促教會退休基金會（CPF）：

- 說明目前在非神職員工和教會神職員工、本地和非本地教會員工以及收入不同的教會員工之間的退休金平等情況，特別關注於性別和種族或族裔顯示的收入差距情況，了解工作收入直接影響退休金福利；
- 考慮退休金系統的補充模式，在教會努力實現薪資和就業實踐真正平等的同時，此模式將會造福非神職員工和神職員工；以及
- 向第 80 屆全體大會發表其工作成果。

此報告內容屬於廣泛探討教會薪酬與福利平等議題的一部分。具體而言，本報告考察薪酬差距如何導致退休金差距，並以先前對神職人員和非神職員工間平等的研究為依據，包括以下：

- [第 2015-A181 決議報告](#)，其探討國際教區神職人員的薪酬和成本以及非神職員工福利；和
- [第 2018-D045 決議報告](#)，其探討為了神職和非神職員工的退休金平等而必須採取的步驟。

本報告包括 2015-A181 和 2018-D045 決議的主要研究發現摘要，連同從聆聽活動和金融知識評估獲得的見解與觀點。

儘管在本報告和相關報告中概述的考量因素提出對增加退休金平等的一系列選擇，卻並未對教會中現有各個不同團體間的收入差距提出解決方案。必須指出，正如決議本身提出的建議，不處理薪酬差距問題，我們就無法僅透過退休金和其他退休福利來處理平等問題。

在撰寫本報告時，CPF 並不是推薦特定的改變方法或模式。我們的目標是協助教會繼續針對平等問題進行重要對話。我們很高興提供可分享的資料和專業知識來協助這些對話，並且將會支持教會認為最適合其不斷變化需求的任一或數種退休金模式。

界定平等

為了確定教會目前關於薪酬和退休福利的平等狀況，界定何謂平等就很重要。根據定義，「平等」是以下任何一項的品質或狀態：

- 均等（Equality），意指每個人的福利價值和種類都必須相同。
- 等值（Equivalence），意指福利的價值必須相同，但福利種類可以不同。

就報告目的而言，CPF 從等值的角度來看待平等，因為我們聽到並觀察到，教會的多元勞動力可從不同的退休金方法中受益。

高層研究發現摘要

- 教會中的薪酬差距造成退休金差距。
- 教會退休基金會（Church Pension Group, CPG）目前的退休金計畫包含一些可用模型，有機會處理退休金收入差距的問題。CPG 很高興能繼續支持教會和教會雇主進行關於這些退休計畫提供的雇主提撥和/或福利程度的討論和決定。
- 美國聖公會雇主中有 96% 提供某種形式的退休金給非神職現任員工。其中，約 90% 為聖公會非神職員工提供確定提撥制退休金計畫（Defined Contribution Retirement Plan）（非神職 DC 計畫），10% 則為現任員工提供聖公會非神職員工退休金計畫（非神職 DB 計畫）。
- 非神職 DC 計畫中，雇主和員工的平均合併提撥比例約為 13%，遠高於行業基準。
- 因為在法律上它們分屬於不同方案，聯邦和州法禁止把教會退休基金會神職人員退休金計畫（神職人員退休金計畫）的資產移到非神職 DB 計畫中，且反之亦然。
- 在神職和非神職員工之間以及男性和女性神職人員之間的薪酬差距最明顯。從獲得的種族和族群資料中，儘管無法描摹出教會的完整概況，卻未顯示出神職人員薪酬和神職人員退休金計畫福利方面有顯著的差距。但我們確實看到有色人種神職人員的薪酬結果差距範圍更大，在較低和較高薪酬類別中的比例過高。
- 正如我們在第 2015-A181 號決議報告中所強調，在所研究的大多數非國內教區中，神職人員的薪酬低於市場水平。
- 與神職人員以及來自各種人口統計群體的非神職員工所舉行的聆聽活動，提供與本報告資料一致的見解，並指出對目前和長期薪酬與福利造成影響的各種因素。此類因素包括但不限於：不均等的機會、較低薪酬、不一致或缺乏指導和代言，以及不熟悉政策和慣例。

不能把資產從一個計畫移到另一個計畫

因為在法律上它們分屬於不同方案，聯邦和州法禁止把神職人員退休金計畫的資產移到非神職 DB 計畫中，且反之亦然。

確定福利與確定提撥制計畫

作為背景脈絡，教會退休金集團（Church Pension Group, CPG）為教會的神職人員和非神職員工提供確定福利和確定提撥制計畫：

- 教會需要為神職人員退休金計畫或國際神職人員退休金計畫（ICPP）中的所有合格神職人員支付相當於應稅薪酬總額* 18% 的攤額。
- 2009 年，[全體大會第 2009-A138 決議](#)建立了一個強制非神職退休金制度，要求雇主在非神職 DB 計畫中為符合資格的非神職員工支付至少 9% 的攤額。該制度要求雇主提撥至少 5% 的應稅薪酬給非神職 DC 計畫中符合資格的員工，並對每位員工的提撥款提供至多 4% 匹配提撥。雇主選擇他們想要提供非神職 DB 計畫或非神職 DC 計畫，願意的話，他們可以向員工退休帳戶提供超過 9% 的較高總金額。雇主可以透過非神職 DC 計畫來增加雇主提撥比例，或是透過撥款給聖公會退休金儲蓄計畫（RSVP）的方式來補充非神職 DB 計畫。
- 美國聖公會雇主中有 96% 提供某種形式的退休金給非神職現任員工。其中，約有 90% 提供非神職 DC 計畫而另外 10% 提供非神職 DB 計畫給現任員工。
- 聖公會退休金儲蓄計畫（RSVP）可作為補充儲蓄計畫，提供給參與 CPF 其中一項確定福利退休金計畫的神職人員和非神職員工。

