

教會狀態委員會 (The Committee on the State of the Church)

教會退休集團小組委員會 背景和脈絡

對 CPF 的提問

退休金

- 關係
 - CPF 與教會之間的淵源為何？CPF 不受全體大會支配的程度為何？DFMS？
 - 退休基金會的目標是什麼？誰是退休基金會的利害關係人 — 只有那些對退休金計畫提撥的人，還是所有教會員工和教徒？
 - 你們會公開董事會的會議紀錄嗎？如果會，會以什麼形式公開？如果不會，那是為什麼？
 - 基金會持股究竟是多少？這些投資在多大程度上反映了教會的使命？如果全體大會指示，CPF 是否會考慮撤資特定公司或部門？
 - 你們是否已將我們的退休金計畫與其他教派所提供的計畫進行比較？如果是，比較結果如何？
- 永續性
 - 確定給付計畫永續發展的最低攤額百分比是多少？
 - 你們依據哪些標準訂定攤額？你們是否使用「傳統精算費用法」來計算提撥？使用或未使用的原因為何？
 - 這些標準與其他教派的計畫相比如何？與其他產業常見的計畫相比呢？
 - 你們有多大程度考慮將所有員工轉換為確定提撥制計畫？該計畫會是什麼樣子？
- 權益
 - 無給職、兼職和二度就業教會工作人員平等參與退休金計畫的可能性有哪些？
 - 按年齡、性別和族群區分的薪酬和退休金的人口統計特性為何？
 - 教會中兼職和較低薪酬職位的人口統計分析為何？

醫療

- DHP 的目標是什麼？
- 自 DHP 成立以來，承保費用有何變化？
- 哪些教區沒有參與 DHP？牧區呢？
- 教區之間如何分攤費用？
- DHP 如何影響牧區聘僱（全職同等職位）？
- 針對相同承保項目的特定計畫，教區之間的費用比較為何？
- 不同教區的最低承保標準有何不同？教區內的牧區之間呢？
- 市場 (ACA) 規劃在幾個教區提供更好、更便宜的承保？市場變化會如何影響醫療信託 (Medical Trust) 內的承保選項和費用？
- 其他教派做了什麼？

回覆提問：

感謝你們參加教會退休金集團小組委員會，提供這些非常值得深思的問題。我們已回答這些問題，並依照小組委員會問卷中的問題標題，如上所示。我們也將小組委員會提出的其他問題的答案，納入問卷中最初提出的相關問題中。我們很樂意提供小組委員會所需的任何說明或額外資訊。

如小組委員會所正確指出，組織的法定名稱是教會退休基金會（以下稱「CPF」），我們將在回應中使用「CPF」。有時也可能聽到我們被稱為教會退休金團體（以下稱「CPG」），經常用於指稱我們營運整體的統稱名稱。

退休金：關係

CPF 與教會之間的淵源為何？CPF 不受全體大會支配的程度為何？DFMS ？

歷史

CPF 的歷史（及其與教會的關係）始於一個多世紀前。大批神職人員缺乏資源來支持有尊嚴的退休，此一事實是教會積存已久的問題。1910 年，William Lawrence 主教倡議並經全體大會通過，成立支持神職人員聯合委員會，研議為聖公會神職人員提供強制性退休金制度的可行性。

為回應該委員會的建議，1913 年的全體大會授權委員會成員，成立獨立公司教會退休基金會 (The Church Pension Fund)，採取必要的步驟，建立神職人員退休基金。1916 年的全體大會也頒布了一項教會憲章與教規（現在的第 I 章第 8 教規），讓 CPF 有權管理聖公會神職人員的退休金和其他給付，並收取攤額以資助此類給付。

CPF 於 1914 年在紐約州成立。之所以選擇紐約，是因為其受到國家監管機構全面地財政監督，並且是美國主要金融市場的所在地。CPF 的章程（即官方成立文件）賦予原始託管人採用憲章的權利，其中規定了託管人的數量和資格。

由 CPF 託管人採用近 50 年的 CPF 現行憲章，規定 CPF 有 25 名託管人，其中 24 名由全體大會選出，而另 1 名則為 CPF 主席。這與第 8 教規一致，該教規規定每次全體大會從全體大會聯合委員會提名人選中，選出 12 名託管人。

退休基金需要捐款作為種子資金才得以運行，而 Lawrence 主教領導了為期多年的募款工作。雖然他的最初目標是募款 \$500 萬美元，但最終從整個教會的 47,000 多名捐款人募得 \$850 萬美元。

隨著法律框架和初始資金到位，CPF 於 1917 年開始營運，並寄出了第一張退休金支票。因此，藉著向教會神職人員（及後來的非神職員工）提供退休和其他員工給付，我們服事教會的使命至此開始。對這一使命的奉獻，達成了我們的工作，並與教會在過去一個世紀展開密切的合作。

自 1917 年成立以來，CPF 已經從資產有限、相對簡單的退休金基金會，發展為更複雜的金融機構。多年來，CPF 透過提供各式各樣的退休給付來服事教會，包括失能和壽險，以及提供醫療給付、財務和健康教育資源、產險和意外險，以及禮拜儀式和其他出版資料。50 多年來，CPF 一直由專業團隊經營，這些專業人士因其專精的金融服務知識，以及對服事我們獨特客戶群的熱忱而受到招聘。

法律和治理結構

CPF 與教會和全體大會的正式關係由明確的法律和治理結構訂定。然而，除了該結構之外，在以下標題中討論了重要的關係和協作連結。

CPF 的法律和治理結構是大多數退休金基金會的典型結構，因其旨在保護 CPF 的資產，使其參與者受益。例如，作為一家由紐約州保險監管機構檢查的紐約註冊公司的託管人（即董事），CPF 託管人對 CPF 負責，並透過 CPF 對我們給付計畫中的神職人員和非神職參與者負責。在這方面，CPF 不受全體大會支配，因為託管人必須自始至終以 CPF（以及參與者）的最佳利益行事。例如，這表示 CPF 必須隨時管理其資產，以便履行其對參與者的持續承諾。

雖然 CPF 和教會的主要法律關係建立在交易上，但 CPF 作為服務提供者和教會作為其客戶，全體大會有兩個正式的途徑來影響 CPF。首先，由於全體大會選出 25 名託管人中的 24 名，因此可透過選擇這些人來影響 CPF 的策略和政策。然而，無論人選為何，所有託管人對 CPF 及其參與者的託管責任仍為首要約束。

其次，經託管人充分陳述後，全體大會可對第 8 教規進行某些修訂，該教規授權 CPF 為神職人員提供給付，並在最近提供給付給非神職員工。White & Dykman 的註釋版教規說明託管人必須陳述之規定如下：「受託人應充分審查和陳述任何有關修訂教規之建議的規定，自教規創立以來一直是教規的一部分，旨在使退休金制度免受一時的衝動和壓力影響。實務上，此限制已被解釋為基金會可以在下次全體大會再做出回應，將任何大會行動有效推遲到當時。」例如，教派健康計畫於 2006 年在全體大會上提出，並於 2009 年的下次全體大會上核准。非神職退休金制度自 1991 年以來已在多次全體大會上提出，最後於 2009 年採納。

