CHURCH PENSION FUND

Integrantes

Términos que concluyen en 2015:

Rvmo. Obispo Wayne P. Wright, D.D., *Presidente*

Rvmo. Obispo Robert H. Johnson, D.D., *Vicepresidente*

Srta. Martha B. Alexander

Rev. Thomas James Brown

Canóniga Dra. Karen Noble Hanson

Rev. Déan Tracey Lind

Sr. Kevin B. Lindahl, Esq.

Rev. Dr. Timothy J. Mitchell

Srta. Margaret A. Niles, Esq.

Rvmo. Obispo V. Gene Robinson, D.D.

Sr. Edgar S. Starns, CPA

Srta. Sandra S. Swan, D.L.H.

Términos que concluyen en 2018:

Srta. Barbara B. Creed, *Vicepresidenta*

Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine, Esq.

Rvma. Obispa Diane M. Jardine Bruce

Sr. Vincent C. Currie, Jr.

Sr. Gordon B. Fowler, Jr.

Dr. Delbert C. Glover, PhD

Sr. Ryan K. Kusumoto

Canóniga Kathryn Weathersby McCormick

Sr. Solomon S. Owayda

Srta. Diane B. Pollard

Rev. Déan George L.W. Werner, D.D.

Sr. Cecil Wray, Esq.

Elegido por la Junta Rectora de CPF:

Srta. Mary Katharine Wold, *CEO y Presidenta, The Church Pension Fund*

Resumen de las actividades

Mandato: CANON I.8 Sec. 1. El Church Pension Fund, una corporación creada por el Capítulo 97 de las Leyes del Estado de Nueva York de 1914 y sus enmiendas posteriores, está autorizado por este intermedio a establecer y administrar el sistema de pensiones clericales, incluidos los beneficios vitalicios, contra accidentes y de salud de esta Iglesia, esencialmente de conformidad con los principios adoptados por la Convención General de 1913 y aprobados posteriormente por las Diócesis en conjunto, con el propósito de ofrecer pensiones y beneficios similares a los clérigos incapacitados por edad o enfermedad, y a las viudas e hijos menores de los clérigos fallecidos. Sec. 2. La Convención General en cada reunión ordinaria elegirá, por propuesta del Comité Conjunto de la misma, a doce personas que desempeñarán el cargo de fideicomisarios del Church Pension Fund por un plazo de seis años y hasta que sus sucesores hayan sido elegidos y constatados, y también llenará las vacantes que pudiesen existir en la Junta de Fideicomisarios. Con vigencia a partir del 1 de enero de 1989, cualquier persona elegida como síndico por la Convención General por doce o más años consecutivos no podrá ser elegible para reelección hasta la próxima reunión ordinaria de la

Convención General posterior a aquella en la cual dicha persona no fue elegible para reelección a la Junta de Fideicomisarios. Cualquier vacante que ocurriese cuando la Convención General no se encuentre en sesión podrá ser llenada por la Junta de Fideicomisarios mediante la designación ad interim, de un fideicomisario que desempeñará el cargo hasta que la próxima sesión de la Convención General haya elegido a un fideicomisario para terminar el mandato no caducado correspondiente a dicha vacante.

PANORAMA GENERAL

El Church Pension Fund (CPF) (<http://www.cpg.org>) proporciona beneficios de jubilación para el clero y el personal laico calificado de la Iglesia Episcopal. El CPF también supervisa una variedad de empresas afiliadas que incluyen: Church Life Insurance Corporation, The Episcopal Church Medical Trust, Church Insurance Companies (las cuales incluyen The Church Insurance Agency Corporation, The Church Insurance Company, The Church Insurance Company of New York y The Church Insurance Company of Vermont), así como Church Publishing Incorporated.

Con el nombre colectivo de Church Pension Group (CPG), el CPF y sus afiliadas ofrecen servicios a iglesias e instituciones episcopales, al clero y el personal laico calificado, y a sus familiares, por medio de beneficios y servicios de jubilación, seguro de vida y discapacidad, seguro médico, educación sobre finanzas y bienestar, seguro de propiedad y accidentes, y publicación de libros y música con material oficial de culto.

