

## 第 XV-A 條 退休

### 公共僱員養老金計畫修正案 – 旨在確保提供公平且可持續的退休福利， 同時維持基本市政服務

San Jose 市民眾頒佈下列市憲章修正案，  
該修正案可稱為  
「可持續退休福利與薪酬法案」。

#### 第 1501-A 節： 調查結論

下列服務對 San Jose 居民的健康、安全、生活品質及福祉至關重要：警力保護、消防、街道保養、圖書館和社區中心（下稱「基本市政服務」）。

無論以往或現在，本市為民眾提供基本市政服務的能力均受到預算削減的威脅，預算削減的主要原因是僱員福利計畫的費用不斷增加，以及經濟危機的影響。在不遠的將來，本市的退休計畫僱員費用預期將繼續增加。此外，本市的其他離職福利費用也在增加，主要是醫療福利。為了為此類費用提供充足資金，本市需要進一步削減基本市政服務。

無論採用何種尺度衡量，對服務水準的現有削減及預計削減均無法接受，並且會危及 San Jose 市居民的健康、安全與福祉。

若不如本法案所述對費用採取合理的節制，本市的經濟活力以及本市的僱員福利計畫將面臨直接風險。

本市及其居民始終願意在不損害市政服務之提前下，在本市支付能力的範圍內提供公平、合理的離職福利。同時，本市願意並且必須致力於維護其居民的健康、安全與福祉。

根據本法案，選民認定並宣佈離職福利必須調整，以保護本市經濟活力與公共安全，同時繼續為僱員提供公平的離職福利。

市憲章目前規定，本市有權在不違反市憲章其他條款之前提下，修正或以其他方式修改其任何退休計畫。

本法案旨在增強本市財政，確保本市有能力繼續提供選民最初採納本市退休計畫時所預期的合理福利。本法案還旨在確保未來的退休福利提高須經選民批准。

#### 第 1502-A 節： 宗旨

本法案旨在確保本市提供合理且可持續的離職福利，同時為 San Jose 市居民提供基本市政服務。本市重申，作為憲章城市，本市有充分權力將提供給其僱員的所有薪酬視為 California 州憲法所述市政事務予以控制和管理。

本市重申，市府擁有內在權利採取負責任的措施，保護其居民的健康、福祉與安康。

本法案的意圖並非剝奪任何現任或前任僱員憑其在本法案生效日期之前所提供的服務而應享有的福利；相反，本法案旨在維持僱員於法案生效日期之前享有的福利。

本法案的意圖並非減少任何退休僱員於本法案生效日期之前獲得的養老金數額，亦不會取消於本法案生效日期之前向退休僱員支付的生活費加薪。

本市明確保留始於 2012 年 1 月 1 日之現有權力，以修正、修改或終止本市根據市憲章第 1500 節和第 1503 節而提供的任何退休福利計畫或其他離職福利計畫。

#### **第 1503-A 節： 本法案取代所有相抵觸的條款**

本法案的條款應取代市憲章、法令、決議案或其他法律中所有其他相抵觸或不一致的薪資、養老金或離職福利條款。

市議會應採納適當之法令以實施和執行本法案的條款。此類法令應於 2012 年 9 月 30 日之前生效。

#### **第 1504-A 節： 保留選民權力**

選民明確保留考慮修改與養老金及其他離職福利相關的事務的權利。未經選民批准，市議會或任何根據市憲章第 1111 節委任的仲裁員均無權同意增加或提高養老金和（或）退休僱員的醫療福利，但市議會有權在本法案所述限制範圍內採納 2 級養老金福利計畫。

#### **第 1505-A 節： 市議會保留權利**

在符合本法案所述限制的前提下，市議會保留採取所有必要行動之權力，以執行本法案條款，對退休計畫做出任何和全部必要修改以確保維持計畫的稅務地位，並隨時或不時修正或以其他方式修改任何一項或多項退休計畫，或在符合本法案條款之前提下為官員或僱員設立一項或多項新計畫或不同的計畫。

#### **第 1506-A 節： 現任僱員**

(a) 「現任僱員」指截止至本法案生效日期不受 2 級計畫（第 8 節）保障的 San Jose 市僱員。

(b) 除非自願選擇參加自願選擇計畫（"VEP"，詳見下文），現任僱員的薪酬應調整，將每年的退休福利僱員供款增加至可計算養老金薪酬的 4%，最高達 16%，且不超過無資金支持的養老金負債攤銷費用的 50%；但將來因 2 級計畫可能存在的無資金支持之養老金負債除外。此類僱員供款是僱員正常養老金供款以及退休僱員醫療福利僱員供款以外的供款。