約有 5% 非神職雇主的提撥比例超過非神職 DC 計畫中規定的最低提撥額

163 家雇主（約佔參與非神職 DC 計畫的所有雇主的 5%）目前的提撥比例為 10% 至 20%。

* 應稅薪酬總額包括：

1. 基本薪資（不含住房）和預定應稅現金付款，包括 SECA 退稅和為受撫養人支付的學費（如果應稅）。
2. 現金住房津貼和/或水電雜費。
3. 雇主對符合資格和/或不符合資格計畫的撥款。這包括了雇主對符合資格確定提撥計畫的撥款，如 403(b) 或 401(k) 計畫。這不包括支付給 CPF 的攤額。
4. 應稅一次性付款（適用於付款月份）。
5. 雇主提供的住房之價值，等於上述編號 1 到編號 4 的總和之 30%。（不過，如果上述編號 1 到編號 4 的總和少於假設最低薪酬，雇主提供的住房價值等同於假設最低薪酬的 30%。）

以下概述這些計畫的通常運作方式，以及根據這些計畫，薪酬如何影響退休金福利：

	確定福利計畫	確定提撥制計畫
教會計畫：	<ul style="list-style-type: none">• 非神職 DB 計畫• 神職人員退休金計畫• ICPP	<ul style="list-style-type: none">• 非神職 DC 計畫• RSVP
計畫的通常運作方式：	在典型的確定給付計畫中，雇主代表符合資格的員工繳交計畫攤額。然後計畫會把收集的攤額匯整起來進行投資。退休後，員工會收到根據特定計算的付款，通常是終身付款。	在典型的確定提撥計畫中，雇主（經常還有員工）會撥款到員工「擁有的」個別退休儲蓄帳戶。每位員工可從計畫提供的各種投資選項中進行選擇，並且根據需要改變投資和個人提撥額。 退休時，個別帳戶中累積的金額一次性總額支付給員工或是逐年支付。退休基金提撥是由員工自行決定。退休前離職的員工可以帶走整個帳戶總額，以各個稅法為準。

主要發現

攤額、提撥，以及某些典型退休金計畫（包括由 CPF 提供的計畫）的特點是以薪酬為準。教會中的薪酬差距造成退休金差異。神職人員退休金計畫和 ICPP 中現有的某些特點是為了減緩這些退休金差異，如最低退休金、非連續最高七年薪酬，以及退休後醫療補助（這是在職期間獲得較低和/或不平均薪酬的神職人員獲得的不成比例福利）；然而，這些特色在非神職退休金計畫中並未提供。在非神職 DB 計畫中增加類似特點，CPF 或許能夠減弱非神職人員間收入差距對所獲得確定退休金福利的影響程度，但根據非神職 DB 計畫中的攤額率需要大幅提高才能涵蓋這些變更產生的額外成本。

平均最高薪酬 通常等於七個最高薪酬、不重疊的 12 個月週期所支付的平均應稅薪酬總額，這段期間計入神職人員整個職業生涯的服務年資。未重疊的 12 個月週期讓神職人員有較大的彈性，可以追隨不同使命呼召而不會因此對其退休金福利有負面影響。

根據 RSVP 和 非神職 DC 計畫，雇主提撥比例是基於薪水的百分比，這意味著較低收入員工的退休儲蓄帳戶獲得較少撥款。較低收入員工傾向於提撥較少金額到其退休金帳戶，因為他們無法負擔提撥較多金額，因此獲得的雇主匹配撥款也會較少。現任神職期間的不均等薪資和儲存能力不均等，會導致其退休儲蓄提撥隨著時間的推移而出現更大的缺口。

至今收集的薪酬資料顯示，男性神職人員收入多於女性神職人員，並且差距會隨時間而變大，已故神職人員除外。從獲得的種族和族群資料中，儘管無法描摹出教會的完整概況，卻未顯示神職人員薪酬和神職人員退休金計畫總體福利方面有顯著的差距，但將種族/族群和性別結合起來考慮時卻存在差異。白人男性神職人員收入比黑人、亞洲人以及西班牙語裔神職人員高，而黑人和西班牙裔女性神職人員收入比白人女性神職人員高。與白人神職人員相較，有色人種神職人員的薪酬結果範圍更大，在較低和較高薪酬類別中的比例過高。（應該指出的是，在回覆全體大會決議要求提供這類資訊時，