El CPG trata de abogar por el bienestar de quienes atiende, viendo siempre hacia el futuro para determinar necesidades y riesgos potenciales, desarrollar productos y programas y brindar servicios que ayuden a la Iglesia a administrar estas actividades. Anualmente, el CPG organiza cientos de programas educativos, atiende más de 55 mil llamadas de clientes, visita casi 4 mil congregaciones y otras instituciones y recibe más de 250 mil visitas en su página web. Los valores centrales que guían su misión son el profesionalismo, la compasión y la fiabilidad.

En toda la Iglesia, conforme se implementan el sistema de pensión de empleados laicos y el plan confesional de seguro médico, también aumenta la población que atiende el CPG. Se han dado muchos avances en esta y otras iniciativas importantes.

Durante la Convención General, el CPG presentará información y retroalimentación ante los Comités del Church Pension Fund y otros que consideren resoluciones que afecten su tarea.

El Informe del *Libro Azul* revisa el trabajo que han llevado a cabo el CPF y sus filiales durante el último trienio y describe las diversas áreas que han recibido el mayor enfoque:

- Junta Directiva y gobierno del CPF
- Revisión del pasado trienio
- Servicio cotidiano a los participantes del CPG
- Cambios de beneficios para el clero y el personal laico
- Entrega mejorada de beneficios y servicios afines
- Proceso continuo de captación de información en la Iglesia
- Iniciativas de civismo corporativo del CPG
- Respuesta del CPF ante las resoluciones de la 77.^a Convención General

Junta Directiva y gobierno del CPF

El CPF se gobierna por medio de una Junta de Fideicomisarios con veinticuatro integrantes elegidos por la Convención General, además de un Director Ejecutivo y un Presidente asignados por la misma para servirla a su placer.

Labor de la Junta del CPF

La Junta del CPF toma decisiones importantes que afectan la estrategia de inversiones, las pensiones y los demás beneficios y servicios; también se hace cargo de supervisar la dirección estratégica de un consorcio amplio y variado de negocios y de la cartera de inversiones del CPF. La Junta del CPF debe abordar los asuntos complejos a los que se enfrenten sus fondos de pensión y filiales y debe hacerlo reconociendo la necesidad de tener compasión y flexibilidad y de garantizar la responsabilidad fiscal. Como resultado, los fideicomisarios enfrentan el reto de equilibrar responsabilidades sociales y fiduciarias que a veces se contraponen.

La Junta del CPF se beneficia de la presencia de líderes laicos y clérigos, así como de peritos administradores de inversiones, abogados, contadores y profesionales del ámbito empresarial y financiero. Al deliberar sobre sus decisiones, es esencial que la Junta se exponga a los consejos más expertos y prudentes que la Iglesia tenga a su disposición. Los desafíos actuales que afectan la economía y la Iglesia hacen resaltar las obligaciones fiduciarias del CPF y la necesidad de contar con rectores con experiencia y deseos de participar.

El proceso electoral y la Junta actual del CPF

Como se establece en los Cánones de la Iglesia Episcopal, la Convención General elegirá a doce (12) rectores seleccionándolos de la lista de nominados que presente el Comité Conjunto Permanente para Nominaciones.

En 2015 se retirarán de la Junta del CPF los siguientes tres rectores, personas que han prestado su servicio fiel durante los dos sexenios consecutivos permitidos en los Cánones de la Iglesia Episcopal: El Rvmo. Obispo Robert H. Johnson, el Rvmo. Obispo V. Gene Robinson, y el Rvmo. Obispo P. Wayne Wright. Nueve fideicomisarios: Martha Bedell Alexander, el Rev. Thomas James Brown, la Canóniga Dra. Karen Noble Hanson, el Rev. Deán Tracey Lind, Kevin B. Lindahl, Esq., el Rev. Dr. Timothy J. Mitchell, Margaret A. Niles, Esq., Edgar Starns, Cont. Púb. y Sandra S. Swan, D.H.L., satisfacen los requisitos para ser reelectos y han aceptado presentarse como candidatos. Los trece (13) rectores restantes seguirán ocupando sus puestos.