作為一家獨立運作的公司，CPF 與 DFMS 沒有法律或治理關係。然而，我們確實與 DFMS 領導階層有穩固的合作關係，並定期會面以分享資訊和想法。

關係與合作

當然，CPF 與教會和全體大會之間的法律關係只是歷史的一部分。CPF 教會和全體大會的非法律關係，對 CPF

的管理階層、員工和託管人來說非常重要。

CPF 的管理階層、員工和託管人深受使命啟發。我們致力於服事教會的神職人員和非神職員工，協助 CPF 的參與者追尋他們的渴望，毋需擔心退休的財務困境。為此，我們要求自己負責主動瞭解教會的持續發展和部會的趨勢。我們的目標是透過預測參與者的需求，以前瞻思維在教會變化之前超前部署，提供專業、憐憫和可靠的服事。當有不盡然在我們使命中的需求時，我們會積極尋求教會周遭的合作夥伴。我們重視並培養與 DFMS、DFMS 領導階層，以及其他教會機構和領導者的關係。他們為我們提供了重要見解，瞭解教會神職人員和非神職員工的需求以及豐富的合作機會。

退休基金會的目標是什麼？誰是退休基金會的利害關係人 — 只有那些對退休金計畫提撥的人，還是所有教會員工和教徒？

Lawrence 主教的原則是「退休金的目標是安全無虞」。我們熱衷於帶給參與者安全感。向我們的根源致敬，我們的持續願景是為參與者提供最高水準的退休財務保障，符合教會不斷發展的需求，並依循模範財務紀律。換句話說，我們希望竭盡所能為神職人員和非神職參與者提供所擁有的資源，並在我們的使命範圍內主動解決教會的需求。

我們對個別參與者（已向 CPF 支付款項的人）和身為託管人的當前職責，是優先考慮他們的利益。也就是說，我們努力與代表參與者支付退休金和其他款項的教區、牧區，以及其他教會機構建立穩固且互相支持的關係。我們努力確保給付計畫和服務符合雇主以及個別參與者的需求，並且在 CPF 以外的計畫中具有競爭力。我們也努力為教區、牧區，以及其他教會機構提供給付支援。例如，我們舉辦了各種計畫，包括年度聖公會事業管理人員會議 (Episcopal Business Administrators Conference, EBAC) 和給付合作關係會議 (Benefits Partnership Conference)，協助教區和牧區管理人員管理神職人員和非神職員工給付的工作，CPF 員工也持續拜訪整個教會的教區、牧區，以及其他機構。

不時會有人建議我們，提供無給職的神職人員退休金或其他給付，他們沒有雇主支付他們的攤額給 CPF。神職人員退休金計畫尚未建立允許支付退休金給未繳交攤額之對象的體系，而且這麼做可能會威脅計畫的財務健全。話雖如此，CPF 董事會和管理階層已思考，我們可以適當提供給無給職的神職人員的服務。作為研究的一部分，我們已確認目前為無給職的聖公會神職人員中，約有 40% 在其職業生涯中的某個時間點曾領有薪酬，並且已加入神職人員退休金計畫。此外，如下文更詳細的說明，最近對神職人員退休金計畫的修訂，包括讓神職人員以最低薪酬等級參與計畫的額外彈性。我們期望在向全體大會提交的藍皮書中，提供關於此主題的評論。

我們偶爾被要求為會眾和其他超出我們使命範圍的團體提供協助。在這些情況下，我們經常與其他聖公會團體建立合作關係，以解決上述需求。舉個例子：我們經常在教會周遭旅行中聽到，許多神職人員未準備處理個人財務問題，也沒有準備好處理牧區的財務問題。我們相信協助神職人員提升個人財務素養，是幫助他們確保退休安全的重要組成部分，但我們相信，教育神職人員管理牧區財務，已在退休基金會使命的範圍之外。儘管如此，為了尋找我們得知的問題的完整解決方案，我們最近與聖公會基金會 (Episcopal Church Foundation, ECF) 合作試辦神職人員會議，其中 CPF 負責個人財務素養問題，而 ECF 則負責牧區財務問題。第一個這樣的試辦計畫非常成功，我們期待與 ECF 合作進行後續計畫。另一個例子是，我們與聖公會救濟和發展部門持續合作，協助位於受天災影響地區的客戶。

以上皆與我們的給付計畫相關，這些計畫將個別參與者視為其主要利害關係人。值得注意的是，我們還有全資的產險和意外險事業「教會保險公司」(Church Insurance Companies)，為美國 90% 以上的聖公會提供保險。該事業的客戶是教區和牧區，而不是個別神職人員或非神職員工。此外，教會出版公司 (Church Publishing Corporation) 是 CPF 的子公司，為整個教會的個人和機構提供教育、禮儀和靈修資料。

你們會公開董事會的會議紀錄嗎？如果會，會以什麼形式公開？如果不會，那是為什麼？

我們不會公開董事會會議紀錄，因為我們希望鼓勵董事會會議出席人員健康地辯論，表達各種觀點。如同許多組織，我們相信發表會議紀錄會阻礙開放、坦誠的討論，這對於達成健全且充分知情的決定至關重要。

我們廣泛地公佈董事會做出的所有重大政策和給付相關決策。通常，我們提決策背景和脈絡，這經常遠遠超過董事會會議紀錄中呈現的資訊。

與個別客戶和教會溝通是我們的首要任務。我們投入大量的時間和資源，透過網路研討會、執行長電子報 (Perspective)、年度報告、網站、各種新聞稿、全體大會報告，以及整個教會的眾多面對面會議等管道，進行定期和全面的溝通。除了許多其他分享資訊的論壇外，我們還每半年與 DFMS 領導階層會面一次，讓他們瞭解重要的

發展和董事會行動，並討論共同利益問題和合作機會。

常見的各類型董事會行動和審議方式，包括以下幾個例子：

1. 年度生活費用調整決定。CPF 董事會每年決定是否為加入確定給付計畫的神職人員和非神職參與者提供生活費用調整 (COLA)。該決定和基本理由透過寄給所有已退休參與者的信函、給主教和教區管理人員的電子郵件、網站公告、*Perspective* 文章，以及年度報告章節來傳達。
2. 擴大給付給同性別配偶。幾年前，CPF 董事會投票擴大退休金給付給同性配偶，與提供給異性配偶的給付相同。此決定及其基本理由透過新聞稿、給所有在職神職人員和非神職員工參與者的信函、給教區委員會領袖的信函、網站公告，以及在年度報告和提交給全體大會的藍皮書中說明提來傳達。我們的教育與健康講師也在面對面會議中傳達了這個決定。
3. 神職人員退休金計畫修訂。2016 年 12 月，CPF 董事會核准了對神職人員退休金計畫的重大修訂，我們稍後將在本文件中詳細討論。正式通過之前，提議的變更透過一系列的面對面會議和網路研討會廣泛傳達，邀請所有在職神職人員和主教、所有教區管理人員，以及其他教會領袖提供意見。這些意見對我們的提案產生了重大變更。在今年最終變更及其背後的基本理由已透過下列方式傳達：新聞稿、多封電子郵件和信函給在職和退休的神職人員、*Perspective*、網站上的互動程式、年度報告、為所有神職人員和教區管理人員舉辦的教育會議和網路研討會、與客戶顧問對談（由我們挑選的教會領袖組成的代表團，為任期三年的諮詢委員會），以及許多我們主辦或受邀參加的教會會議。

基金會持股究竟是多少？這些投資在多大程度上反映了教會的使命？如果全體大會指示，CPF 是否會考慮撤資特定公司或部門？

基金會持股

我們多年來的投資成功是基於 (i) 追求廣泛多元化的投資組合，最大限度地提高回報，同時降低風險，(ii) 始終確保足夠的流動資產，做到我們對參與者的承諾，(iii) 採用積極主動，而不是被動的投資策略，以及 (iv) 吸引最優秀的內部人才和外部投資經理實施該策略。我們的投資組合大約是 30% 的債券和其他固定收益資產、40% 的交替投資（私募股權、避險基金和私人房地產），以及 30% 的公開交易股票。我們在世界各地投資各種產業、公司，以及公有和私人資產。

