

全體大會第 D045 號決議 教會退休基金會報告摘要

2018 年，第 79 屆全體大會通過第 D045 號決議，要求教會退休基金會 (CPF) 執行下列事項：

- 研議提供退休金權益的必要步驟，退休金權益的定義為，提供同酬非神職和授立聖職教會工作人員，平等的預計財務給付；
- 將可能的計畫和由類似的非教會組織提供的退休金給付做比較；以及
- 在 2020 年 7 月 1 日前向執行理事會報告研究結果，以便與更廣大的教會溝通，包括但不限於第 80 屆全體大會。

本報告總結 CPF 對國內外非神職和授立聖職教會工作人員的退休金權益相關的調查結果。這些調查結果及同等和權益主題的其他調查結果（包括國際非神職和授立聖職教會工作人員的退休金權益），將納入 CPF 對第 2018-A237 號決議的回應中，該決議敦促 CPF 研究不同人口統計類別的薪酬和退休金差距，在教會朝著同等努力的同時，提出補充退休金模型。

隨著教會繼續討論退休金權益，瞭解教會存在多元觀點非常重要。這些包括（但不限於）

- 教會內部多種類型的部會，包括各種職位各種薪酬水準；
- 對同等和權益的看法不一；
- 截然不同的退休金權益理念（讓每個人獲得最高給付水準，對比降低到可負擔的公分母）；以及
- 對教會退休金給付的不同信念，包括有些人認為與市場相比，神職人員給付過於慷慨；神職人員則擔心其給付會減少，而許多非神職員工因為薪酬和退休金給付較低，而感到比神職人員的價值較低。

雖然我們意識到存在多種觀點，但 CPF 持中立立場。我們不提倡任何特定方法。關於退休金權益的每一項考量都有優缺點。我們希望這份報告中的資訊能幫助教會推進這些重要的對話，並支持其決策。雖然這份報告的資訊是以數據為導向，並提供佐證詳細資訊，但我們知道退休準備不僅僅是一組數字。最終是關於非神職員工和神職人員在退休期間的生活品質和福祉。

主要調查結果

以下是 CPF 研究報告的主要調查結果，從第 6 頁開始提供更多詳細資訊：

- CPF 持續為符合資格的非神職和授立聖職工作人員支援確定給付和確定提撥制計畫，即使美國聖公會以外的大多數雇主已從確定給付計畫移轉。CPF 對根據深入分析的確定給付計畫的支持，也已經由外部專家確認。研究分析顯示，大多數情況中，假設雇主的提撥程度相同，則確定給付計畫比確定提撥制計畫會對參與者產生更多給付。意即，確定提撥制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。
- 96% 教會授權的聖公會雇主向符合資格的非神職員工提供退休金，雖然我們得知將某些非神職員工的聘僱身分從全職轉為兼職（每週不到 20 小時）的做法越來越普遍。提供退休金的雇主中，約 90% 提供聖公會非神職員工確定提撥制退休計畫（非神職 DC 計畫），僅 10% 提供聖公會非神職員工退休計畫（非神職 DB 計畫），兩者皆由 CPF 管理。自 2009 年全體大會第 2009-A138 號決議實施非神職退休金制度以來，非神職 DC 計畫的非神職員工參與率與儲蓄率增加 88% 與 220%。
- 根據非神職退休金制度，雇主需要支付最多 9% 攤提，比教會退休基金神職人員退休金計畫（神職人員退休金計畫）規定提供給符合資格的神職人員的 18% 攤提率少。然而，值得考慮的是，雇主必須為非神職員工支付社會安全稅，但不必為神職人員支付社會安全稅，儘管我們瞭解許多雇主會提高神職人員應課稅的薪酬，以支付這些稅金。
- 神職人員退休金計畫和相關計畫提供退休金以外的一系列給付，這些給付由 18% 攤提和投資收入資助。非神職 DB 計畫提供有效會員退休金支付、死亡給付和長期失能退休給付，而非神職 DC 計畫僅提供退休金給付。
- 雇主基本額加上對非神職 DC 計畫最多 9% 的等額提撥，顯著超過了非營利組織（平均 3.8%）和廣義的同業（平均 4.3%）。
- 神職人員退休金計畫、非神職 DB 計畫，以及非神職 DC 計畫都是為了幫助參與者退休後維持他們的生活水準，但還需要社會安全、聯邦醫療保險，以及個人儲蓄才能達成這個目標。