REVISIÓN DEL PASADO TRIENIO

Efectivos financieros del CPF

La tarea principal más importante de la Junta y la administración del CPF es monitorear la seguridad financiera del mismo. Desde que J.P. Morgan ayudó a recaudar los primeros US\$8.5 millones para establecer el CPF, sus efectivos han ido creciendo en forma estable gracias a las estrategias de inversión sensatas y la administración disciplinada de gastos. El CPF monitorea las posturas de asignación de fondos de sus planes de pensión y, cuando ha sido prudente, la Junta Rectora ha implementado mejoras importantes en los beneficios. Durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2014, el CPF recibió aproximadamente US\$87 millones en tasaciones y pagó casi US\$346 millones por concepto de pensiones y beneficios relacionados a favor de clérigos y empleados laicos de la Iglesia Episcopal.

La economía se ha recuperado lentamente en los últimos tres años y también se ha enfrentado constantemente a la incertidumbre, tanto en el país como en el exterior. Las tasas de interés actuales son tan bajas que podrían casi romper récords, aunque, en forma más reciente, su volatilidad también ha ido aumentando. Quienes participan en el mercado luchan contra las implicaciones de la posible eliminación del programa de compra de bonos de la Reserva Federal, o factores como la lentitud continua del crecimiento y las inquietudes políticas que siguen surgiendo en diversas zonas geográficas del mundo.

Los mercados mundiales de valores y créditos siguen recuperándose de la recesión reciente, y, por lo general, ahora mantienen niveles iguales o mayores que los previos a la crisis. La volatilidad se ha mantenido baja ya que los participantes de la bolsa siguen confiando en los bancos centrales mundiales. El desempeño de las inversiones del CPF para el periodo de tres años que terminó el 30 de septiembre de 2014, fue fuerte y tuvo una tasa de rendimiento total del 11.8 por ciento para tal periodo. Para el periodo de 10 años concluido el 30 de septiembre de 2014, la tasa de rendimiento total fue del 8.3 por ciento, lo cual excedió el referente pasivo del CPF del 67 por ciento de acciones del S&P 500 y 33 por ciento de bonos para ese periodo, además de su objetivo de inversión de inflación más el 4.5 por ciento.

El CPF sigue teniendo solidez financiera gracias a los buenos resultados de sus inversiones y a la cuidadosa administración de sus haberes. El objetivo es mantener activos suficientes para cubrir beneficios, así como excedentes que sirvan para amortiguar la incertidumbre económica y flexibilidad para incluir a los futuros participantes del plan.

Al 30 de septiembre de 2014, los activos del CPF tuvieron un total de US\$11.8 miles de millones (no auditados). Los activos disponibles para beneficios del Church Pension Fund Clergy Pension Plan (Clergy Pension Plan) fueron US\$11.0 miles de millones (no auditados). Los activos disponibles para beneficios del Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (Lay DB Plan) fueron US\$172.4 millones (no auditados), cantidad mejor que en años previos. Los activos restantes se asignaron a otros beneficios y obligaciones, tales como el subsidio para el suplemento de Medicare del CPF (CPF Medicare Supplement) para clérigos calificados y sus cónyuges (también calificados).

Los resultados del año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2015 estarán disponibles en la Convención General de julio y aparecerán en línea en el Informe Anual del Church Pension Group, en <http://www.cpg.org>. El CPG está y estará en comunicación constante con los beneficiarios de sus planes y otros clientes, actualizándolos acerca de las condiciones financieras del CPF por medio del Informe Anual, y con información en su página web y publicaciones del CPG, tales como el boletín semestral *Perspective*.