我們主要投資於外部經理人所經營的基金，目前擁有 200 多名這一類的經理人，涵蓋各種資產類別。透過經理人，我們投資了近 500 種不同的基金，因此也持有廣泛的個別投資。我們仰賴經理人挑選構成其基金投資組合的個別股票、債券，以及其他資產。例外情形是我們直接在 CPF 管理的相對較小的 TIPS（美國抗通膨債券）投資組合。我們的內部投資團隊的工作包括尋找、招募，以及聘用外部經理人，這些經理人是全球各資產類別中最受器重的經理人，並持續監督和評估他們的績效。

我們支付給經理人的費用在業界基準內，而且具有競爭力。費用範圍通常從較不複雜的固定收益投資約 12 個基點，到更涉及私募股權和其他私募投資約 2%。某些情況下，與經理人有額外的投資績效分配協議。任何情況下，在評估投資成功時，我們專注於扣除所有費用的投資報酬。對於擁有產生優異淨報酬表現紀錄的經理人，我們願意支付更高的費用。此策略讓我們得以在一段時間內，以遠高於較為被動（如指數基金）策略的比率來增加基金資產。

反映教會的使命

CPF 的使命要求我們保護和增加資產，這樣才能為參與者提供安全感，讓他們可以全新服事，毋需擔心退休後的財務困境。為此目的，透過成為卓越的資產管理者，我們相信我們正忠實地追隨召喚，為教會的使命提供關鍵支援。

委員會成員詢問在制定 CPF 投資政策中，全體大會是否扮演呈現教會使命的角色。就此而言，CPF 是獨立於教會的實體。我們的管理文件及法律要求規定，CPF 託管人對基金會資產的投資負有最終的監督責任，而其信託責任使他們無法免除該責任。話雖如此，CPF 董事會和管理階層都密切關注全體大會所表達的教會價值觀。我們希望與教會保持一致，並盡可能在行動中反映教會的使命和價值觀。

更具體地說，我們受到啟發，透過三個刻意的策略來反映教會的使命和價值觀：(i) 透過投資資產來產生正面社會影響力；(ii) 透過股東參與；以及 (iii) 透過思想領導力，讓我們召集並連結希望參與這些工作的人。這三項策略（將於下方進一步說明）在組織內部和董事會會議中都獲得大量關注。

正面影響力投資。雖然作為託管人，我們必須始終專注於為參與者的利益最大化投資組合報酬，我們不斷努力識別既符合績效目標又具有正面社會影響力的投資。我們投入愈來愈多的努力和資源，來確定符合這兩項標準的投資機會，我們對此感到非常自豪，此時有超過 \$10 億美元的資產投資或致力於具有主導社會或環境目的的機會。敬請小組委員會點選以下連結，觀看討論其中一項投資的短片：<https://vimeo.com/207521487/2f540b0a90>。社會責任投資影片資料庫位於 www.cpg.org/SRIvideo。

股東參與。我們也利用股東的地位，試圖以與教會價值觀一致的積極方式，影響投資組合公司的行為。我們與執行理事會的企業社會責任委員會 (CCSR) 合作，確定了三個特別關注的領域，即氣候變遷、企業董事會多元化，以及人口販賣。我們與 CCSR 分享顧問在這些主題上的成果，並與其成員合作制定股東參與策略。此外，我們與 CCSR 和 DFMS 協調各自投資組合中股份的代理投票。我們直接和其他教派攜手合作，也透過參與跨信仰企業責任中心 (Interfaith Center on Corporate Responsibility) 和氣候變遷投資人聯盟 (Investor Network on Climate Risk) 創作更多合作機會。過去幾年來，我們不斷大幅增加資源和精力，以提升這些股東參與工作的品質和影響力。

思想領導力。我們也透過在投資世界中的一席之地，表達教會的價值觀。我們的投資團隊成員、執行長，以及其他高階主管積極與社會責任投資領域的其他投資人建立人脈。我們透過舉辦活動來發揮思想影響力，鼓勵分享投資理念和策略，也藉由將其他以信仰為基礎的投資人與我們的投資經理人連結，這些投資經理人專注於社會責任投資。舉例來說，我們最近與一位經理人合作，設計出創新的投資工具，為開發中國家的個人提供節能的電力來源，並說服聯合循道會退休基金會成為我們的共同關鍵投資人。

請按一下此處 www.cpg.org/mediaroom 查看有關此投資和其他社會責任投資主題的新聞稿。另一個例子是，我們正在與英國教會的委員對話，以確定在股東參與方面可以合作的領域，並且與他們分享我們正面影響力投資經理人的資訊。

撤資。我們在 CPF 分享了聖公會對氣候變遷和社會正義議題的熱忱，也同樣關心如何找出適合使命的解決方案。由於退休基金會的特殊使命和法律賦予的相關信託責任，我們與大多數教會相關組織相比，較缺乏彈性以撤資的方式來實行環境和社會政策。這並不代表我們永遠不會撤資；但若要這麼做，必須確信撤資不會對投資組合的財務績效造成負面影響。

鑒於在撤資策略方面的特殊限制，我們更致力於透過以下策略來表達我們的價值觀和教會的價值觀：(i) 投資具有重大社會和環境影響力的高績效資產（包括我們的 LEED 金級認證總部），(ii) 增強我們在股東參與領域中的地位，以及 (iii) 以思想領袖的「現身」，鼓勵交流想法和策略。我們相信這些策略非常有效，並確信在這些領域的行動是對教會使命和價值觀強而有力的表達。

個別投資人。小組委員會有興趣瞭解，我們如何協助個人在投資決策中，反映教會的使命。關於這一點（如下文進一步論述），我們為教會的神職人員和非神職員工，提供確定提撥制計畫（所謂的 401(k) 和 403(b) 計畫）。這些計畫提供參與者大量的投資選擇，並且已提供社會責任投資選擇多年。該選擇並未獲得參與者的青睞，只有大約百分之二的總金額投入該選擇。為此，一年前，我們對參與者進行調查，以評估他們對社會責任投資替代方案的興趣。儘管一再要求參與者回覆，但調查的回覆率卻令人失望地低。此外，大多數回覆者表示，他們的優先事項是高報酬和低費用，而不是社會責任投資。儘管結果如此，我們仍對投資選擇進行大規模檢視，並將現有選擇替換為較新的基金，擁有強勁報酬紀錄和有競爭力的費用。我們繼續尋找第二檔高品質社會責任基金，以增加投資系列。

傳達我們如何反映教會的使命。過去幾年，我們一直有意從投資正面影響力、股東參與，以及思想領導力等方面傳達我們的活動。我們的活動針對與我們的退休基金會規模相當的對象，而且我們還沒準備好建議其他教會組織在這個領域的策略；然而，我們確實嘗試透過溝通來激勵其他教會組織，追求與自身投資組合相關的策略，並就這個主題與其他教會實體進行對話。

我們在此領域的通訊內容包括特定投資的新聞稿、發布在網站上的影片、*Perspective* 電子報中的專欄，以及各種教會會議和研討會的簡報和討論。在今年秋冬期間，我們將在全國四個城市舉辦活動，討論正面影響力投資的機會，並邀請 CPF 參與者、教會領袖，以及在這些城市有興趣的人士參加。從這些討論中學到的寶貴內容，將以各種方式與教會廣泛分享。歡迎點選此連結 www.cpg.org/Insights&Ideas，查看這些活動的報名頁面。我們也在全體大會尋找機會，分享我們對這些重要主題的工作心得。我們的網站 <https://www.cpg.org/SRI> 提供更多有關社會責