過去一年中，CPF 主辦的近 20 場公聽會綜整了許多關同等和權益主題的見解。以下是一些關鍵重點：

- 雖然許多人對給付同等和權益表達了疑慮，但這些術語對不同人有不同意義。
- 許多非神職員工認為，與廣義同業相比，他們的退休金給付相當慷慨，但與神職人員的退休金給付相比，則對同等和權益表達了疑慮。
- 在提供權益的可能行動方面，有不同的理念。有些人希望每個人都能獲得最大程度的給付，而有些人則認為應將給付降低到所有教會雇主都能負擔的公分母。
- 許多教會利害關係人同意，在達成同等之前，需要解決存在已久的非神職員工薪酬公平問題。

如前所述，這些調查結果和其他見解將納入 CPF 對第 2018-A237 號決議的回應中，該決議將探討各種人口統計類別的薪酬和退休金差距，並隨著教會朝著同等努力，提出補充退休金模型。

第 D045 號決議要求 CPF 研議提供退休金權益的必要步驟，退休金權益的定義為，提供同酬非神職和授立聖職教會工作人員，平等的預計財務給付。在業界，退休收入替代比率（即退休時維持相同生活水準所需的最終薪酬百分比）通常用於說明退休金計畫提供的預測財務給付。這方面還有兩項其他重大調查結果：

- 所有條件皆相同（起始日年齡和退休年齡、薪酬），神職人員退休金計畫參與者預計在退休時獲得比非神

職 DB 和非神職 DC 計畫參與者略高的收入替代。

- 要達到類似的退休收入替代水準，可能需要雇主增加其對非神職計畫的提撥比例（以及可能更高的員工提撥制，以獲得非神職 DC 計畫雇主全額提撥），及/或神職人員接受減少給付，以達到可負擔的共同水準。為提供退休金權益（定義見第 2018-D045 號決議）而採取潛在措施的考量事項，請見第 10 頁和第 11 頁。

背景

CPF 始於 1917 年，旨在為符合資格的聖公神職人員提供退休和失能給付。多年來，教會要求 CPF 提供範圍更廣的員工給付，包括非神職員工的退休福利和神職人員和非神職員工的醫療給付。

CPF 自 1980 年以來即為非神職員工提供退休金給付。1991 年，第 70 屆全體大會通過第 1991-D165 號決議，要求提供教會非神職員工退休金計畫。2009 年，第 76 屆全體大會通過第 2009-A138 號決議及其相關教規，建立全教會的非神職員工退休金制度，並任命 CPF 為管理者。多年來，CPF 持續在非神職員工退休金制度下提供兩種退休金計畫：

- 非神職 DB 計畫：根據此確定給付計畫，雇主必須支付相當於每位參與員工薪酬 9% 的攤提。
- 非神職 DC 計畫：根據此確定提撥制計畫，雇主必須向該計畫提撥每名參與員工薪酬的 5%，並配合每名員工的提撥率，等額提撥最高 4%。雇主可以選擇提撥較高金額。

在典型的確定給付計畫中，雇主代表其員工進行提撥。然後，只要員工（或其配偶，如選擇共同和遺屬支付選項）在世，該計畫就會匯集並投資提撥款，並承諾支付員工退休每年的固定（即「確定」）給付。