只有 41% 的神職人員向 CPG 提供種族和族群資訊。) 然而, 有機會增加神職人員在 RSVP 中的參與和提撥。以參與者來說, 白人神職人員的經常帳戶餘額約為 20,000 美元, 平略高於均有色人種的神職人員帳戶餘額約 13,000 美元。

非神職人員薪資相對而言較不受年齡和性別的影響, 並且儘管有限, 但至今從非神職員工那裡獲得的資料顯示, 白人和有色人種群體之間的薪酬沒有顯著差異。不過, 在更大範圍的非神職員工群體中, 存在薪酬差異, 根據確定提撥計畫, 退休收入的差距甚至更大。需要注意的是, 要解決神職人員和非神職員工群體之間退休收入的差距, 可能需要雇主增加其對非神職計畫的提撥比例(並可能要求員工增加提撥比例, 以獲得與非神職 DC 計畫撥款的完整雇主匹配撥款), 向非神職 DB 計畫注入資金, 和/或將神職人員福利往可負擔共同水準調整。

薪酬會受許多因素的影響。除了結構資料外, CPG 還與神職人員和非神職員工進行對話, 以測試新興主題, 並驗證有關薪酬和退休收入差距來源的資料要點。舉辦與現任和退休神職人員以及來自各種人口統計群體的非神職員工所舉行的聆聽活動顯示, 女性和有色人種神職人員尤其更可能在較小的教區服務、擔任兼任職位, 或未參加教會醫療保險; 所有這些因素都會影響她們目前和長期的薪酬和福利。其他出現的主題包括: 對不平等或有限機會的知覺、某些教區缺乏對各職級多元化的承諾、種族主義、不一致的指導和代言, 以及有色人種神職人員對政治和慣例的不熟悉, 這可能會阻礙他們在教會的職業生涯, 並最終影響薪酬機會。

有幾種方法可以減少收入差距對非神職員工和神職人員退休金福利的影響, 包括:

- 為非神職參與者的非神職 DC 計畫和 RSVP 計畫加上定額的雇主撥款。
- 透過提供各種雇主撥款方案, 鼓勵雇主向非神職 DC 計畫提供超過最低規定金額的撥款以供選擇, 從規定的最低金額到具體的最高撥款金額不等。
- 為非神職 DB 計畫退休金計算方式加上定額選項, 增加非神職 DB 計畫的參與率。為非神職 DB 計畫加上定額美元選項, 類似於神職人員退休金計畫中的定額美元方式 (1.15% X 最高平均薪酬前 10,000 美元 X 服務年資), 將為薪酬較低的非神職員工提供加權福利。
- 審查神職人員退休金計畫和 ICPP 中的定額美元條款, 以找出其他可解決神職人員計畫參與者之間退休差距的方法。(請注意, 2022 年對神職人員退休金計畫和 ICPP 的審查已經規劃。)

此外, 當教會致力於改進薪酬平等問題時, CPF 很高興與教會一起參與結構式研究, 進一步探索薪酬和職涯機會差距問題的根源, 這些問題最終影響了福利。

在教會考慮增加退休金平等的選項(特別是在較低收入的非神職員工中)時, 現在是反思第 2009-A138 號決議意圖的好時機, 該決議規定如果非神職員工選擇確定福利計畫, 其雇主的攤額不得低於員工薪酬的 9%, 而如果選擇確定提撥計畫, 則不低於員工薪酬的 5%, 且雇主匹配提撥至少為 4%。這些最低限額旨在作為起點, 希望雇主能夠透過非神職 DC 計畫貢獻更多撥款, 或撥款給聖公會退休儲蓄計畫 (RSVP) 來補充非神職 DB 計畫。

其他對平等的相關研究與見解

CPG 還進行了其他研究, 並提供了相關報告, 以幫助教會瞭解非本地教區和本地教區神職人員以及非神職員工群體在薪酬和福利方面的平等。尤其是:

- 第 2015-A181 決議要求 CPG 研究非本地教區神職人員和非神職員工的薪酬和員工福利成本, 並提供關於替代計畫和策略的資訊, 以改進這些領域神職人員和非神職員工退休金計畫。相關細節包括適用於哪些國家以及福利考量, 可參閱第 2015-A181 決議報告, [關於國外教區退休金福利成本](#)。請注意, 在撰寫本報告時, 為回覆我們的資料請求而提供的資訊, 不足以作為對非本地教區非神職員工的有意義分析。我們將繼續與這些教區的客戶合作, 了解更完整的狀況。