任投資領域工作的資訊。

我們很樂意收到小組委員會對此主題通訊內容的意見回饋。歡迎建議其他可以有效告知教會的方式，讓教會瞭解我們的社會責任投資策略。

你們是否已將我們的退休金計畫與其他教派所提供的計畫進行比較？如果是，比較結果如何？

CPF 是教會給付協會 (Church Benefits Association, CBA) 的成員，且目前負責領導該組織。CBA 由將近 50 個提供退休和其他員工給付計畫的教派組織組成。鑒於我們參與 CBA，以及與許多與 CPF 最相似的教派給付組織之間的密切關係，我們收集了相對產品相關的大量資訊。我們經常與 CBA 的同事會面，這些資訊會定期更新。

此外，我們剛剛通過，並將在不久後對神職人員退休金計畫進行一些重大修訂，以回應教會不斷變化的需求，下文將詳細討論這些需求。作為研究的一部分，我們深入檢視同行組織的計畫，儘管只有兩個計畫在設計和規模方面與我們相近。我們的結論是，我們提供的給付與那些計畫和更廣大的教會同行團體提供的給付組合相比更為有利。

長老教會神職人員給付計畫與我們最相似，因為他們的主要退休工具是確定給付計畫，而且也支持醫療計畫。他們的退休給付水準與神職人員薪酬中位數有關，約為 \$57,000 美元，而我們的神職人員則大約是 \$75,000 美元。低於中位數者可獲得固定給付，高於中位數者可獲得較高的累進給付。

循道會擁有醫療計畫，並自 2007 年起，為其神職人員制定了混合型確定給付／確定提撥制計畫。他們的模式多年來有所轉變。在 1982 年以前，他們提供傳統的確定給付計畫，而從 1982 年到 2007 年，他們的主要退休工具是確定提撥制計畫。

許多教派（如南方浸信會）的體制不允許為神職人員提供強制性退休給付，這些教派主要提供確定提撥制計畫，並且必須「贏得參與者的心」。其他教派在最近的金融危機之前或期間遭受經濟挫折，因此需要放棄他們的確定給付計畫。我們很高興能夠說，數十年來非常謹慎和嚴謹的投資策略，讓我們能夠承受財務危機，並持續為神職人員提供健全的確定給付計畫。

小組委員會詢問我們是否考慮採用退休金計畫設計，將使支付給神職人員的給付「趨於一致」，無論他們在職服務期間的薪酬水準如何。長老教會的計畫是該方法的混合版。

如下文所述，我們的神職退休金計畫歷來遵循典型的「收入替代」方法，其給付反映在職薪酬水平。教會選擇提供各級神職人員薪酬，而我們的計畫目標是協助神職人員在退休後繼續他們習慣的生活方式。請務必注意，計畫中有一些條款聯合確保最低收入級別的神職人員至少獲得最低退休金，無論其薪酬為何，並且獲得與其收入非成正比的其他給付（如退休人員醫療保險）。

第 8 教規為退休基金教規，要求 CPF 以與最初意圖一致的方式管理神職人員退休金計畫，且自一開始的退休金已與薪酬等級相關聯。除此之外，CPF 擁有很大的單方面權限，可採用完全不同的計畫設計。然而，轉向未來「趨於一致」的給付模式，將明顯偏離歷史先例和神職人員的期望。因此，如果沒有來自全體大會的強烈指示，表示此為教會的普遍意願，那麼我們極不可能考慮這種轉變的可能性。

值得注意的是，「趨於一致」退休金的提議曾在 1994 年的全體大會提出，並在 1997 年再次提出。該提案在任一年度均未通過。

退休金：永續性

確定給付計畫永續發展的最低攤額百分比是多少？

至此，神職人員退休金計畫的 18% 攤額不足以完整支持 CPF 提供給神職人員的給付，但特別多的 CPF 的投資組合報酬，填補了差距。18% 最初的設計要承保支付給擁有 30 多年經驗的典型神職人員的給付。隨著牧師工作性質的改變（如後來的聖職候選人和更多的兼職和雙職神職人員），CPF 支付給付的費用已不再只有來自 18%。例如，CPF 每年蒐集約 \$9,000 萬美元的神職人員攤額，並支付超過 \$3.5 億美元的給付。此一顯著差距必須從投資組合資產上極其穩健的收益來填補，這就是為什麼 CPF 保持高度紀律，專注在產生卓越的投資報酬，以及維持資金充足的計畫。如下文所述，大幅減少的攤額金額將需要重新評估目前提供的給付。

應注意的是，**18%** 的攤額和投資收入將用於購買共種員工給付，不只是退休金給付，在許多情況下，此類給付會延伸至參與者的配偶和其他受益人。例如，神職人員退休金計畫的參與者目前享有短期和長期失能給付、壽險給付，以及退休人員醫療給付。**18%** 的攤額有大約 **4%** 至 **5%** 用於支付這些附帶給付，其餘的攤額則用於支付退休金。如果神職人員退休金計畫未提供附加給付，則選擇提供這些給付的雇主，必須另外向第三方廠商購買這些給付。

小組委員會詢問 **CPF** 是否考慮將一部份的 **18%** 攤額分配給神職人員，如此神職人員和教會之間將分攤給付成本。在這方面，我們注意到第 **8** 教規，即退休基金教規，授權 **CPF** 向機構而非個人，蒐集神職人員退休基金的攤額。即使允許向個別神職人員蒐集部分攤額，我們只會在教會明確且廣泛的支持下，才考慮改變此本質。

你們依據哪些標準訂定攤額？你們是否使用「傳統精算費用法」來計算提撥？使用或未使用的原因為何？

我們使用一套精密的財務和精算工具，來確認計畫中的必要資產等級，以滿足目前和未來的給付義務。這包括使用傳統精算成本方法，並涉及各種假設，例如計畫人數、退休年齡、薪酬等級，以及預期壽命。這些精算假設中最重要內容，都列在年度報告的財務報表備註中，可在我們的網站上查看。

CPF 公布的財務報表遵循紐約州保險監管機構要求的一般公認會計原則 (**Generally Accepted Accounting Principles, GAAP**)。這些財務報表提供會計年度最後一天的財務狀況概要（即在該日期的負債及該日期資產的公平市場價值）：**GAAP** 財務報表實質上指出如果基金在該特定會計年度的最後一天清算，財務結果會是如何。鑒於我們希望在未來數十年提供給付，且相關事實（尤其是資產的市場價值）可能會隨著時間而發生大幅變化，這些 **GAAP** 財務報表並未提供可靠的資訊，來衡量我們真正的財務健全度。

我們財務紀律更重要的一個部分，是定期對計畫資產和負債進行「壓力測試」，以確認我們的信心水準，即在未來幾十年內，我們會擁有足夠的資產來履行對參與者的義務。這項壓力測試包括建立數千種未來可能的金融市場和通貨膨脹結果的模型，並確認我們能夠繼續履行承諾的可能性。根據這些模型，我們知道必須維持資產緩衝，才能度過動盪和潛在的災難性金融市場。

這個方法讓我們在最近十年的全球金融危機中處於良好地位。當時，我們損失了約 **\$30** 億美元的資產市值，但與部分同儕教派不同，我們不認為有必要減少支付給參與者的給付金額。由於金融市場相對快速復甦，我們能在接下來幾年內彌補這樣的損失。儘管如此，我們仍然專注於為未來的財務危機做好準備，實際從中復原的進度可能更幽微、需要更久的時間。自金融危機以來，我們進一步提高了部分金融模型的複雜性，以更好地反映極端市場狀況的可能結果，並模擬了投資組合預期報酬較低的情形。