反之，在典型的確定提撥制計畫中，雇主（可能還有員工）會提撥到員工「持有的」個人帳戶。每位員工必須從計畫提供的投資選項中選擇。退休時，個人帳戶中累積的金額可能會支付給員工。員工務必謹慎管理該金額，以支應其餘生。部分確定提撥制計畫規定，包括 CPF 發起的確定提撥制計畫，參與者可使用部分或全部金額購買年金，以提供某種程度的終生支付保障。

雖然確定給付和確定提撥制計畫都提供退休收入，但幾個重要面向有所不同：

確定給付計畫

教會計畫：

- 非神職 DB 計畫
- 神職人員退休金計畫

主要計畫特色：

- 本計畫保證向每位參與者支付特定定期款項，通常為終身支付。定期金額係基於幾個因素，例如最高平均薪酬和年資。^{*}
- 計畫發起者承擔以下風險：(a) 投資報酬無法支付承諾給員工的給付費用，以及 (b) 退休人士的壽命可能超過預期，並從計畫獲得高於預期的支付額。
- 只有在符合保留既得權利要求條件時，參與者離職時仍有資格獲得退休金給付（即根據終止前的年資）。但是，神職人員退休金計畫和非神職 DB 計畫中的服務年資通常可從一教會雇主轉移至另一雇主，使這些計畫比多數非教會計畫更具「可攜性」。
- 在選擇投資方式方面，本計畫採取長期觀點（例如：100 年的時間範圍），此舉取得稀有的投資機會。

^{*} 根據非神職和神職人員 DB 計畫（自 2018 年 1 月 1 日起），最高平均薪酬為員工在整個職涯中計入服務年資之七個不重複的 12 個月期間所領取之最高薪酬的平均值。服務年資是指已支付完整攤提費用的年份與月份期間。

^{**} 退休儲蓄計畫 (RSVP) 可作為非神職員工的補充計畫，其雇主已採用非神職 DB 計畫或是該名非神職員工每年工作時間少於 1,000 小時。也可以作為神職人員的補充計畫。

確定提撥制計畫

- 非神職 DC 計畫
- 聖公會退休儲蓄計畫 (RSVP)^{**}

- 員工退休後可收到一次性付款或分期付款，但除非參與者購買年金，否則無法保證終生收入。
- 員工承擔所有投資風險，以及他們其壽命可能較給付更長的風險。
- 員工從計畫發起者提供的選項中選擇投資。
- 給付為參與者各自持有，且為可攜式給付。員工可將帳戶餘額投入其他退休計畫或個人退休金帳戶 (IRA)。
- 員工持有帳戶餘額，可隨時查看其給付的目前價值。
- 通常在扣稅前進行員工提撥，從而減少其當前應稅收入。

所有其他條件皆相同時（包括雇主和員工提撥程度相同），大多數情況下，確定給付計畫比確定提撥制計畫會對參與者產生更多退休金給付。主要原因包括雇主承擔投資風險和長壽風險，而非將這些風險移轉給參與者。此外，雇主比起確定提撥制計畫中的參與者，更能夠採取更長期的投資觀點，並可取得更大量的高績效資產。

計畫參與

目前有 96% 教會授權雇主向符合資格的非神職員工提供退休金，雖然我們得知將某些非神職員工的聘僱身分從全職轉為兼職（每週不到 20 小時）的做法越來越普遍。提供退休金的雇主中，約有 90% 提供非神職 DC 計畫，另外 10% 則提供非神職 DB 計畫。百分之二提供非神職 DB 計畫的雇主，也提供 RSVP 給非神職員工。讓自 2009 年全體大會第 2009-A138 號決議建立非神職退休金制度以來，非神職 DC 計畫的非神職員工參與率

與儲蓄率分別增加了 88% 與 220%。

截至 2019 年 12 月 31 日	非神職 DB 計畫	神職人員退休金計畫
有效參與者	1,077	5,645
平均年齡	53.1	54.2
平均服務年資	9.1	12.7
平均薪酬	\$46,741	\$81,384
擁有 RSVP 餘額的參與者	404	1,816

