

第十章

退休福利

10.1 引言

第七號報告書的建議

10.1.1 在第七號報告書中，常委會建議應將退休福利併入薪酬福利總值內計算，並採用一套精算學上的合適假設，評定這些福利項目的價值。

10.2 評值小組的意見

10.2.1 關於退休福利應否併入薪酬福利總值內計算，評值小組感到難以提出建議。有些成員認為難以提出建議的理由如下：

- (a) 公務員只能在嚴格規定下，方可在退休時領取長俸，對有關僱員來說並非即時的利益；
- (b) 公務員的長俸是由政府酌情發給的，不是公務員理應享有的權利；
- (c) 退休福利是社會保障的一種，在大多數先進社會中，所有公民均可享有這項福利。由於在本港只有較開明的私營機構僱主才會提供退休福利，因此將其併入薪酬福利總值之內加以比較，是不公平的；
- (d) 發放約滿酬金的用意，在增加薪酬福利總值，以便招募職員時可吸引更多投考。倘在比較薪酬水平時計算酬金的價值，似乎有違發放約滿酬金的本意；及
- (e) 退休福利對僱員的價值難以評定，因為與其在精算學的價值（實際上即僱主的支出）並不相同。

10.3 薪酬研究諮詢委員會的初步意見

將退休福利列入薪酬福利總值

10·3·1 薪酬研究諮詢委員會認為在 10·2·1 段列舉的理由並不能成立，因為：

- (a) 雖然長俸條例載明公務員的長俸及酬金並不是公務員理應享有的權利，但一直以來，當局並無拒絕向有資格領取退休福利的職員發放長俸；
- (b) 無論發給退休福利有何用意，退休福利已成為僱員的薪酬福利總值之中一個重要部分。假如兩份工作的薪酬等條件完全一樣，對於僱員來說，那份設有退休福利的工作比起沒有退休福利的工作，便會較具吸引力；
- (c) 為比較公私營機構僱員的薪酬福利總值起見，應考慮本港僱主現時所提供的實際薪酬福利總值。若參照其他地區僱主的做法認為本港公私營機構應提供何種薪酬福利總值，這點並無關連；
- (d) 採用一套合適的精算學假設，並按照現值，計算出僱員可能領得的長俸款額。然後根據這個基礎，便可合理地估計這些福利項目對僱員的價值；及
- (e) 雖然長俸的評值會隨着所使用的精算學假設而改變，薪酬方面的比較仍會較注重薪酬福利總值的相對價值而非實際價值。假如公私營機構使用相同的假設，則所採用的評值方法應不會影響薪酬比較的實效。

10·3·2 鑑於上述原因及僱主與僱員均認為退休福利日益重要，薪酬研究諮詢委員會認為應將退休福利併入薪酬福利總值之內計算。

公務員長俸的評值

10·3·3 薪酬研究諮詢委員會認為應根據以下各點，評定公務員的長俸價值：

(a) 公務員所享有的實際長俸而非假設的約滿酬金。為達到上述目的，必須：

- (i) 計算出相類職級內各職員的加權平均歲數；
- (ii) 就截止退休日期的平均薪金增幅作出假設；
- (iii) 就薪酬比較日期起至可能發付長俸日期止整段期間，假設一個平均折扣率；及
- (iv) 就退休日期起的整段估計壽命期間，假設一個長俸額的每年平均增幅。根據這個假設及以上就折扣率作出的假設，便可以為公務員長俸計算出合適的「計算現值因子」；及

(b) 選擇折算 25% 的每年長俸。

以上評值方法應同時適用於公務員年積金，但年積金的價值應按照公務員長俸價值的 75% 計算。

私營機構退休福利的評值

10.3.4 私營機構的退休福利可分為兩大類：在退休時發給僱員的一筆過款項，以及長俸。薪酬研究諮詢委員會認為這兩類福利應按以下兩段所描述的方法計算。

10.3.5 在評定一筆過發付的退休金價值時，應將該筆款項的總額折合現值，並除以該僱員在公司服務的總年數，而計算出福利的價值。

10.3.6 薪酬研究諮詢委員會認為私營機構共設有三類主要的長俸計劃，每類應按下列不同的方法計算：

- (a) 如發付的長俸款額是按退休時的薪金計算，薪酬研究諮詢委員會認為這類長俸的評值方面應與政府的相同。並應採用有關折扣率、同職級僱員的加權平均歲數及每年平均薪金調整率方面的相同假設；