幾年來對神職人員退休金計畫的壓力測試顯示，我們的資產水準基本上令人放心，可以履行未來幾十年的義務，但是是在「警戒」區中經營。「警戒」區的意思是，我們目前在神職人員退休金計畫中沒有足夠的資產來 (i) 顯著改善給付，或 (ii) 在不重新考慮目前提供的給付水準的情況下，顯著調降攤額水準。（請注意，目前正在修訂的神職人員退休金計畫，並非為了回應處理退休基金的財務疑慮，也不是要增加計畫的實質費用。）當然，如果我們最終得到全體大會強力指示，即應降低 **18%** 的攤額率，那麼我們就會研究調整未來給付的選項，以確保計畫的財務持續可行。

這些標準與其他教派的計畫相如何？與其他產業常見的計畫相比呢？

上述套用「壓力測試」標準的目標，是為了確保計畫中的資產足以涵蓋目前和未來的負債。其他教派的確定給付計畫使用類似的精算工具來衡量其負債金額，並試圖預測其資產的未來價值。我們相信，我們使用的方法至少與其他教派計畫使用的方法一樣精密。

CPF 的方法也與企業退休金計畫用來衡量其資產與負債關係的方法類似。然而，重要的不同之處在於，多數企業會在需要確保適當資金時，從其現金庫提撥到計畫。相比之下，許多雇主計畫如 **CPF**（沒有可供「加值」資產的企業備用金），通常收到會員雇主代表其員工繳交的年度攤額。另一個不同之處在於，企業在建模時，往往會採取較短期的看法，理論上他們可以隨時選擇凍結或取消計畫。

你們有多大程度考慮將所有員工轉換為確定提撥制計畫？該計畫會是什麼樣子？

典型的確定給付計畫（如神職人員退休金計畫）是由雇主代表其員工提撥的計畫。接著，該計畫匯集這些款項並進行投資，承諾為員工每年的退休生活支付固定（即「確定」）給付，直到員工去世為止。

反之，典型的確定提撥制計畫是雇主（可能還有員工）提撥到員工「持有的」個人帳戶。然後，每位員工必須選擇將資金投資於計畫提供的多種投資選擇。退休時，會將個人帳戶中累積的金額支付給員工，員工必須小心管理該筆金額，以利在其餘生中使用。

如同上方說明，確定給付計畫（例如神職人員退休金計畫）與確定提撥制計畫（例如聖公會退休儲蓄計畫 (RSVP) 與 CPF 管理的聖公會非神職員工確定提撥制退休計畫）之間有三個特別重要的差異。首先，以確定給付計畫來看，該計畫承擔投資風險（即投資未隨著時間而表現良好），而確定提撥制計畫則由員工承擔投資風險。換言之，即使確定給付計畫有多年不良投資結果，仍須履行其支付相同退休年金的義務；相反地，擁有確定提撥制計畫的員工，由於帳戶內退休用的資金變少，將直接承擔任何投資不利的後果。

第二個重要差異是，確定給付計畫承擔著員工長壽的風險，而在確定提撥制計畫，則由員工承擔了該風險。

也就是說，無論退休人員在退休後過了多久（如 5 年或 35 年），確定給付計畫都需要向退休人員支付年度給付。相反地，只擁有確定提撥制計畫的退休人員必須終身保有存款，因此面臨授命超出可用退休儲蓄的風險。

第三個不同之處在於，由於確定給付計畫是所有參與者的匯集帳戶，而不是個人帳戶，因此確定給付計畫是比確定提撥制計畫更符合成本效益的退休收入工具。通常會建議參與確定提撥制計畫的參與者，隨著他們即將退休，宜選擇低收益投資（例如公債），以降低風險。相反地，資產匯集使確定給付計畫能夠採取長期投資觀點，而不需要管理與每位參與者退休相關的短期投資風險。此外，資產匯集可讓擁有大量資產的計畫，同時接近高績效投資經理人和高績效資產類別，個別投資人無法透過確定提撥制計畫取得這些投資機會。例如，CPF 過去數十年中表現極佳的私募股權投資，通常無法透過確定提撥制計畫進行。

近年來，許多公司放棄了確定給付計畫，並將其員工移轉到單純的確定提撥制計畫。儘管如此，確定提撥制計畫最初僅用於提供補充退休儲蓄（以我們的神職人員 RSVP 情況來說），且無意取代確定給付計畫作為主要退休工具。某些情況中，這樣的轉變至少在某部分是為了吸引較年輕的流動員工，對他們來說，給付的「可攜性」很重要，但這項功能對神職人員來說意義不大，因為他們從一個教會雇主轉移到另一個教會雇主時，仍能留在神職人員退休金計畫裡。不過，我們瞭解大多數企業取消確定給付計畫，主要動機是透過刪減此類計畫的會計支出，同時提高季收益水準和可預測性；並非為了提供更多的給付給員工。

我們已考慮從神職人員確定給付計畫轉移到確定提撥制計畫的可能性，得出的結論是這樣做並不負責任。研究分析顯示，大多數情況中，假設雇主的提撥水準相同，則確定給付計畫會比確定提撥制計畫對參與者產生更多給付。換句話說，無論教會提撥 12%、18% 或 24%，擁有確定給付計畫的神職人員，在財務上會比確定提撥制計畫來得好。職涯較短的神職人員尤其如此。

我們做出此結論的原因包括，如上所述，CPF 承擔投資風險和長壽風險，而不是將這些風險轉移給神職人員。CPF 也比確定提撥制計畫中的參與者，更能夠採取長期的投資觀點，並能接近更多種的高績效資產。

如果全體大會表明希望將神職人員從確定給付計畫轉出，並僅轉入確定提撥制計畫，則理論上我們可以凍結確定給付計畫來達成該目標。然而，我們希望以最有效的方式服務教會。就此而言，我們堅信，以牧區支出相同的費用來說，無論費用是 18% 或更低，確定給付計畫為神職人員提供比確定提撥制計畫更高級別的給付，因此最適合教會和神職人員。

最後，請務必注意，雖然我們的確定給付計畫是多數神職人員的主要退休工具，但確定提撥制計畫（例如我們管理的 RSVP）是他們退休策略的重要組成部分。我們建議所有神職人員，從神職人員退休金計畫中領取的退休金，大多數情況下並不足以滿足退休後的所有財務需求，還需要從個人儲蓄和社會安全金中取得補充收入。因此，我們敦促所有神職人員為補充性確定提撥制計畫（如 RSVP）提撥，以最大限度地提高其退休收入。

退休金：權益

無給職、兼職和二度就業神職人員平等參與計畫的可能性有哪些？

神職人員退休金計畫是根據多個基本原則所制定。其中一個原則是，神職人員退休金計畫依循「收入替代」方法，其目標是協助參與者在退休時維持與工作時類似的生活方式。因此，根據神職人員退休金計畫計算退休金給付的公式包含薪酬部分。該部分目前取連續八年服務中薪資最高的七年作為的神職人員的平均薪酬，也稱為「HAC」。第二個原則是獎勵長期服務教會。因此，服務年資是退休金給付計算公式的一部分。在教會工作越多年的參與者，其

退休金比薪酬水準類似但年資較短的參與者高。

第三個原則是計畫必須在財務上可行。將服務年資和薪酬包含在公式中，有助於滿足此一原則，確保攤額和退休金水準相互關聯。

如上所述，我們最近已對神職人員退休金計畫做出最終修訂，因為我們承諾回應教會不斷變化的需求和不斷發展的牧師職業模式，包括二度就業和兼職神職人員越來越普遍。雖然計畫中不包含純粹的無給職神職人員，但各種修訂確實有助於在職涯某些時間點為無給職，但在其他時間點有薪酬的神職人員。