截至 2019 年 12 月 31 日	非神職 DC 計畫
擁有帳戶餘額的參與者	11,847
平均年齡	50.0
平均服務年資	7.6
平均薪酬	\$37,416
平均帳戶餘額	\$41,800
平均提撥率（員工與雇主）	12.9%

與神職人員相比，非神職員工任期較短（如上表所示），證明非神職員工更有可能擁有其他退休收入來源。

神職人員退休金計畫和非神職 DB 計畫給付計算方式

CPF 確定給付計畫規定的可支付給付，是以最高平均薪酬和服務年資來決定。雖然兩個計畫的最高平均薪酬和服務年資相同，但退休金公式卻不同：

神職人員退休金計畫	非神職 DB 計畫
$\text{最高平均薪酬} \times 1.6\% \times \text{服務年資}$ + 至多最高平均薪酬的第一個 $\$10,000 \times 1.15\% \times \text{服務年資}$	$\text{最高平均薪酬} \times 1.5\% \times \text{服務年資}$

退休準備

通常有幾個變數會影響個人在退休財務的準備程度，包括：

	非神職 DB 計畫和神職人員退休金計畫	非神職 DC 計畫
薪酬	✓	✓
服務年資	✓	
計畫投保年齡	✓	✓
退休年齡	✓	✓
員工提撥		✓
投資報酬		✓
其他退休收入來源	✓	✓

資料來源

以下資料來源為本報告研究的一部分：

- 由 CPF 提供的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
- 廣泛市場趨勢的統計數據自以下來源彙整：
 - Aon 給付指數和 SpecBook
 - 富達投資 (Fidelity Investments)
- 教會退休金集團 (Church Pension Group) 2018 年非神職退休準備調查
- 2019 年 5 月至 2020 年 3 月期間，與各利害關係人舉辦的公聽會

研究調查結果

隨著雇主移轉至固定提撥制計畫，固定給付計畫的普及率幾十年來持續下降。

雇主移轉至確定提撥率計畫，以減少其財務風險，同時提供員工可攜性，解決越來越普遍的業界流動情形（即員工在職業生涯中越來越可能變更雇主）。大多數公司提供公司等額提撥的 401(k) 確定提撥制計畫。儘管如此，確定提撥制計畫最初僅用於提供補充退休儲蓄（以參與 RSVP 的神職人員和非神職員工的情況而言），且無意取代確定給付計畫作為主要退休工具。而且，如為同樣的提撥等級，大多數情況下的確定給付計畫會比確定提撥制計畫產生更高的給付。此外，因為服務年資通常可以由一個教會雇主移轉至另一個教會雇主，神職人員和非神職 DB 計畫比非教會計畫更具可攜性。

截至 2019 年，只有 9% 的廣義雇主市場（營利與非營利組織）向新進員工提供傳統的確定給付計畫（相較於 2000 年的 58%）。雖然確定給付計畫較為少見，但超過三分之一的非營利組織（包括大學）仍繼續提供新進員工確定給付計畫：

- 4% 的營利雇主（1,080 名中的 43 名雇主）
- 37% 的非營利組織（197 名中的 73 名雇主）

絕大多數的雇主都提供員工確定提撥制計畫。其中約有 90% 的雇主提供公司等額提撥（2019 年平均為 4.3%）。此外，員工於 2019 年平均提撥其薪酬的 8.8%。

雖然非神職 DC 計畫規定的雇主提撥率高於廣義同業和非營利組織，但員工退休儲蓄卻明顯較低。

非神職 DC 計畫的總退休儲蓄率略低於廣大市場，但高於非營利組織：

	廣大市場	非營利組織	非神職 DC 計畫
總儲蓄率	13.1%	10.7%	12.9%*
雇主提撥	4.3%	3.8%	7.9%**
員工提撥	8.8%	6.9%	5.0%