(c) 本節所述僱員薪酬調整的開始日期為 2013 年 6 月 23 日，而無論是否實施自願選擇計畫。若因任何理由而未實施自願選擇計畫，則薪酬調整適用於全體現任僱員。

(d) 對於參加警務與消防部門退休計畫的僱員，以及參加聯邦城市僱員退休系統的僱員，透過增加現任僱員供款做出的薪酬調整應單獨計算。

(e) 薪酬調整應按照與其他僱員供款相同的方式處理。因此，選民擬根據國稅法適用條款按照稅前基準從薪資中扣除此類額外僱員供款。額外僱員供款的提取、還款和補存方式與任何其他僱員供款相同。

### 第 1507-A 節： 一次性自願選擇計畫("VEP")

市議會應採納一項自願選擇計畫("VEP")，供於本法案生效日期參加本市現有退休計畫的所有現任僱員選擇。實施自願選擇計畫視能否獲得國稅局批准而定。自願選擇計畫應允許現任僱員在一個一次性的期限內選擇參加本法案所述的另類退休計畫，並保留僱員已獲得的應計福利；應計福利的變化僅適用於僱員未來在本市的服務。選擇參加自願選擇計畫的僱員應簽署一份不可撤銷的選擇棄權書（若法律有規定，也包括其配偶或同居伴侶，前配偶或前同居伴侶），確認該僱員不可撤銷地放棄其現有的退休福利水準，並自願選擇減少福利，如下文所述。

自願選擇計畫的特點與限制如下：

(a) 該計畫不得剝奪選擇參加自願選擇計畫的現任僱員因於自願選擇計畫生效日期之前的服務而獲得和累計的應計率（例如 2.5%）；因此，在支付退休福利時應保留個別僱員因以往的服務而獲得和累計的應計率。

(b) 自願退休計畫的養老金福利應符合下列限制：

- (i) 應計率為下文定義的「最終薪酬」的 2.0%，僅按照未來的服務年數計算。
- (ii) 最高福利應與現任僱員相同。
- (iii) 市議會於本法案生效日期批准的現有計畫的所有服務年數的目前合格退休年齡應於每年 7 月 1 日增加六個月，直至參加警務與消防部門退休計畫的僱員達到 57 歲的退休年齡，參加聯邦城市僱員退休系統的僱員達到 62 歲的退休年齡。允許提前退休，但退休福利應減少，且不得超過足額退休福利的精算價值。就服務退休而言，參加聯邦城市僱員退休系統的僱員不得在 55 歲之前退休，參加警務與消防部門退休計畫的僱員不得在 50 歲之前退休。
- (iv) 無論年齡多大，服務滿三十(30)年退休的資格條件應於每年 7 月 1 日增加 6 個月，從 2017 年 7 月 1 日開始。
- (v) 生活費用調整應限於消費物價指數的增長（美國勞工統計局 San Jose 市 - San Francisco 市 - Oakland 市城市消費物價指數，12 月至 12 月），上限為每個財政年度 1.5%。在本法案生效日期之後的第一次生活費用調整將根據僱員退休後所在年度的剩餘月數按比例計算。
- (vi) 「最終薪酬」指連續三個薪酬最高服務年度之可計算養老金的平均年薪。
- (vii) 當普通工作時間達到 2080 個小時（包括帶薪休假，但不包括加班）時，僱員可得一個完整服務年度的點數。

- (c) 按照市憲章目前的規定，僱員分攤的自願選擇計畫目前服務或目前服務福利費用（「正常費用」）不超過比率 3，本市不超過比率 8。選擇參加自願選擇計畫的僱員不必負責支付系統或計畫中無資金支持的養老金負債。
- (d) 自願選擇計畫的遺屬福利。
- (i) 若在退休前去世，僱員的遺屬福利應與現任僱員在各計畫中享有的遺屬福利相同。
- (ii) 因去世退休時指定的配偶或同居伴侶和（或）子女的遺屬福利，在退休後應為退休僱員正在領取的養老金福利之 50%。在退休時，退休僱員可選擇自費增加遺屬福利，而從自己的福利中減去等額的精算金額。
- (e) 自願選擇計畫的殘障退休福利。
- (i) 與服務相關的殘障退休福利（定義見下文）按下文所述方法計算：
- 僱員或前僱員領取的年福利額為連續三個薪酬最高服務年度可計算養老金的平均年薪之 50%。
- (ii) 與服務無關的殘障退休福利按下文所述方法計算：
- 僱員或前僱員領取的福利額為 2.0%乘以為本市服務的年數（最低 20%，最高 50%），再乘以連續三個薪酬最高服務年度可計算養老金的平均年薪。除非為本市服務滿 5 年，否則僱員不能獲得與服務無關的殘障退休福利。
- (iii) 生活費用調整("COLA")條款與自願選擇計畫中的服務退休福利相同。