我們透過多年的研究和工作，對神職人員退休金計畫進行修訂。四年前，我們在教會展開了一系列由 CPF 管理階層和託管人主持的公聽會。這些公聽會採用焦點團體的形式，包含不同人口統計族群的神職人員，例如二度就業、兼職、雙職、無給職、近期授立聖職者，以及剛退休的神職人員。該活動還包括由非神職領導人和神職人員參與的更大區域會議。得力於這些會議見解以及出席教會日常活動，我們的結論是，神職人員退休金計畫修訂的目標應該有三個層面：(i) 越來越多的彈性，以反映牧師職業不斷發展的模式；(ii) 一致性，確保公平對待所有神職人員；以及 (iii) 簡單明瞭，確保計畫的給付更容易傳達和管理。

我們一展開實際設計新計畫條款以達成上述目標的工作，就採用迭代方法來測試我們的想法，與神職人員、主教、管理人員，以及非神職領導者團體一起完善我們的想法，以反映回饋意見，然後重複測試。透過這個流程，大約 15 個月內，我們直接從超過 1,500 位教會相關人士取得意見。

已修訂的神職人員退休金計畫中，有許多規定是為了讓兼職神職人員受惠。舉例如下：(i) 修訂資格要求，使薪酬等級較低的神職人員更容易成為計畫的參與者；(ii) 使兼職和薪資較低的神職人員更容易獲得完整一年的服務年資，對比不足一年的工作期間，以工作 12 個月來計算；(iii) 讓計畫支付更有彈性，在離職期間也能向計畫支付個人款項；(iv) 刪除認定 HAC 的「連續年度」要求，神職人員可以更輕鬆地承擔離開薪資較高職位的風險，而接受較低薪資的職位；以及 (v) 為薪酬水準最低的神職人員，提高最低退休金。

修訂內容也有對二度就業的神職人員特別有利的規定。舉例如下：(i) 更自由的既得權利規定，以利服務未滿五年的年長神職人員在退休時仍可獲得給付；(ii) 一次性付款給原本會收到非常小額退休金的神職人員；以及 (iii) 放寬神職人員退休後執行有薪服務的規定，因此即使教會任期較短，二度就業的神職人員仍可增加退休收入。

如上所述，另有一些規定可能使僅職涯部分期間為無給職的神職人員受益。根據我們的資料顯示，約有 40% 的接近退休年齡的無給職神職人員，他們在教會職涯部分期間有薪酬，並因此參與了神職人員退休金計畫。對此團體有利的規定舉例如下：(i) 為薪酬水準較低的人放寬資格規定，包括那些僅接受教會提供住宿的人；(ii) 提供額外的彈性，可以在離職期間向計畫支付個人款項；以及 (iii) 刪除認定 HAC 的「連續年度」要求，因此增加了有薪服務中斷期間的彈性。

當然，即使有上述變更，神職人員仍將根據其工作年資及其由教會決定的薪酬水準，獲得不同的退休金；然而，我們相信上面的舉例和其他計畫變更，為神職人員提供極大的彈性，讓他們參與計畫的效益最大化。我們收到了許多非常正面的反應，來自那些應邀對這些轉變給予意見的人。如果小組委員會對此業務內容進一步詳情有興趣，我們很樂意舉辦網路研討會或會議，以更詳細的方式介紹為回應不斷發展的牧師職業模式所做的變更。此外，邀請小組委員會前往我們的網站 www.cpg.org，取得其他詳細資訊。

雖然上述問題和一些之前的問題主要與神職人員的退休金給付有關，但從我們與小組委員會的對話中，我們知道，小組委員會也對教會非神職員工的退休給付情形有興趣。以下是我們提供非神職參與者的退休給付摘要。

自 1980 年以來，CPF 為教會雇主選出的非神職員工提供確定給付計畫，並且自 1990 年代早期，CPF 也為這些員工提供確定提撥制計畫（所謂的「401(a) 計畫」或「403(b) 計畫」）的替代選擇。多年來，多次全體大會均已通過決議，敦促雇主提供非神職退休金給付。第 8 教規的修正案於 2009 年第 2009-A138 號決議通過，終於建立由 CPF 管理的非神職退休基制度，為每年工作至少 1,000 小時的非神職員工強制參加。（除少數例外，參加某些如 TIAA-CREF 提供的替代計畫的員工。）

在非神職退休金制度下，教區、牧區，以及其他教會機構仍可選擇為非神職員工註冊由 CPF 管理的非神職確定給付計畫或確定提撥制計畫。按照全體大會規定，非神職確定給付計畫所需攤額為百分之九，確定提撥制計畫所需攤額為百分之五，最多可增加百分之四，以等額提撥員工的提撥。非神職員工的確定提撥制計畫條款與神職人員 RSVP 計畫的條款非常相似。然而，由於攤額率的顯著差異，因此非神職確定給付計畫提供的給付

低於神職人員退休金計畫提供的給付。此外，非神職確定給付計畫是比神職退休金計畫更新的計畫，其資產尚未成長至可考慮支付生活費用調整 (COLA) 的程度。

非神職退休金制度的參與很熱烈，我們估計目前約有 90% 擁有非神職員工的雇主參與我們的計畫。大多數雇主已選擇為其員工註冊確定提撥制計畫，只有約 15% 的非神職員工參與確定給付計畫。CPF 在非神職退休金制度方面沒有強制力，但自 2009 年起，我們展開縝密的長期推廣活動，提供聖公會雇主有關非神職退休金制度的教育訓練，並為其非神職員工註冊我們的計畫。

小組委員會成員詢問在神職人員與非神職員工之間達成同等退休給付所需的條件。基本條件為，教會必須強制要求所有非神職員工參與非神職人員確定給付計畫（而非只參與確定提撥制計畫），並將攤額率從目前的 9% 提高到 18%。即便如此，非神職確定給付計畫的資產仍需數年的成長累積，才足以提供神職人員退休金計畫提供的完整給付內容。

按年齡、性別和族群區分的薪酬和退休金的人口統計特性為何？

CPG 保存所有神職人員的薪酬、年齡和性別資料，並在我們的網站上發布可供教會使用的年度神職人員薪酬報告。我們不會蒐集神職人員的種族或族群背景資料。我們蒐集的某些資料表明薪酬同等的潛在問題，而薪酬最終會影響退休金水準。以下是我們維護的薪酬、年齡和性別資料的觀察結果。

全職職位的男性與女性神職人員的整體薪酬差距為 \$11,200 美元，女性神職人員的平均收入比男性神職人員少了 14%。這有一部分是由於女性擔任資深職位的代表性不足，女性擔任全職神職人員的人數為 37%，但擔任資深神職人員職位的人數僅 22.5%。然而，即使職位相等，服務年資相近的男性神職人員比女性神職人員賺得更多。舉例來說，以 20 至 29 年的服務年資來看，差異約為 10%。當然，此薪酬差距是女性神職人員的退休金通常低於男性神職人員的其中一個因素。

男性和女性神職人員的薪酬會隨著服務年資而增加，但男性神職人員的薪酬會比女性神職人員增加更多。這與其他類別的專業人員模式相同。男性和女性神職人員在 45 至 64 歲時的收入達到高峰，男性收入平均達到 \$84,000 美元，女性收入則平均達到 \$70,000 美元。65 歲或以上時，神職人員平均收入下降，但年齡對收入的影響，女性比男性神職人員更為明顯。

男性神職人員的平均退休年金約為 \$34,000 美元，女性神職人員的平均退休年金約為 \$18,000 美元。這是受到女性神職人員在神職人員退休金計畫中平均服務年資較少的嚴重影響，女性平均 15 年，對比男性平均 25.5 年。