* 24% 的非神職 DC 計畫參與者在計畫中達到 15% 的儲蓄，這是業界達到充足退休收入的目標。

** 強制雇主提撥為 5% 加上 4% 等額提撥。

與神職人員退休金計畫相比，雇主對非神職 DB 和非神職 DC 計畫的提撥較少，但還有其他值得考慮的因素。

在非神職 DB 和非神職 DC 計畫中，雇主支付的攤額較低，這些計畫整體提供的退休給付較少：

計畫	攤額	
非神職 DC 計畫	5% - 9%	5% 加上 4% 等額提撥，僅限退休金
非神職 DB 計畫	9%	退休金、死亡和長期失能
神職人員退休金計畫	18%	退休金、死亡、失能、子女福利、裁量性 Medicare 補充保險和裁量性生活費用調整 (COLA)

雖然神職人員退休金計畫的攤額大於一般計畫所要求的攤額，但 18% 的攤額會用於資助退休金給付，加上上表所示的一系列其他員工給付。然而，18% 的攤額並未支付提供給神職人員的給付全額。例如，CPF 收到的神職人員年度攤額約為 \$8,500 萬美元，而在 2019 年為神職人員支付的給付額約為 \$3.93 億美元。此一顯著差額資金，是來自 CPF 過去一個世紀成功投資神職人員退休金計畫攤額。即使支付給非神職計畫的攤額從 9% 增加為 18%，還需要幾十年才能累積到神職人員退休金計畫完整給付所需的資產。

相較之下，非神職 DB 計畫在 2019 年收到的年度攤額為 \$480 萬美元，而支付的非神職給付為 \$1,070 萬美元。2019 年，非神職 DC 計畫收到雇主提撥 \$3,790 萬美元和員工提撥 \$2,620 萬美元（稅前和稅後）。

此外，在比較雇主對退休收入的提撥時，宜考慮雇主為社會安全及 Medicare 等政府退休計畫支付的額外費用。對於非神職員工，雇主不僅提撥員工的非神職退休金，還需要支付 FICA 稅中 6.2% 的社會安全福利金。神職人員透過 SECA 稅金自行支付此費用。我們得知，許多雇主會在神職人員的薪資中提供此金額，有效地增加應稅薪酬以負擔這筆稅金。

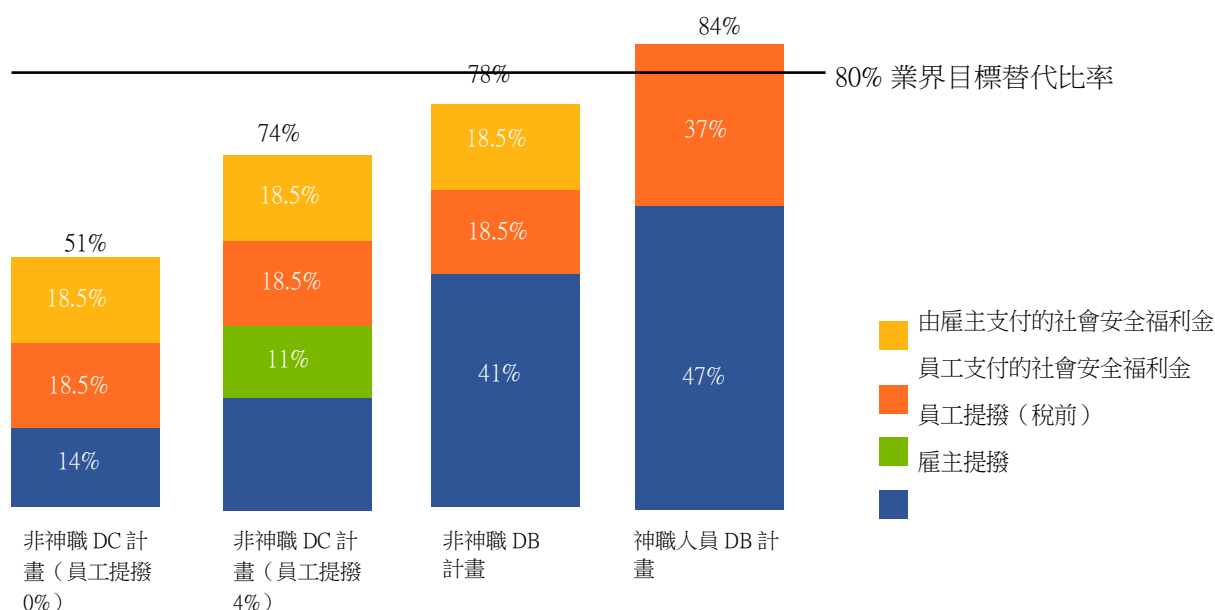
所有條件皆相同，神職人員退休金計畫參與者預計在退休時獲得比非神職 DB 計畫和非神職 DC 計畫參與者較高的收入替代。