#### **第 1508-A 節： 未來的僱員-退休福利限制-2 級計畫**

若尚未頒佈，本市應為在頒佈 2 級計畫的法令獲採納當天或之後受僱的僱員採納一項退休計畫。該退休計畫適用於新僱員，稱為「2 級計畫」。

對 2 級計畫之限制如下：

- (a) 該計畫可以設計為「綜合計畫」，由社會安全、界定福利計畫和（或）界定僱員供款計畫組成。若本市提供界定福利計畫，本市此類計畫的費用不得超過 2 級界定福利計畫總費用（正常費用與無資金支持的負債）的 50%。祇有本市僱員供款總額不超過 9%時，本市方可為界定僱員供款計畫或其他退休福利計畫僱員供款。若本市分攤的 2 級界定福利計畫低於 9%，則本市可以（但並非必須）將差額繳入界定僱員供款計畫。
- (b) 對於任何界定福利計畫，支付應計服務退休福利的合格年齡是 65 歲；但宣誓警官和消防員除外，其服務退休年齡是 60 歲。允許提前退休，但退休福利將減少，且不得超過足額退休福利的精算價值。就服務退休而言，參加聯邦城市僱員退休系統的僱員不得在 55 歲之前退休，參加警務與消防部門退休計畫的僱員不得在 50 歲之前退休。

(c) 對於任何界定福利計畫而言，生活費用調整應限於消費物價指數的增長（美國勞工統計局 San Jose 市 - San Francisco 市 - Oakland 市城市消費物價指數，12 月至 12 月），上限為每個財政年度 1.5%。第一次生活費用調整應根據退休月數按比例計算。

(d) 對於任何界定福利計畫，「最終薪酬」指連續三個薪酬最高服務年度的實得平均年薪。最終薪酬僅指基本薪資，不包括獎金或其他額外報酬。

(e) 對於任何界定福利計畫，福利應計率每個服務年度不超過 2%，且不得超過最終薪酬的 65%。

(f) 對於任何界定福利計畫，當普通工作時間達到 2080 個小時（包括帶薪休假，但不包括加班）時，僱員可得一個完整服務年度的點數。

(g) 本市離職或曾經離職的僱員若後來重新受僱或復職，應列入二級福利（2 級計畫）。若僱員於離職時在聯邦城市僱員退休系統中至少有五(5)年服務點數，或在警務與消防部門退休計畫中有至少十(10)年服務點數，且未獲退還僱員供款，則應為離職之前的服務年數保留福利應計率。

(h) 市議會可酌情終止或修正市議會採納的任何計畫。本節所述任何計畫不得設立任何既得福利權。

#### **第 1509-A 節： 殘障退休福利**

(a) 為了獲得任何養老金計畫的殘障退休福利，本市僱員必須失去為本市從事任何有酬工作的能力，並且尚未達到退休條件（年齡和服務年數未滿）。無論當時是否可以擔任其他職務，均應確定殘障退休福利的資格條件。

(b) 若符合下列所有條件，則僱員視為「殘障」，符合殘障退休福利的資格條件：

(i) 僱員無法履行以前所從事的工作；而且

(ii) 經判斷：

1) 聯邦城市僱員退休系統中的僱員因醫療狀況無法履行本市分類計中的任何其他工作；或者

2) 警務與消防部門退休計畫中的僱員因醫療狀況無法履行本市分類計畫中該僱員所在部門的任何其他工作；而且

(iii) 僱員的殘障已經持續一年，或預期會持續一年或導致死亡。

(c) 殘障鑑定應由獨立的醫療專家小組執行，該小組由市議會委任。獨立小組應為兩種計畫都執行殘障鑑定。僱員和本市應有權向行政法官提出上訴。

(d) 本市可提供配比資金，為不符合殘障退休福利條件，但因工傷而蒙受長期減薪的僱員購買長期殘障保險。

(e) 根據聯邦城市僱員退休系統的現行條款，本市不得在殘障退休福利之外向工作人員支付殘障薪酬福利，而不抵消與服務相關的殘障退休補助，以避免因相同的殘障重複領取福利。

#### **第 1510-A 節： 抑制退休僱員生活費用調整的緊急措施**

若市議會採納宣佈財政與服務水準緊急狀況的決議案，並做出結論認為有必要暫停增加退休僱員的生活費用，本市可採納下列適用於退休僱員（於本法案生效日期之前受僱的現任僱員和未來退休僱員）的緊急措施：