- (b) 如發付的長俸款額視乎公積金的供款額而定，則應按照僱主的供款額進行評值，因為這樣可計算出僱主所提供的福利轉由僱員自行負擔時的費用。由於這些供款是以現值繳付，因此評值時毋須將預估的金額折合為現值；及
- (c) 假如公司所提供的是(a)、(b)兩類合併，薪酬研究諮詢委員會認為退休福利的價值應計算如下：
- (i) 如果僱員有資格同時領取兩項計劃的福利，則計算兩項計劃的合併價值；及
 - (ii) 如果僱員須從兩項計劃中選擇其一，則計算兩者之中較高的價值。

10.3.7 鑑於退休福利的評值是一項非常繁複的工作，薪酬研究諮詢委員會決定要求常委會所聘請的顧問公司詳細審查怎樣能夠以最佳方法評定公私營機構的退休福利價值，以便日後進行薪酬水平調查。再者，由於退休福利的價值會因所使用的精算學假設而有所不同，因此，亦需要委托顧問公司審查及製訂一套實用合適的精算學假設。

10.4 顧問公司的意見

10.4.1 太平業務顧問公司認為在評定公私營機構的退休福利價值時，應採用這條公式：

$$\frac{(\text{退休金額} \times \text{折扣因子}) \text{的總和}}{\text{分期支付因子}}$$

退休金額按退休計劃公式計算出來；折扣因子須計算僱員工作到達可領取退休金或約滿酬金的年齡的或然率，並假設進行投資的收益率，然後兩者合併計算；分期支付因子則計算僱員任職期內的入息總值。這個通用公式是以精算學的假設為基礎，而其應用

方法載於附錄 VIII 太平業務顧問公司報告書的附錄 A。公式內使用的名詞定義，經載於該顧問公司的報告書第 2、3、A2 及 A3 頁。

10.5 薪酬研究諮詢委員會的建議

10.5.1 薪酬研究諮詢委員會建議退休福利應包括在薪酬福利總值之內，以便日後進行薪酬水平比較，而這些福利必須按照太平業務顧問公司在 10.4.1 段的建議進行評值。公務員的年積金應依照評定長俸價值所使用的同一公式計算。

10.6 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

10.6.1 香港政府華員會反對將退休福利包括在薪酬福利總值內，因為退休福利並非視作法定權利，而不同年齡僱員預期享用的退休福利亦有不同。同時，將退休福利包括在內，可能會把公務員的薪酬福利總值漲大，因而造成不準確的公務員薪酬水平現象。第一標準薪級公務員評議會支持此項意見，指出私營機構僱員服務若干年後離職便可享有若干退休福利，但公務員倘在退休年齡之前離職則會一無所得。本地高級公務員協會亦反對將退休福利包括在薪酬福利總值之內，但請求將此等福利的評值結果分別記載。（請參照附錄 X 薪酬水平調查諮詢委員會報告書第二部份第 4.1 段。）

10.7 常務委員會的建議

10.7.1 常委會考慮有關退休福利的建議時，認為若干點需要澄清。首先，第 10.5.1 段內太平業務顧問公司提議的公式已採用「折扣因子」將個別僱員工作至退休年齡的可能比率計算在內。第二點，公務員的正式退休年齡雖然是五十五歲，但在五十歲以後却可以選擇退休並領取長俸，數額會按服務年資比例計算。政府的長俸計劃毋須由公務員供款，但大多數私營機構的退休計劃或

公積金計劃却需要僱員供款，然後在退休或在該機構制定的正常退休年齡之前離職時領回已繳的供款，另外加上利息。

10·7·2 常委會又注意到，公務員退休福利是由政府酌情提供；但由於公務員能合理預期享用此項福利，而過去除涉及紀律處分的情況外，又從未有退休福利被撤消，因此，常委會認為退休福利應包括在公務員薪酬福利總值之內計算。常委會在達成這項結論時注意到，無論以款額或精算學數字計算，退休福利在公務員領取的附帶福利中均構成一筆可觀數額。常委會因此建議，退休福利應包括在政府及私營機構的薪酬福利總值內，又建議評值應按照 10·4·1 段太平業務顧問公司提議的公式進行。