在業界，退休收入替代比率（即退休時維持相同生活水準所需的最終薪酬百分比）通常用於說明退休金計畫提供的預測財務給付。廣為接受的業界目標退休收入替代比率為退休前最後薪酬的 80%。

範例

假設起始薪酬為 \$40,000 美元，某人 35 歲時參加 CPF 退休金計畫，65 歲退休時，將收到與以下根據各計畫的最終薪酬百分比相等的退休收入：

退休時的收入替代（假想參與者）*



* 做為本圖之用，假設年平均投資報酬率約為 6%。如果投資報酬率為假設的 +/- 1%，則非神職 DC 退休收入替代比率將改變 +/- 7%。

上面的範例顯示非神職 DC 計畫的員工提撥為 0%，並導致無僱主等額提撥，以及員工提撥為 4%，導致非神職 DC 計畫的全額僱主提撥 4%。

截至 2019 年 12 月 31 日，有很大比例的參與者在提撥範圍的兩端。百分之二十八的參與者（每四位有一位）為未對計畫進行提撥，而有 36% 的人至少提撥 5%。整體而言，63% 的人提撥至少 4%，因此收到全額的僱主等額提撥。然而，37% 的人未取得全額僱主等額提撥，大多數的人則完全沒有等額提撥。一般會在扣稅前扣除員工提撥，並且直到支付前，免稅增長。