(a) 暫時停止所有退休僱員的全部或部份生活費用調整("COLA")，最長為五年。若市議會認為財政緊急狀況已充分紓緩，能夠在支付生活費用調整的費用同時提供基本服務，保護本市居民的健康與福祉，則市議會應恢復生活費用調整（全部或部份）。

(b) 若市議會恢復全部或部份生活費用調整，未選擇參加自願選擇計畫的現有退休僱員和現任僱員的生活費用調整不得超過 3%，選擇參加自願選擇計畫的現任僱員不得超過 1.5%，參加 2 級計畫的僱員不得超過 1.5%。

#### **第 1511-A 節： 退休僱員的附加付款**

退休僱員附加福利準備金("SRBR")應停止，資產應歸還相關退休信託基金。退休僱員在本法案授權福利之外獲得的附加付款不得用計畫資產支付。

#### **第 1512-A 節： 退休僱員醫療保險**

(a) **最低僱員供款。**現有僱員和新僱員必須至少繳納退休僱員醫療費用的 50%，包括正常費用和無資金支持的負債。

(b) **保留權利。**本市保留修正、修改或終止任何計畫條款之權力，因此任何退休僱員醫療計畫或福利不得授予任何既得權利。

(c) **低費用計畫。**就退休僱員醫療福利而言，「低費用計畫」指對警務與消防部門退休計畫或聯邦僱員退休系統的現任僱員而言月保費最低的醫療計畫。

#### **第 1513-A 節： 精算分析（養老金計畫和退休僱員醫療計畫）**

(a) 在被市議會採納之前，所有根據本法案採納的計畫均須根據使用政府會計準則委員會和精算標準委員會設立之標準（經不時修正）確定的獨立估值進行精算分析，並公開披露。所有根據本法案採納的計畫均應：(i)符合精算原則；(ii)最大程度降低本市及其居民的風險；而且(iii)謹慎合理，與經濟狀況相一致。參與此類計畫的僱員必須分攤此類計畫的投資風險、死亡風險及其他風險與費用。

(b) 本市所有養老金和退休僱員醫療計畫必須符合精算原則，每年使用政府會計準則委員會和精算標準委員會設立之標準透過獨立審計確定無資金支持的負債。若未在確定本市及僱員對計畫的年度僱員供款過程中給予精算撥款和明確確認，此類計畫不得支付任何福利或費用。

(c) 在設定此類計畫精算假設、估算計畫的負債以及確定計畫所需要的僱員供款時，本市退休委員會的目標應是：

- (i) 至少使用一種中值經濟規劃情景，為計畫實現和維持充足的經費。計畫出現有利結果的概率應大於出現不利結果的概率；而且
- (ii) 在計畫費用方面確保計畫的現有成員和未來成員以及納稅人獲得公正平等的待遇，並最大程度避免將費用轉嫁給下一代人。

(d) 在使用計畫資產進行投資時，本市退休委員會的目標應是在規避不當損失風險之前提下獲得最大回報率，同時適當考慮下列因素：

- (i) 計畫的資金目標與精算假設；而且
- (ii) 最大程度降低計畫盈餘或赤字波動的需求，以及對本市或僱員需要支付的僱員供款變動的影響。

#### **第 1514-A 節： 節省額**

若第 6(b)節被裁定為非法、無效或對現任僱員（使用第 6(a)節的定義）無法執行，則在法律允許的最大範圍內，應透過減薪獲得等額的節省額。根據本節執行的減薪每年不得超過薪酬的 4%，最高上限為薪酬的 16%。

#### **第 1515-A 節： 可分割性**

(a) 本法案應根據聯邦和州法律、規則及法規詮釋。本法案的條款可以分割。若本法案任何節、小節、句或條款（「部份」）被法院的最終判決裁定為無效或違憲，該裁定不影響本修正案其餘部份之有效性。選民特此聲明採納本法案及其各部份，無論本法案任何一個或多個部份是否被裁定為無效。若本法案任何部份被裁定為對任何人士或情況無效，該無效性不影響本法案其餘有效部份的適用性。特別是，若本法案任何部份被裁定為對現有退休僱員無效，該無效性不影響其對現任僱員的適用性。若本法案任何部份被裁定為對現任僱員無效，該無效性不影響其對新僱員的適用性。為實現其既定目標，本法案應從寬詮釋。選民希望本市、法院及其他機構以有助於實現本法案宗旨之方式詮釋或實施本法案的條款。

(b) 若根據本法案採納的任何法令被最終判決裁定為無效、違憲或不可執行，則應將問題交由市議會確定是否根據該判決修正法令，或確定該節是否可以分割和失效。