本研究發現，在非本地教區：

- ~ 在研究的大多數非本地教區，神職人員的薪酬低於市場基準。整體而言：
 - 26% 的神職人員薪資高於私營部門市場。
 - 20% 的神職人員薪資與私營部門市場一致。
 - 52% 的神職人員薪資低於私營部門市場。
- 非本地教區面臨幾個挑戰，包括有限的財源、當地通貨膨脹和匯率、地方政府與經濟狀況，以及由於這些地區的神職人員數較少而導致有限經濟規模。
- ICCP 提供的退休收入，等於或高於退休前終生神職人員職涯（25 年或更久的服務年資）每年領取的 10,000 美元或以下金額（大約 70% 的 ICCP 參與者賺取 10,000 美元或以下）。相較於地方基準和神職人員退休金計畫，退休時這一級的收入替代水準是優渥的。儘管收入替代水準很高，但由於相對較低的薪酬，退休金福利金額往往較低。
- CPG 提供給參與 ICCP 的退休人員之退休後醫療補助福利超過地方基準。
- 提供給合格神職人員的人壽保險與身心障礙保險通常超越地方基準。
- 第 2018-D045 決議請 CPF 研究為非神職員工和神職人員提供退休金權益的必要步驟，並將可能的計畫與可相比的非教會組織提供的退休金福利進行比較。相關細節，包括確定福利與確定提撥計畫的運作方式、計畫參與資料，以及讓退休金計畫更公平的考量因素，可參閱[教會退休基金會的全體大會第 2018-D045 決議報告摘要](#)。

本研究發現：

- 雇主基礎加上對非神職 DC 計畫高達 9% 的匹配提撥，大大超過了非營利組織和更廣泛行業提供的水準。
- 假設雇主的提撥水準相同，大部分的確定福利計畫比確定提撥計畫提供較高的參與者福利。儘管如此，確定提撥計畫仍然是神職人員和非神職員工退休策略的重要組成部分，尤其是作為一種主要的退休儲蓄工具，以更能實現可攜帶性和/或作為提供確定福利計畫作為其主要退休計畫的員工之補充儲蓄工具。
- 美國聖公會雇主中有 96% 提供某種形式的退休金給非神職現任員工。其中，約有 90% 提供非神職 DC 計畫而另外 10% 提供非神職 DB 計畫。僅 2% 提供非神職 DB 計畫的雇主也提供 RSVP 給非神職員工。
- 自全體大會第 2009-A138 決議實施非神職退休金制度以來，非神職 DC 計畫的員工參與率增加達 88%，儲蓄率則增加達 220%。
- 根據非神職退休金制度，雇主需要支付至多 9% 攤額，比神職人員退休金計畫規定的 18% 攤額還少。
- 雖然神職人員退休金計畫攤額比非神職計畫要求的攤額更多，18% 攤額遠不足以涵蓋提供給神職人員的福利之全部成本。神職人員退休金計畫福利主要是由 DPF 在過去一世紀從神職人員退休金計畫資產中所獲得的投資報酬所資助。

ICCP 改進情況

為響應這些研究發現，以下對 ICCP 的改進自 2021 年 1 月 1 日起實施：

- 每三年，CPG 將會分析購買力並視需要進行調整。自 2021 年 1 月 1 日起，五個教區的受益人首次獲得購買力調整。
- 為抵消銀行手續費，CPG 向居住在美國境外並透過外國電匯領取每月福利的退休人員提供每月 40 美元補貼。
- 為現行 ICCP 參與者增加短期和長期身心障礙福利。
- 每位具有 20 年或更久年資的合格人員每月主要醫療營養補充品從 160 美元增加為 170 美元。

計畫所包含的福利

神職人員退休金計畫和 ICCP 提供退休金支付以及死亡、殘疾、安置、子女，以及其他輔助福利。神職退休金計畫也提供可自由支配的聯邦醫療保險（Medicare）補貼和生活成本調整（COLA）。

非神職 DB 計畫提供退休金支付、死亡福利和長期傷殘退休福利；非神職 DC 計畫提供退休金福利、殘疾專款，以及在參與者死亡時向指定受益人提供福利。

- 即使支付給非神職計畫的攤額從 9% 增加為 18%，神職人員退休金計畫提供的全部福利所需的資產需要幾十年的時間才累積而成。
- 神職人員退休金計畫、非神職 DB 計畫、非神職 DC 計畫,和 RSVP 主要都是為了幫助參與者退休後維持一定的生活水準，但還需要社會安全、聯邦醫療保險以及個人儲蓄才能實現這個目標。

薪酬與退休金資料

以下是以神職和非神職員工團體為範圍的重要研究發現，依據自我報告神職人員的種族與族群資料，以及由 CPF 提供、參與退休金計畫的現任非神職員工和神職人員的人口統計和薪酬資料。