非神職 DC 計畫實際員工提撥

提撥等級	百分比員工
0%	28%
1% - 3%	9%
4%	27%
5% +	36%

參與者可選擇提撥金額（對比薪資百分比）。

還值得注意的是，對上述範例中提撥 4% 的非神職 DC 計畫假想員工而言，其提撥金額會增長，以提供非神職 DC 計畫退休收入替代比率的 11%（佔 74%）。

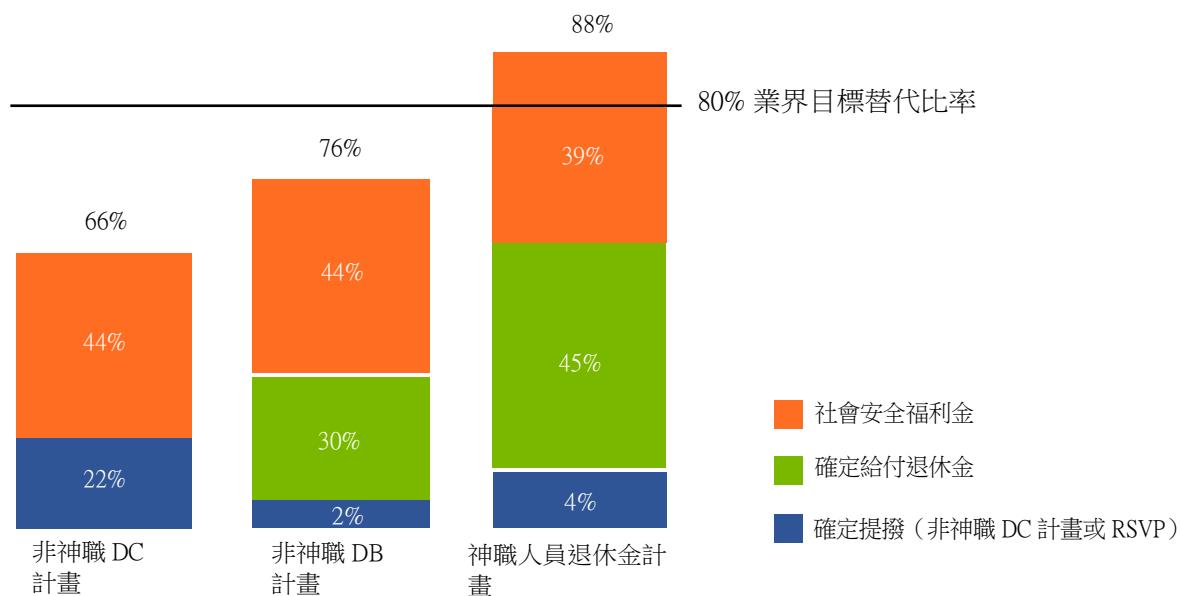
此範例亦假設假想員工於 35 歲時開始參與計畫。加入年齡每延遲 10 年，替代比率即減少了約 11% 至 15%。

請注意，此假想參與者範例不包含 RSVP，因為其純屬自願，且毋需僱主提撥。

實際資料

使用 CPF 實際參與者資料，目前在職的神職人員預期將達到相對較高的退休收入替代比率，而目前在職的非神職 DB 計畫和非神職 DC 計畫參與者平均預期將略低於 80% 的目標退休收入替代比率。在所有目前在職的神職人員和非神職員工中，假設參與者在退休前繼續在教會擔任類似職位並加入相同的退休計畫，則以下是各 CPF 退休金計畫的平均預計退休收入替代比率：

平均退休收入替代比率（在職參與者）



預期達成的在職參與者百分比

	70% 收入替代	80% 收入替代
神職人員退休金計畫	66%	47%
非神職 DB 計畫	60%	40%
非神職 DC 計畫	35%	22%

雖然第 8 頁的假想參與者範例顯示，當所有其他條件皆相同時，所有計畫均提供強大的收入替代比率，但現實是所有其他條件並不相同。造成此退休收入替代比率差距最大變異數包括：

- 神職人員服務年資較長，因此有更多時間累積給付，可在退休時提供更高的收入替代，而非神職員工較有可能在職業生涯中擁有多個雇主，因而有其他雇主退休金計畫的退休收入來源。
- 部分非神職員工（2019 年為 37%）選擇向非神職 DC 計畫提撥少於薪酬的 4%，導致這些員工未獲得 4% 的全額雇主等額提撥。

使退休金計畫更加公平的考量因素

決議第 D045 號將退休金權益定義為給予同酬的非神職和授立聖職教會工作人員平等的預計財務給付。根據此定義，達到退休金權益需要雇主增加對非神職計畫的提撥，或需要神職人員接受減少給付。