Transiciones en el liderazgo del CPF

Durante el pasado trienio se dieron dos transiciones importantes en el liderazgo, con la jubilación de William L. Cobb, Jr., Vicepresidente Ejecutivo y Director de Inversiones y la Rev. Canónica Patricia Coller, Vicepresidenta Ejecutiva y Directora General de Asuntos Eclesiásticos. A su vez, se les dio la bienvenida a sus sucesores Roger A. Saylor y la Rev. Canónica Anne Mallonee, en los respectivos puestos.

SERVICIO COTIDIANO A LOS PARTICIPANTES DEL CPG

El CPF le proporciona a la Iglesia una gama amplia de beneficios de empleo, programas educativos y diversos productos y servicios.

Planes de ahorro para pensión y jubilación

El CPF administra los siguientes planes de jubilación para el clero y el personal laico de la Iglesia:

The Church Pension Fund Clergy Pension Plan (Clergy Pension Plan) es un plan de beneficios definidos en el cual participa todo el clero episcopal calificado a través de tasaciones pagadas por sus empleadores. Actualmente le proporciona pensiones y beneficios relacionados a un total de 18,398 clérigos activos y jubilados, cónyuges sobrevivientes calificados, u otros beneficiarios nombrados. El Clergy Plan incluye beneficios de pensión mensual, beneficio navideño, beneficio de discapacidad en la jubilación, beneficio de pago único por fallecimiento, beneficio de reubicación y beneficio de sobreviviente si el titular fallece antes de jubilarse. El Clergy Pension Plan ofrece planes adicionales a participantes calificados que incluyen:

beneficio de discapacidad de corto plazo, seguro de vida y un subsidio para costear el plan suplemental de Medicare.

El Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (Lay DB Plan) es el plan de beneficios definidos que fue establecido en 1980. Actualmente proporciona cobertura de beneficios para casi 2,600 participantes activos y autorizados y 1,480 jubilados. Para los participantes calificados, el Lay DB Plan incluye beneficios de pensión mensual para jubilados, un beneficio de discapacidad en la jubilación, beneficio de pago único por fallecimiento y un beneficio para cónyuge sobreviviente. Los participantes que cumplan con los requisitos del Lay DB Plan también tendrán derecho a un beneficio para sobreviviente, el cual se le otorga al cónyuge vivo si el participante muere al cumplir los 55 años de edad, o posteriormente, pero antes de jubilarse.

Para 10,440 participantes activos, el Episcopal Church Lay Employees' Defined Contribution Retirement Plan (Lay DC Plan) proporciona cuentas individuales de ahorro de jubilación con aportes regulares tanto de empleadores como empleados calificados. El Lay DC Plan atiende a 2,673 participantes jubilados. El plan es administrado por Fidelity Investments y ofrece una gama amplia de opciones de inversión y herramientas para facilitar la planeación del ahorro de jubilación.

El Episcopal Church Retirement Savings Plan (RSVP) es un plan de ahorro de jubilación con contribuciones definidas a través del cual el clero y los empleados laicos calificados pueden aportar cantidades con impuesto diferido hacia sus finanzas futuras. Los participantes tienen sus propias cuentas y determinan cómo se invierte su dinero. Fidelity Investments también administra el plan RSVP con las mismas opciones de inversión que el Lay DC Plan.

Salud, vida, propiedad y accidentes y otros productos y servicios

Aparte de los beneficios de jubilación, el CPG ofrece a personas e instituciones los beneficios y programas adicionales que autorice la Convención General, a través de sus afladas a continuación:

El Episcopal Church Medical Trust (Medical Trust) (Medical Trust) patrocina el Episcopal Church Clergy and Employees' Benefit Trust (ECCEBT), Asociación Voluntaria Beneficiaria para Empleados (VEBA), establecida en 1978. El Medical Trust ofrece una lista extensa de seguros médicos para cumplir con las necesidades particulares del personal clérigo, laico y jubilado de la Iglesia, así como sus dependientes calificados. El Medical Trust patrocina los planes de seguro médico que ofrecen las redes de seguro principales: Aetna, Cigna, Anthem BlueCross BlueShield, Express Scripts, Kaiser y United Healthcare. El Medical Trust le proporciona acceso en red al 98 por ciento de los empleados episcopales con cobertura en todo el país. También ofrece 20 configuraciones distintas de planes que incluyen proveedores preferidos, atención administrada y planes dirigidos por el consumidor. Todos los planes incluyen beneficios de salud mental y de la vista, ayuda al empleado y beneficios de abogacía para la salud sin costo adicional. También hay planes dentales. Actualmente, cien diócesis y 48 instituciones reciben los servicios del Medical Trust (ocho diócesis y cuatro instituciones adicionales desde 2012). Dentro del CPG, los gerentes de relaciones, el centro de llamadas para servicio al cliente, las herramientas de autoservicio en línea, el servicio personalizado y el fuerte apoyo administrativo y educacional, permiten que los empleadores de la Iglesia se enfoquen en su misión junto con sus empleados y jubilados, al mismo tiempo que pueden confiar en sus beneficios de seguro médico se administran eficazmente.

Desde 1922, la Church Life Insurance Corporation (Church Life) ha proporcionado productos esenciales de seguro de vida y ahorro para jubilación al clero y al personal laico de la Iglesia y sus familias. A través del plan grupal de seguro de vida patrocinado por el CPF, Church Life le proporciona protección de seguro de vida al clero episcopal calificado, tanto activo como jubilado. Además, más del 90 por ciento de las diócesis episcopales eligen ofrecer seguro de vida y discapacidad a sus empleados por medio de Church Life. Church Life también proporciona un fondo colectivo de anualidad para que el CPF ofrezca una opción de valor

estable tanto en el plan Lay DC Plan como en el RSVP. Para empleados clérigos y laicos que buscan productos de ahorro de jubilación e ingresos en forma individual, Church Life ofrece una gama de anualidades diferidas e inmediatas además de productos de anualidad de jubilación tipo Roth e individuales. Desde 2010, la cartera completa de productos de seguro de vida de Protective Life Corporation ha estado disponible a cuotas razonables por medio de los agentes de Church Life. Protective Life es una de las aseguradoras principales del país con calificación de A+ de parte de A.M. Best.

Desde 1929, Church Insurance Companies ha proporcionado seguros de propiedad y accidentes, así como servicios de agencia a las iglesias e instituciones episcopales. Este grupo de empresas incluye: Church Insurance Agency Corporation (CIAC), Church Insurance Company of Vermont (CICVT), Church Insurance Company of New York (CICNY) y Church Insurance Company. CIAC proporciona servicios sin reclamación para todas las empresas, así como acceso a productos de seguro de asociados externos (como, por ejemplo, Liberty Mutual para seguro de compensación al trabajador). Los representantes de CIAC visitan más de 3,700 sedes de clientes anualmente y publican el popular boletín electrónico de administración de riesgos, *The Good Steward*. Dos de estas empresas, CICVT y CICNY, proporcionan seguro a instituciones calificadas por medio de una estructura de seguro cautivo con mayor flexibilidad y eficacia de costos que las alternativas. La mayoría de las actividades principales se llevan a cabo en las oficinas centrales de CICVT en Bennington, Vermont. En esas mismas se lleva a cabo anualmente una reunión con los participantes diocesanos para obtener las ideas y sugerencias de los clientes y presentar iniciativas nuevas. Estas empresas también sufragan valuaciones periódicas y profesionales para todas las propiedades aseguradas, así como un programa aprobado por la diócesis (Programa Episcopal de Seguridad —Episcopal Safety Program) dedicado a inspeccionar iglesias para identificar y corregir peligros antes de que se conviertan en reclamaciones de seguro. Aunque las iglesias e instituciones episcopales pueden comprar seguro de propiedad y accidentes de cualquier aseguradora, el 90 por ciento de estas optan por hacerlo con Church Insurance Companies.