神職人員間的平等

薪酬	<ul style="list-style-type: none"> • 從總體平均數來看，在所有白人和所有有色人種神職人員間並無統計上的顯著差異，但在綜合考慮種族/族群和性別時存在差異。 • 白人男性神職人員年薪平均高於有色人種神職人員，比黑人男性高約 5,500 美元，比亞洲男性高 2,000 美元，比西班牙語裔男性高 6,500 美元。 • 相比之下，白人女性神職人員的年薪平均低於有色女性神職人員。黑人和西班牙語裔女性的平均年薪比白人女性高約 12,000 美元，儘管亞裔女性的年薪比白人女性低 9,000 美元。 • 所有有色神職人員的薪酬水平都顯示比白人神職人員更為波動，有色神職人員在較低和較高薪酬類別中的比例都過高。 • 已婚男性神職人員收入顯著高於單身男性神職人員，但女性神職人員薪酬相對而言不受婚姻狀況影響。 • 由於雇主補貼醫療福利和其他津貼的方法不同，用於決定退休金福利的薪酬可能會有不同。例如：有些雇主可能提供津貼來補充神職人員的總薪資，以支付經由受撫養人獲得醫療保險或支付子女學費，從而獲得更高的應稅薪酬。
神職人員退休計畫給付	<ul style="list-style-type: none"> • 根據 41% 神職人員自願提供的資料， <ul style="list-style-type: none"> - 有色人種男性神職人員和白人男性神職人員在預估的退休金福利很接近，而 - 有色人種女性神職人員退休金福利比白人女性神職人員平均高出 7%。 • 整體而言，男性神職人員的預估年度退休金福利比女性神職人員多 40%，反映出男性神職人員的薪酬更高，年資更久。 • 已婚男性神職人員的預估退休金收入比單身男性神職人員多出 24%。 • 儘管婚姻狀況對女性神職人員薪酬並無顯著影響，但已婚女性神職人員通常在退休時有兩年以上的服務年資，因此預估退休收入比單身女性神職人員多出 15%。 • 已婚男性神職人員作為次團體，其薪酬明顯高於其他次團體。
RSVP 福利	<ul style="list-style-type: none"> • 白人神職人員的經常帳戶餘額約為 20,000 美元，比有色人種神職人員的平均帳戶餘額約 13,000 美元略高。 • 已婚女性神職人員在 RSVP 的儲蓄比單身女性神職人員多出 30%。

薪酬	<ul style="list-style-type: none"> 非神職薪酬相對而言不受年齡和性別的影響。 儘管有限，但非神職員工的資料顯示，白人和有色人種非神職員工在薪酬方面沒有顯著差異。
退休福利	<ul style="list-style-type: none"> 在非神職人員人口中比例較少的男性非神職員工（23%）由於薪酬較高，預計退休收入將比女性非神職員工高出 32%。 已婚非神職員工（男性和女性）預計退休收入比單身非神職員工平均大約少 14%。

退休金計畫對退休收入平等的影響

研究顯示，CPF 的退休計畫中有些特徵在退休收入平等方面會造成正面、中性或負面影響。以下圖表呈現每個 CPF 退休計畫對神職人員和非神職員工退休收入平等的影響。

計劃	對神職人員退休收入平等的影響
神職人員退休金計畫	縮小差距
RSVP	惡化差距
計劃	對非神職員工退休收入平等的影響
非神職 DB 計畫	中立
RSVP	惡化差距
非神職 DC 計畫	惡化差距

下面的方塊說明會影響退休收入平等的計畫特色。

神職人員退休金計畫在計算其福利時，使用最高平均薪酬和服務年資作為關鍵要素，因此任何收入不平等都將對退休金平等產生實質影響。神職人員退休金計畫特色包括固定金額、最低福利、非連續最高七年薪酬，以及退休後健康保險計畫，這一切對減少神職人員間的收入不平等有某種程度的影響。然而，非神職 DB 計畫並沒有如神職人員退休金計畫中如固定金額等特色而可降低收入不平等的影響。

根據 RSVP 和非神職 DC 計畫，雇主和員工提撥額度是根據薪酬比例，讓這些計畫參與者的收入差距持續到退休。此外，投資營收的綜合影響雖然對個人帳戶有正面影響，但進一步讓退休收入的差距惡化。除此之外，個人提撥可能存在很大差異，收入越高的人更可能參與並提撥更多，導致更大的退休儲蓄差距。

聆聽活動的主題（2018 - 2022 年）

第 2018-A237 決議請 CPG 「研究各種不同人口統計群體間的薪酬和退休金不平等。」除了構成本報告大部分內容的結構式資料之外，CPG 也與數字背後的人員（教會員工）互動。CPG 執行長暨總裁 Mary Kate Wold 與教會內多種人口群體的代表舉行了一系列聆聽活動。這個方法是以為回應第 2018-D045 號決議而舉辦的一系列類似傾聽活動為基礎而建立，處理非神職和神職人員退休金計畫中的公平和平等問題。（在 COVID-19 疫情之前，聆聽團體是以面對面方式進行；最近團體則是在 Zoom 上會面。）

對話的目的是要第一手和實時地了解不同的教會工作者對平等的一般定義和觀點，以及對相關員工福利平等的定義和觀點。神職人員和非神職員工是以自己的經驗來參與這些內容豐富的對話。在圍繞平等和公平的傾聽活動中，我們經常聽到一

些遭遇困難的故事。在「愛的方式」(Way of Love)中，我們面臨著「去做」、跨越界限並深入傾聽的挑戰，這樣我們才能成為並理解我們同在的摯愛社區。正是本著這種精神，我們傾聽並向教會報告了我們所聽到的。

從這些與非神職員工和神職人員的對話中得到的見解雖然是軼事，但通常支持了本報告中提供的資料。重要的是，所浮現的幾個主題是薪酬差距的基礎，導致退休金差距，此為本報告的主題。

回應第 2018-D045 決議而舉行的聆聽活動

在為收集神職人員和非神職員工對公平和平等的觀點而舉行的聆聽活動中所浮現的兩個主題，與 CPF 回應第 2018-D045 決議的報告有直接相關：

- 許多非神職員工覺得，與更廣泛的行業相比，其退休金福利是優渥的，但比不上神職人員的福利。
- 許多教會利害關係人同意，在實現平等之前，需要解決存在已久的非神職員工薪酬公平問題。