服務年資較少的男性和女性神職人員，退休金水準非常相近。年齡介於 65 至 75 歲之間且服務年資介於 10 至 20 年的男性退休人員，其年平均給付水準約為 \$13,800 美元，而該類別的女性退休人員，其年平均給付水準約為 \$13,440 美元。服務年資等級更高，平均給付的差距也更高。年齡介於 65 至 75 歲之間且服務年資超過 30 年的男性退休人員，其年平均給付約為 \$55,200 美元，而該類別的女性退休人員，其年平均給付水準約為 \$49,200 美元。

較年輕時授立聖職會導致男性和女性神職人員獲得較高的薪酬。35 歲之前授立聖職者，平均收入比 55 歲之後授立聖職者多了三分之一。較晚授立聖職的薪酬劣勢立見，55 歲之後授立聖職者比其他授立聖職者收入少了約 25%。

教會中兼職和較低薪酬職位的人口統計分析為何？

2006 年至 2016 年間，全職神職人員的人數減少了 20%，而在職神職人員中的兼職人員人數則增加 12%。調查資料讓我們相信，有大量的退休神職人員正擔任教會的兼職職位，因此整體而言，兼職職位可能增加超過 12%。

兼職神職人員比例最高的地區為中西部。南方有不成比例的全職神職人員，且神職人員的部署模式最接近「傳統模式」。在東北部，模式略有細微差別，許多神職人員以全職雇用，職務則結合了多個兼職職位。西部與其他地區相比，有不成比例多的人力和無給職神職人員。

較晚授立聖職者，在低薪酬類別中不成比例地呈現。與授立聖職的年齡無關，年齡本身確實會造成略微較高的兼職身分或較低的薪酬機率。

女性神職人員佔了不成比例的薪酬較低的職位。女性神職人員佔所有有薪神職人員的 38%，但在收入低於薪酬中位數 \$73,000 美元的佔比為 46%。在收入低於 \$18,200 美元的人口中，女性佔了 49%。\$18,200 美元是目前所

謂的「假設性最低薪資」，決定了退休金計畫下某些給付水準。

醫療：

DHP 的目標是什麼？

2009 年全體大會通過的第 2009-A177 號決議，為教派健康計畫（以下稱「DHP」）設定了以下兩個截然不同的目標：

- 鑒於健康照護成本不斷上升，為教會達成成本控制；以及
- 在國內教區為符合資格的神職人員和非神職員工，提供平等運用和同等資金的健康照護給付。

2012 年 7 月，全體大會通過了第 2012-B026 號決議及其相關教規，確認第 2009-A177 號決議的所有要求，並敦促聖公會醫療信託（即 CPF 管理的醫療計畫的主辦單位）繼續減少教區之間的費用差距，並繼續尋找替代策略，以更公平地分攤整個教會的健康照護成本。

自 DHP 成立以來，承保費用有何變化？

為達成 DHP 的成本控制目標，醫療信託已專注於三個主要目標：

- 保費增加較慢：與 DHP 之外的此類保費增加情形相比，減緩教會健康照護保費的增加；
- 當地價格競爭力：與各個當地市場提供的類似計畫保費相比，確保 DHP 提供的健康照護計畫的實際保費具有競爭力；以及
- 減少教區之間的差距：降低 DHP 提供的醫療計畫教區之間的保費差距，同時在各個教區的當地市場保有競爭力。

以下提供各項目標的細節。

保費增加較慢。

「成本控制」的實際目標不是 DHP 要消除任何由外部力量造成的健康照護保費的增加，而是要比市場上其他類似選擇的保費增加更為緩慢。自 2010 年推出 DHP 以來，醫療信託在這方面一直取得成功。

從 2010 年至 2014 年，美國雇主的健康保險保費平均每年增加 5.0% 至 11.0%，而醫療信託同期間平均增加 4.3% 至 6.0%。在 2015 年和 2016 年，市場平均漲幅從 7.0% 增加至 10.0%，而醫療信託的平均漲幅從 5.0% 增加至 6.0%。在 2017 計畫年度，醫療信託達成了 5.5% 的單位數平均費率增長，與平價醫療法 (Affordable Care Act, ACA) 交易所平均 24.0% 的費率增長相比，結果非常有利。我們預期 2018 年將延續此趨勢，因為與醫療信託 2018 年 6.3% 的單位數平均利率增幅相比，ACA 交易所的早期徵兆指出將再次出現兩位數增長。

當地價格競爭力。

DHP 若要成功，不僅醫療信託要能減緩教會健康照護費用增長，而且與替代選擇相比，其向教會提供的計畫價格必須具有競爭力。再次強調，醫療信託已經能夠產生有利的結果。

2016 年，DHP 的健康照護計畫的平均費用比 ACA 交易所的類似計畫的平均費用低了大約 4%。這樣的形勢在 2017 年繼續提升，醫療信託的平均費用比 ACA 交易所類似計畫的平均費用低了 19%，我們預期該優勢將在 2018 年再次大幅增加。從各地區來看，2017 年的醫療信託費率在 89% 的教區中比當地交易所更具競爭力，且我們預期 2018 年將成長至 98%。就其餘兩個教區而言，我們預期 2018 年的醫療信託費率將不超過當地平均交易費率的 7%。由於我們的計畫涵蓋的人口平均年齡大於參與健康照護交易所的人口，因此我們對此結果特別滿意。

減少教區之間的差距。

正如各個 ACA 州交易所的價格所示，健康照護的費用因國內各區域而異。儘管有這樣的變化，醫療信託過去幾年一直在努力，以減少教區之間的健康照護費用差距。

我們持續有所進展，減少最高價位和最低價位教區之間的費用差距。2017 年，75% 相同計畫的教區費率接近醫療信託提供的平均費率，也就是說，這些費率位於比此類平均費率低 10% 到高出 5% 的範圍內。其餘 25% 的教區費率，比相同計畫的平均醫療信託費率低 10% 以上。DHP 有必要在這些教區提供更低的費率，以維持當地替代

方案的競爭力。我們預期 2018 年有相似的結果。

持續努力。

醫療信託仍然致力於控制費用的增加，同時繼續提供全面的健康照護給付和憐憫的服務。為了提供可能的最低保費費率，同時為其會員維持具競爭力的承保等級，醫療信託會繼續採取以下措施：

- 評估其計畫設計的品質和價值；
- 減少各類別（即白金、黃金、銀和青銅）的計畫數量，合併購買力於較少的廠商，同時仍維持有意義的參與者選擇和數量充足的健康照護提供者；
- 在與主要廠商協商時，利用購買力省下最多的計畫管理費用；
- 參與快捷藥方（Express Scripts）團購藥房給付聯盟（2016 年的合約協商將使未來三年的處方藥費用減少約 \$3,700 萬美元）；
- 保持自我保險（即醫療信託承擔醫療和處方藥索賠的財務風險），僅對鉅額索賠進行有限和審慎的再保險；
- 管理其內部營運，以推動持續成本效率；以及
- 研究在新興健康照護市場中開發的其他節省成本機會。

CPF 管理 DHP 來為教會服務，提供比市場上其他容易取得的計畫，在費用和品質上更優異的健康照護總等級。然而，我們注意到，為教會提供健康照護承保是 CPF 主要重點的輔助，而 CPF 主要重點是為退休金計畫參與者提供安全的退休生活。只要參與 DHP 為強制性，我們對於繼續在目標中取得成功保持樂觀。然而，如果無法繼續提供教會優於其他選擇的整體解決方案，我們會隨時與教會合作，協助教會考慮並瞭解其他選項。