以下是為非神職員工提供退休金福利的潛在考慮因素，當薪酬、加入年齡和退休年齡皆相同時，預期將導致與神職人員類似的退休收入替代：

增加非神職 DC 計畫中的雇主及/或員工提撥比例

為使非神職 DC 計畫參與者的退休收入替代提高至神職人員退休金計畫等級，雇主和員工的總提撥比例必須大約等於 16%。以下是解決目前退休儲蓄差距的一些方法：

- 將基本雇主提撥比例從 5% 增加到 6% 或 7%，同時維持雇主等額提撥比例為 4%。這將使可能的雇主總提撥比例從 9% 增加到 10% 或 11%，而不需要增加員工提撥比例。
- 將雇主等額提撥比例從 4% 增加到 5% 或 6%，同時維持基本雇主提撥比例為 5%。這將使可能的雇主總提撥比例從 9% 增加到 10% 或 11%。這項變更也鼓勵員工多提撥 1% 至 2% 到他們的退休儲蓄，以獲得全額雇主等額提撥，使員工的總提撥比例更接近非營利組織和廣大市場的高端。
- 將基本雇主提撥和雇主等額提撥分別增加 1%，這將使可能的雇主提撥增加至 11%，同時鼓勵員工多存下 1% 的計畫費用，以便獲得全額的雇主等額提撥。

認清上述第二和第三項考量需要增加雇主提撥以及員工提撥金額（以便獲得全額的雇主等額提撥）很重要。

提升非神職 DB 計畫條款，以利更密切地反映神職人員退休金計畫下的退休金給付

當所有其他條件皆相同時（範例請見第 8 頁），神職人員退休金計畫的退休參與者將獲得的退休收入比非神職 DB 計畫參與者高一些。這個差距主要是由神職人員退休金計畫中基本退休金公式和聖誕節給付條款*的差異所造成。透過提升非神職 DB 計畫，以反映這兩項條款的神職人員退休金計畫，具有相同薪酬、加入計畫年齡和退休年齡的參與者將從其 CPF 退休金計畫中獲得類似的退休收入。根據目前非神職 DB 計畫的條款，雇主至少需要提撥 9% 給非神職 DB 計畫，以支付目前計畫規定的費用，因此雇主攤額將需要增加至 10.5%，即 17% 的增幅。

雖然神職人員退休金計畫涵蓋的給付範圍比非神職計畫更廣，但即使後者的攤額增加至 18%，仍需數十年才能累積前者各種給付所需的資產，且前者已累積超過一世紀的資產，才能夠提供額外給付。此外，神職人員退休金計畫提供裁量性生活費用調整 (COLA)，如果財務上可行，由 CPF 董事會每年批准，即考慮退休後的通貨膨脹，增加神職人員的退休給付。為了加快非神職 DB 計畫提供 COLA 調整的時程，計畫資產將需要增加約 \$1.5 億美元至 \$2 億美元。由於這兩個計畫為各自獨立的合法計畫，因此不能將這些額外資產從神職人員退休金計畫移轉至非神職 DB 計畫。

請記住，這些非神職 DB 計畫的額外攤額，僅使參與該計畫的 1,089 名非神職員工（對比參與非神職 DC 計畫的 11,644 名非神職員工）受益。

** 每年 12 月，退休參與者和受益人（或符合資格的已故參與者子女），將收到額外的支票，金額為 \$25 美元乘以服務年資。*

減少神職人員計畫的條款，以更接近非神職 DB 計畫的退休金給付。達成退休金權益的另一項考量，是減少神職人員退休金計畫提供的給付，使其與非神職人員計畫更趨於一致。然而，視各種變化的幅度而定，降低給付可能不會顯著降低 18% 的攤額，因為目前並未涵蓋提供當今神職人員給付等級的全部費用。

雖然我們認識到整個教會對退休金權益的許多不同觀點，但容我們重申，CPF 保持中立的立場，且不提倡任何特定方法。此處詳述的各項退休金權益考量皆包含優缺點。我們希望本報告以數據為主和佐證的詳細資訊，將有助於教會推進這些重要的對話，並協助其做出決策。

本文件僅供參考，不應視為投資、稅務或其他建議。若本資料與正式的計畫文件或保單產生衝突，以正式的計畫文件或保單為準。The Church Pension Fund（以下稱「CPF」）及其附屬機構（統稱為「CPG」）保留隨時以任何理由修改、終止或修改本資料中所述的任何給付計畫及／或保單的權利；除非適用法律另有規定，恕不另行通知。