回應第 2018-A237 決議而舉行的聆聽活動

回應第 2018-A237 決議而舉行的聆聽活動涉及各種統計人口群，包括在本地教區服務的各級非神職和神職人員（除非另有說明）：女性、男性、亞洲人、黑人、LGBTQ+、拉美裔/西班牙語裔、執事、以及退休人員。（正在規劃與原住民神職人員進行聆聽活動，先前聆聽活動則是與第九省合辦。）

以下是對這些對話期間浮現的主題之說明。如果全體大會通過第 2018-D045 決議和第 2018-A237 決議的動機是處理不同統計人口群體之間的薪酬和退休金差距，那麼處理這些主題可以是這一努力中一個有用的步驟。

若教會決定進一步探討導致退休金差距的薪酬和職涯機會不等的根源，CPF 將立即參與更正式的研究。

由於偏見導致的機會不平等

女性、有色人種以及 LGBTQ+ 神職人員都提出曾經歷教會中明顯和隱藏的偏見。

屬於一個類別以上（族群、種族、性別和性傾向）的神職人員報告說，他們並不總是清楚這些因素中哪一個在特定情況下可能成為問題，或問題是否由兩個或兩個以上因素結合而成。對許多人而言，地理因素在其事奉道路上扮演重要的角色。例如，LGBTQ+ 神職人員知道教會哪些地區會接納他們。有些神職人員表示，由於偏見（尤其是關於性傾向），教會有些地區並不接受他們，即使他們因為離家人較近或是其他關係等原因而更願意住在那些地區。

神職人員重複提到在派遣過程中遭遇的偏見，從最初在神學院看到白人首先被錄取的經歷開始。儘管這種偏見可能微妙，有些神職人員報告說，它也可能相當明顯。遭受不公平歸類的經歷很常見，有色人種神職人員描述他人的假設，認為他們只能為自己族群的會眾服務，或是他們服務其他類型的會眾（尤其是白人）不會有成效。女性、LGBTQ 和有色人種神職人員甚至被勸阻申請某些職位是很常見的情況，他們被鼓勵要「降低自己的期望」。

這些神職人員報告說，即使他們具有同等或更多的經驗和資格，卻面臨更高的門檻，且需要證明自己的能力，但白人男性神職人員卻沒有被如此要求。幾位神職人員報告說，外國口音會被詮釋為智力較低。有人引用別的領域專業人士對此現象的評論：「我說話帶口音，而不是用口音思考。」

女性、LGBTQ+，以及有色人種神職人員講述，曾被明確告知，某些教區不會考慮他們的申請，原因是他們的性別、族群、種族或性傾向。在某些教區，這些神職人員知道哪些牧區遙不可及（通常是最富裕的白人教會）。這些潛在候選人感覺，這些遴選委員會對於要選誰已經有狹隘的定見。

一些神職人員在遴選過程中遇到阻礙，甚至可望保持開放態度的教區也不例外。他們描述自己如何受到邊緣化，例如：即使在與其他申請人同等或更具資格和經驗的情況下，某些職位也沒有認真考慮他們的申請。有些人還被遴選委員會告知，風險太高（信眾可能會離開教會）。有些人在申請過程中則遇到「土生土長」的要求。

教會在多元化、平等和包容方面的立場不一致

所有聆聽團體的參與者都對教派高層所舉的榜樣表示讚賞：黑人擔任主教的歷史性選舉，以及他堅定呼籲教會要致力於種族和解和正義；但他們報告說，在自己的親身體驗中，這一資訊還沒有到達教會的基層。

較低薪酬

女性、有色人種，以及 LGBTQ+ 神職人員報告他們經常遭遇薪酬差距。一些人回憶說，他們發現自己的收入低於白人男性前輩。出於許多原因，包括顯然機會較少，這些神職人員報告提到，他們更願意服事較小的教會、接受兼職職位，或不參加教會提供的醫療保險，因為他們知道這些因素將影響他們的養老金和其他長期福利。如同一位女性神職人員說：「我們解決了。」

儘管他們報告說族群和歷史黑人教會通常擁有較少資源，對於女性、有色人種和 LGBTQ+ 神職人員來說，並非只有這些教會據稱支付較少薪資。結果，這些人口統計中的許多神職人員報告表示，他們發現從事世俗工作是必要的，且時常得兼好幾份工作，才能維持生計。從事多種工作的神職人員通常沒有時間休息，因為所有的「自由時間」都被工作綁住。此外，在專業社區服務的人沒有足夠可用的神職人員負責週日或其他服事。這導致了疲憊和過勞。

同樣地，許多非神職員工認為福利的門檻（每年1,000小時或更多的補償時數）導致教區限制了他們報告的時數，儘管不一定是他們的時間。他們將會投入更多無薪時數，尤其是在聖週期間。很多非神職員工表示，他們之所以如此是因為認為自己的工作 and 他們所服務的神職人員工作一樣，都是一種使命。一些非神職員工預測，隨著教會不斷變化，資源不斷減少，非神職員工的價值（而非報酬）將會增加，「將會需要他們維持運作」。