哪些教區沒有參與 DHP？牧區呢？

我們對於 DHP 的整體參與情形非常滿意。自 2014 年 1 月以來，所有國內教區都參與其中。我們從總資料推斷，所有必須加入 DHP 或另一個核准計畫（如配偶的計畫或 Tricare 計畫）的人中，最多僅大約 5% 的人未加入其中一個計畫。最多 5% 的人意味著至多 150 個牧區中約略 500 人。包括學校、營隊、會議中心，以及教會機構在內的其他五十二個團體，自願選擇了醫療信託計畫，而不是其他可用的選項。

教區之間如何分攤費用？

醫療信託每年都採用兩步定價流程。第一步會計算 DHP 中整體參與者團體的承保總費用，而在第二步中，將此類費用分配給不同的區域和當地的團體。

更具體地說，在第一步，醫療信託匯集了所有參與者的保險需求，以便在與健康照護廠商協商最佳財務條款時，達到規模經濟。接著，醫療信託根據這些協商和回顧整體索賠經驗，為所有 DHP 參與者確定總承保費用。

在第二步，醫療信託將合計費用分配給不同的參與團體。如此一來，就能平衡教區之間的費用差距，並維持每個教區當地市場的費率競爭力。

如上所述，我們在減少最高和最低價位教區之間的費用差距方面，持續有所進展，能夠更公平地分攤健康照護費用。然而，由於全國各地的健康照護費用差距，醫療信託不可能為所有教區提供單一費率，而不會在全國許多地區完全失去競爭力。

DHP 如何影響牧區聘僱（全職同等職位）？

我們不時聽到有關一些疑慮，有關參與 DHP 的規定，以及非神職和神職人員之間的同等要求，可能影響某些牧區聘僱決策。然而，對於採用 DHP 所導致的全職或兼職職位數量的任何重大變化，我們並無可靠的資料。

針對相同承保項目的特定計畫，教區之間的費用比較為何？

如上所述，相同的 DHP 計畫的費率可能因教區而異，但大多數不會差異太大。費率落點聚集在各計畫選項的平均 DHP 費率附近。具體而言，在 2017 年，75% 相同計畫的教區費率位在低於平均醫療信託費率 10% 和高於 5% 之間的範圍。其餘 25% 的教區費率，比相同計畫的平均醫療信託費率低於 10% 以上。如上所述，這些教區中的較低費

率對於我們在其當地市場保持競爭力是必要的，因為更接近 DHP 平均值的費率將比當地可用的替代方案更為昂貴。我們預期 2018 年有相似的結果。

我們持續探索其他機會，以減少教區之間健康照護費用的差距，而不影響當地和區域層級 DHP 的競爭力。

不同教區的最低承保標準有何不同？教區內的牧區之間呢？

醫療信託提供一系列的計畫選擇，以符合各教區的需求，包括白金級（即計畫平均支付 90% 的索賠費用）、黃金級（即計畫平均支付 80% 的索賠費用）、銀級（即計畫平均支付 70% 的索賠費用），以及青銅級（即計畫平均支付 60% 的索賠費用）。幾乎所有教區都為其神職人員和非神職員工提供不只一個計畫選擇。整體而言，79% 的神職人員和非神職員工已登記加入白金級和黃金級計畫，20% 已登記加入銀級計畫，1% 已登記加入銅級計畫。雖然醫療信託繼續滿足許多教區對最高品質和最昂貴計畫的需求（即黃金級和白金級），但醫療信託也持續向決策者宣導，讓他們有機會選擇價格較低的替代計畫作為選擇（即銀級和青銅級）。

根據我們所看到的教區分攤費用政策，教區之間的最低承保標準極為相似。雖然有各種方法，但大多數教區提供至少單一承保，雇主支付 100% 保費，員工可選擇最高購買較高承保等級。對於支付 100% 保費的教區，承保範圍通常以最低費用計畫或高自付額健康計畫為主，搭配一些不同的健康儲蓄帳戶資金。雖然雇主和員工之間的成本分攤仍然是少數做法，但近來似乎有一些轉變（員工支付 1% 到 50% 的保費）。

全體大會第 2009-A177 號決議要求各教區在 2015 年 12 月 31 日之前，制定最低醫療照護費用分攤政策，符合資格的神職人員和非神職員工皆適用。根據我們在 2016 年取得的資訊，75% 的教區已制定經核准的分攤費用政策，神職人員和非神職員工皆適用。醫療信託持續與其餘教區密切合作，協助他們為神職人員和非神職員工建立最低限度的雇主分攤費用政策。

請務必注意，醫療信託無權執行全體大會的分攤費用政策。而是必須依靠教區來確保神職人員和非神職員工之間的醫療承保最終達到同等。

市場 (ACA) 規劃在幾個教區提供更好、更便宜的承保？市場變化會如何影響醫療信託內的承保選項和費用？

隨著持續降低最低和最高費率教區之間的費用差距，我們也持續改善定價，使其與當地交易市場相比更具競爭力。如上所述，在 2016 年，我們的醫療信託整體平均費率約低於全國平均健康保險交易費率的 4%。這樣的形勢在 2017 年繼續提升，醫療信託的平均費用比 ACA 交易所類似計畫的平均費用低了 19%，我們預期該優勢將在 2018 年再次大幅增加。從各地區來看，2017 年的醫療信託費率在 89% 的教區中比當地交易所更具競爭力，且我們預期 2018 年將成長至 98%。就其餘兩個教區而言，我們預期醫療信託費率將不超過當地平均交易費率的 7%。

小組委員會詢問，如果為選擇性參與 DHP，醫療信託收取的保費費率將會如何。考慮近期的 ACA 經驗，也許最能回答這個問題。過去幾年來，由於較年輕且較健康的個人參與州交易所的情況低於預期，因此 ACA 制度一直面臨著相當大的不穩定性。這導致保險公司的風險組合吸引力降低，因此許多公司選擇退出市場，而那些留在市場的公司則大幅提高其保費費率。

如果參與 DHP 為選擇性參與，我們預期會看到類似的結果。較年輕且較健康的參與者最有可能選擇退出，因此在計畫中年齡較大、較不健康的參與人口比例提高。每位參與者的平均醫療索賠將增加，且必須提高保費以涵蓋這些索賠。雖然最終結果可能取決於有多少參與者選擇退出，但我們目前的最佳預測是，在三到五年內，DHP 的財務可行性將成為問題。

ACA 的未來仍不確定。此時，任何取代 ACA 的立法提案均不會對 DHP 產生重大影響，但醫療信託將繼續監控立法和其他發展的影響。我們也將繼續透過在教會聯盟的領導角色，與同儕教派在華盛頓保持活躍。教會聯盟是 37 個教會給付計畫執行長組成的遊說聯盟。所有 37 位成員也都屬於上述的教會給付協會。

其他教派做了什麼？

教會給付協會 27 個成員教派參與其健康照護委員會，並在 ACA 之前為其教派提供健康照護計畫。與醫療信託一樣，多數組織分析了 ACA 對其教派計畫的潛在影響，並思考新的健康照護市場是否會提供與教派計畫一樣好或更好的健康照護承保。除了少數組織之外，都決定繼續為其教派提供健康照護承保，並變更其計畫方案以符合 ACA。多數教派為其參與者提供比醫療信託更少的選擇。此時，與 DHP 一樣，這些教派計畫（如 United Methodists、Presbyterians 和 ELCA 計畫）與 ACA 交易所和廣大的市場所提供的選擇相比，仍然具有競爭力。

XXXXXXXX

再次感謝小組委員會，讓我們有機會回答小組委員會的問題，並能夠談論我們在 CPF 所做的工作，以推動教會的使命。我們很樂意回答任何其他問題，或對於已回答的內容進一步說明。

2017 年 10 月 30 日