

《提前獲發養老金制度－延伸探討》導讀

社會保障基金
2016年5月6日

前言

社會保障基金於 2015 年邀請韜睿惠悅香港有限公司製作《提前獲發養老金制度－延伸探討》精算研究報告。顧問公司以精算科學角度，推算出符合精算等值原則的總福利現值以作分析，研究範圍包括：

1. 針對 2008 年至 2015 年間加入的受益人群組比較總福利現值；
2. 推算坊間提出的“溫和調升方案”下的總福利現值，並與社會保障基金現行提前獲發養老金制度下的總福利現值作比較及分析；
3. 養老金制度未來發展的建議。

符合精算等值原則的福利現值計算方法如下：

$$\text{福利現值} = \text{推算的養老金金額} \times \text{貼現率} \times \text{生存機率}$$

貼現率是金融基礎概念，指的是金錢的時間價值，將未來的現金流折算成現值便要使用貼現率。簡單來說，若今天將 100 元存入銀行，一年收回本利和共 105 元。雖然今天的 100 元與明年的 105 元金額不一樣，卻有著相同的價值。

而總福利現值則是在一段時間內所有福利現值的總和。

針對 2008 年至 2015 年間加入的受益人的精算報告結果及分析

顧問公司採用由 2008 年至 2015 年間養老金實際調升數據，推算受益人於 60 至 65 歲間，於不同年齡（滿 60 至未滿 65 歲作出申請為提前申領養老金）申領養老金至該受益人滿 80 歲為止，可獲得的總福利現值。估算結果可見下表：

模擬受益人可獲得的總福利現值（金額均調整至接近千元澳門元）						
模擬受益人 滿 60 歲 的時間	模擬受益人選擇開始獲發養老金的年齡					
	60	61	62	63	64	65
2008/9	407,000	411,000	417,000	423,000	429,000	428,000
2009/1	414,000	419,000	425,000	430,000	436,000	433,000
2010/1	439,000	444,000	450,000	455,000	453,000	449,000
2011/1	465,000	470,000	476,000	473,000	469,000	465,000
2012/1	491,000	496,000	494,000	490,000	487,000	482,000
2013/1	518,000	515,000	511,000	508,000	504,000	498,000
2014/1	538,000	534,000	530,000	526,000	521,000	516,000
2015/1	557,000	553,000	549,000	544,000	539,000	534,000

計算結果顯示，在現行提前獲發養老金制度下，有一部份選擇提前獲發養老金的受益人的總福利現值較 65 歲時才獲發養老金的受益人少，主要是 2008 年至 2010 年間加入的受益人。提前獲發養老金受益人於 60 歲至 80 歲這 20 年間所產生的總福利現值差額由 3,000 元至 21,000 元不等，相差金額幅度最大為 4.9%。

相反地，於 2011 年 1 月或以後年滿 60 歲的受益人，不論任何時候選擇提前獲發養老金，都比 65 歲才獲發養老金的受益人可獲得較高的總福利現值，主要是受惠於現時較慷慨的提前獲發養老金制度。提前獲發養老金受益人可獲得的總福利現值由 60 歲至 80 歲這 20 年間所產生的差額為 1,000 元至 23,000 元不等，“受惠”幅度最大為 4.3%。

要注意的是，以上計算只屬於參考性質。雖然計算過程中已考慮到 2008 年 9 月至 2015 年 7 月的養老金金額實際調升幅度，但 2015 年 7 月以後的調升僅以精算假設估算，所以受益人真實可得的總福利現值有可能不同於上述估算。

顧問公司就結果歸納了兩個重點：

1. 現行百分比的設計向選擇提前獲發養老金的受益人傾斜：顯示在 2011 年底以後年滿 60 歲的受益人身上，因沒有考慮到其生存機率，因此他們愈早開始獲發養老金，可得到的總福利現值愈多。
2. 若養老金有較大升幅，不選擇提前獲發養老金的受益人可能獲得更高的總福利現值：雖然提前獲發養老金制度慷慨，但若養老金有較大升幅，可能令不選擇提前獲發養老金的受益人得到更高的總福利現值。

雖然養老金實際調升會影響受益人可獲得的總福利現值，但顧問公司不認為受益人可因此向社會保障基金追討有關差額，原因有二：

1. **公平性是從宏觀角度出發**：在建立制度時，只可就未來情況作出合理假設，以宏觀角度出發，設立對整個樣本群公平的制度。因此，不能從微觀角度去比較每一位受益人所得是否公平，因為不同受益人最終可獲得的福利會視乎該受益人的實際情況（包括健康狀況、預期壽命及私人因素等）而有差異。
2. **養老或保險制度不存在逆向選擇**：精算假設與實際情況有落差是有可能的，受益人不應該按照過往已發生的事實去推翻已經作出的決定，或是追討差額以保障自己得到最大的利益。例如一名選擇 65 歲開始獲發養老金的受益人若於 66 歲時不幸去世，其家屬因而要求重新選擇提前獲發養老金，並追討在 65 歲前的可得金額，這是不合理的。

針對“溫和調升方案”之結果及分析

社會對現時的提前獲發養老金計算方式持不同意見，部份意見認同現時制度較其他國家的提前獲發養老金制度慷慨，但亦有意見認為現制度對提前獲發養老金的受益人不公平並提出了“溫和調升方案”。

“溫和調升方案”是指選擇提前獲發養老金的受益人在 65 歲後可獲得養老金調升部份的全部金額，即受益人 65 歲後，養老金若調升 100 元，受益人可以獲發調升部份的全額，顧問公司於是就此方案進行推算，以精算角度審視方案的公平性及合宜性。

“溫和調升方案”下，選擇提前與不選擇提前的總福利現值比較 (金額均調整至接近千元澳門元)						
模擬受益人滿 60 歲的時間	模擬受益人選擇開始獲發養老金的年齡					
	60	61	62	63	64	65
2008/9	441,000	440,000	440,000	439,000	437,000	428,000
2010/1	465,000	466,000	467,000	468,000	459,000	449,000
2011/1	493,000	494,000	494,000	486,000	476,000	465,000
2015/1	586,000	578,000	568,000	558,000	547,000	534,000

若採用“溫和調升方案”，從上表可見，方案使制度更向選擇提前獲發養老金的受益人傾斜，使其不用承擔任何風險，便可獲得較多的福利。顧問公司認為這個方案未能達到公平性、不符合基本政策原則、加重社保基金行政系統負擔和不及現行百分比容易明白，所以不值得採納。

養老金制度未來發展的建議

1. **建立養老金的調升機制：**建議建立恆常的養老金調升機制，並考慮以通脹作為其中一個調升參數，以利受益人對可獲得的養老金作合理預測，再按照自身情況，對是否提前申領作出更合適的選擇。
2. **增加社會保障制度的供款：**為維持社會保障制度的可持續發展，建議提升僱主和僱員的供款額。顧問公司認為可考慮逐步增加供款金額至目標水平，令社會各階層更容易接受。

結語

顧問公司經過詳細分析後，不建議對提前獲發养老金受益人作出補償，認為未能符合公平性及違反社會保險的原則。另外，分析“溫和調升方案”後，認為會令提前獲發养老金的受益人不用付出任何成本便可獲得更高的總福利現值，違反公平性原則，所以“溫和調升方案”並不可取。

最後，為了讓整個社會保障制度得以持續發展，顧問公司建議建立养老金的恆常調升機制及增加社會保障制度的供款。

(完)