指導和自我倡議

許多聆聽活動參與者表達了希望能獲得指導和整個教會的其他支持系統。許多參與者表達希望學習如何在通話過程中進行協商、建立關係網，以及如何應付衝突（尤其是當衝突的基礎是種族、性別、族群或性傾向時）。非神職人員表達同樣的希望且感到在教會中缺乏類似的授權，並渴望更多的代言。任何人（神職或非神職）如果先前的職業涉及協商和自我倡議技能，表現得最好。神職人員表示，神學院在這些技能的培訓和在呼召過程中提拔畢業生方面立場不一致。有色人種、女性以及 LGBTQ+ 團體必須建立指導和倡議制度，因為他們未從傳統的「大男孩網絡」中獲益。經常有人提到黑人聖公會聯合，視其為成功範例。提到的內部和外部障礙包括以下：

- 對某些族群而言，自我倡議是一種陌生的慣例。因為服事是他們傳教的動機，因此若要求較多薪酬令人感到羞恥。
- 女性自我倡議可能會被負面看待，相較之下，男性的野心則被視為正面。
- 一些教區通常比其他教區更好地為神職人員進行倡議。
- 一些教區比其他教區更好地為非神職員工進行倡議。
- 直言不諱可能要付出代價，甚至報復。

不熟悉政策和慣例

教會中許多族裔神職人員是在美國之外出生，並且在英國聖公會的其他地區（或從其他教派轉任的）受命的。

- 這些來自英國聖公會其他地區的神職人員不熟悉教會的政策和慣例，讓他們在遴選過程中在與遴選委員會和教區代表交談時，處於不利位置。

教會政策和慣例對一些可能也是從海外來到美國的非神職領袖來說也是陌生的，因此他們可能不知道最低薪酬和福利方面的要求。女性、LGBTQ+ 以及有色人種參與者表示，他們希望自己以及其教派非神職領導獲得教育和培訓。這些神職人員指出，除了教會的政治和慣例之外，還需要了解聯邦和州法律，包括稅法，以及如何在美國經營非營利組織。這是一項必備技能，缺乏的話可能成為教會職涯的阻礙。

後續步驟

CPG 感謝全體大會提供機會，得以進行這些議題的研究和呈報結果。研究也透露出一些可能的後續步驟：

- 儘管 CPG 過去幾年增加了西班牙語資源，但這個領域還有許多待完成的工作。
- 對於從美國境外進入神職退休金計畫的神職人員，CPG 還可以多做一點，以協助他們認識自己的福利。
- 對於不熟悉教會政策和程序的神職人員和非神職領導，教會有機會加強對他們的培訓。
- 教會有機會建立指導和教育計畫，讓神職人員和非神職員工能協商並應對協議書、薪酬、以及其他自我代言的工具。
- 可以在教會的每一層級建立一個或多個工作組來研究這份報告並處理這裡強調的問題。

總之，這些聆聽活動中出現的主題與本報告中大部分的資料一致，並為薪酬差距奠定了基礎，最終導致退休金差距。處理這些主題可能是解決不同人口群體薪酬和退休金差距的有用第一步。

金融知識評估的洞見

更高水準的金融知識有助於改善資金管理實踐以及退休規劃和準備。全國研究中，男性和女性在金融知識水準上存在顯著差異，這導致了金融健全感的差異。然而，CPG 對神職人員和非神職員工的研究顯示更小的性別差異。

在 2018 和 2020 年間，CPG 與全球金融素養卓越中心（GFLEC）合作，進行了一項對神職人員和非神職員工金融能力和知識的評估研究。該研究把神職人員和非神職員工與 2018 年國家金融能力研究（NFCS）的全國代表子樣本進行了比較。

研究顯示，非神職員工和神職人員比 NFCS 次團體更具有金融知識。在非神職員工和神職人員之間，神職人員的金融知識較好。在回顧過去的教育課程時，透過 CPG 或其他機構接受過金融教育的非神職員工和神職人員，表現優於未接受金融教育者。在性別差異中，全國子樣本比較顯示，男性和女性在金融知識方面存在微小差異。因此，女性神職人員與男性神職人員在金融知識方面的得分相似，這一點非常重要。

這些要點也表明，與神職人員相比，非神職員工有機會提高理財能力，以幫助改善他們的資金管理實踐以及退休規劃和準備。

增加平等的考量因素

CPF 對回應第 2018-D045 決議所做的報告，提出了讓退休金計畫更加平等的可能考量因素，該定義為，在薪酬平等的條件下，給予非神職和聖職教會工作人員同等的預期財務福利。這包括了增加雇主對非神職 DC 計畫的提撥（並鼓勵員工增加提撥，以便獲得全額的雇主匹配提撥）。它也強調幾種縮小差距的方法，如透過將退休金計畫福利往共同水準調整和/或將資金注入非神職 DB 計劃。因為非神職和神職人員計畫是分開的，適用法律並不允許使用再不同資金間移動的方式來實現平等。

減少退休福利方面薪酬不平等的影響，額外的可能考量因素包括

- 在 RSVP 和非神職 DC 計畫中加上定額的雇主撥款，

均等角度下的平等

值得指出，就報告目的而言，CPF 從等值的角度來看待平等，因為我們聽說並觀察到，教會的多元勞動力從不同的退休金方法中受益。

- 透過提供各種雇主撥款方案，鼓勵雇主向非神職 DC 計畫提供超過最低規定金額的撥款以供選擇，從規定的最低金額到具體的最高撥款金額不等，
- 在非神職 DB 計畫退休金計算方式中加上定額選項，增加計畫的參與率，以及
- 審查神職人員退休金計畫和 ICPP 中的定額美元條款，以找出其他可解決神職人員計畫參與者之間退休差距的方法。

總結

攤額、提撥，以及多數退休金計畫的特點，包括 CPF 退休金計畫，是以薪酬為準。因此，在薪酬差距存在的狀況下，退休收入也將會有差距。CPF 在神職人員退休金計畫和 ICPP 中納入了一些特色，不成比例地造福在職期間獲得較低薪酬的神職人員；但是，這些特色目前並不存在於非神職 DB 計畫中。由於雇主需要提供9% 提撥款給非神職 DB 計畫，以支付目前根據非神職 DB 計畫的福利成本，因此需要增加所需的雇主攤額，以便為任何福利新增提供資金。此外，由於雇主給非神職 DC 計畫和 RSVP 的提撥款通常根據提撥比例，任何收入差距都將持續到退休，並可能因年度投資報酬率的混合影響而加劇。

這些薪酬差距在神職人員和非神職員工之間（如為回應第 2018-D045 決議而進行的本研究所顯示）以及男性和女性神職人員之間最明顯。此外，聆聽活動指出影響目前和長期薪酬與福利的各種因素，包括女性和有色人種神職將服事較小的教會的可能、擔任兼職職位，或是不加入教會醫療保險，以及有限職涯機會，這些最終則影響了某些教區的有色人種神職人員的薪酬。對 RSVP 和非神職 DC 計畫的定額提撥，以及在非神職 DB 計畫中加入定額特色，並增加目前包括神職人員退休金計畫和 ICPP 退休金公式在內的定額特色，將有助於減少薪酬差距對退休福利的影響，同時教會致力於在薪酬和就業實踐方面實現更大的平等。如前所述，這些福利強化措施可能需要額外資金，方式是增加雇主對這些計畫的提撥款和/或把福利調整到可負擔的共同水準。此外，當教會致力於改進薪酬平等問題時，CPF 很高興與教會一起參與結構式研究，進一步探索薪酬和職涯機會差距問題的根源，這些問題最終影響了退休金。

特此重申，CPF 並不是推薦特定的改變方法或模式。我們的目標是協助教會繼續針對平等問題進行重要對話。我們很高興提供可分享的資料和專業知識來協助這些對話，並且將會支持教會認為最適合其不斷變化需求的任何退休金模式。

本資料僅供參考，不應視為投資、稅務或其他建議。本文不構成合約 或任何產品或服務的提供。若本資料與正式的計劃文件或保單產生衝突，以正式的計劃文件或保單為準。教會退休基金會 (CPF) 及其附屬機構，統稱為教會退休集團 (CPG)，保留隨時以任何理由修訂、終止或修改本資料中所述的任何福利計劃和/或保單條款的權利，除非適用法律另有規定，恕不另行通知。

CPF 目前提供退休後醫療補助給符合資格的神職人員和配偶。 然而，CPF 需要維持足夠流動性和資產來支付其退休金和其他福利計畫義務。鑑於不確定的金融市場及其對資產的影響，CPF 保留酌情隨時修改或終止退休後醫療補助的權利。*

*** 未提供給非神職員工及其配偶。*

附錄

資料來源

以下資料來源為本報告研究的一部分：

- 參與計畫的現任非神職員工和神職人員人口統計和薪酬資料（Demographic and compensation data for active lay employees and clergy enrolled in plans），由 CPF 提供
- 2021 年國際非神職員工普查資料（2021 International Lay Employee Census Data）
- 2021 年神職人員普查資料（2021 Clergy Census Data）
- 神職人員自我報告種族和族群資料，經由全體大會要求而收集（41% 神職人員提供此資料。）

非神職員工方面，大部分重點是放在能收集和驗證的資料，如性別、服務年資，以及婚姻狀況。我們繼續和雇主以及非神職員工合作，收集關於非神職人口的資訊。

表一 神職人員和非神職員工的退休金壯狀態（截至 2019 年 12 月 31 日）

	現任	退休	總計
神職人員退休金計畫	5,394	7,025	12,419
非神職 DB 計畫	1,015	2,341	3,356

表二 神職人員和非神職員工的確定提撥帳戶（截至 2019 年 12 月 31 日）

	總計*
神職 RSVP	1,836
非神職 DC 計畫	11,996
非神職 RSVP	525

* 請注意，非神職 DC 和 RSVP 計畫所顯示的數據同時包括現任員工和退休人員。我們無法區別現任和退休狀態。