Church Publishing Incorporated (CPI) fue fundada en 1918 y opera desde la ciudad de Nueva York. CPI es la editorial oficial de materiales y recursos de culto de la Iglesia, así como de publicaciones y recursos diversos para el mercado ecuménico general. Aparte de publicar libros, CPI ofrece enseres para iglesias, insertos de leccionario, boletines, vestimentas, el plan de estudios basado en el leccionario, *Living the Good News*; programas de formación de fe, tales como *Weaving God's Promises*, *Godly Play*; y, la popular serie de videos "Embracing", con presentadores famosos como Marcus Borg, Phyllis Tickle, Walter Brueggemann y Kathleen Norris. También se encarga de publicar recursos y servicios en formato electrónico y en línea. CPI sigue distribuyendo sus productos a través de Cokesbury.

A continuación se presenta un resumen de los clientes servidos y los servicios suministrados por CPF y cada una de las principales filiales.

The Church Pension Fund and Affiliated Companies Services and Clients		
The Church Pension Fund		
Clergy Pension Plan		18,398
Lay DB Plan		2,770
Lay DC Plan		13,133
RSVP Plan		5,341
The Episcopal Church Medical Trust		
Clergy		
Not-yet-retired	4,280	} 35,677
Retired and surviving spouses	5,444	
Lay employees		
Not-yet-retired	9,560	
Retired and surviving spouses	1,880	
Family members		
Not-yet-retired	12,176	
Retired	2,337	
Church Life Insurance Corporation		
Group insurance policies		23,350
Individual insurance policies		1,510
Annuities		4,900
Disability insureds		5,580
The Church Insurance Companies		
Number / percentage of Episcopal churches that purchase their property and casualty insurance from CICVT or CICY		
Episcopal churches	6,391 / 90%	
Episcopal dioceses	91 / 90%	
Church Publishing Incorporated		
Church Publishing, Morehouse Publishing, Seabury Books, Morehouse Church Supplies, Morehouse Education Resources		
Books in print		891
Church supplies		896
Christian Education resources		350
eBooks		617
eProducts		50
<i>As of October 31, 2014</i>		

CAMBIOS DE BENEFICIOS PARA EL CLERO Y EL PERSONAL LAICO

La responsabilidad del CPF es proporcionar beneficios de jubilación y seguro médico, así como beneficios relacionados, para el clero y el personal laico calificado de la Iglesia Episcopal. Es una gran bendición que, aun frente a una economía volátil, el CPG cuente con recursos suficientes que le han permitido mejorar y ampliar los beneficios en este trienio.

Determinaciones de COLA para los años 2013-2015

Aunque el reglamento del plan no lo requiera, la Junta del CPF autoriza aumentos de pensión relacionados con el costo de vida (COLA, cost-of-living-related pension increases) para beneficiarios de sus planes de beneficios definidos, cuando estos se justifiquen por las circunstancias económicas relativas a la inflación, y si el estado financiero de los planes lo permite. Aunque la Junta del CPF toma sus propias decisiones acerca de esos aumentos, al respecto ha utilizado como guía el Índice de precios al consumidor del Buró de Estadística Laboral de EE. UU. (CPI del U.S. Bureau of Labor Statistics). Dicho índice es la norma que utilizan muchos organismos, tales como la Administración del Seguro Social (SSA, Social Security Administration), para actuar acerca de los aumentos relacionados con el costo de vida. En ese sentido, la SSA autorizó aumentos del 1.7 por ciento, 1.5 por ciento y 1.7 por ciento para los años 2013, 2014 y 2015, respectivamente.

Al tomar decisiones sobre los COLA para cada uno de esos años, la Junta del CPF se basó en sus pautas actuales correspondientes que indican que no se autorizarán COLA para planes de pensiones con una proporción de fondos menor de 1.00. La proporción de fondos, calculada al dividir los activos del plan por las obligaciones determinadas actuarialmente, viene siendo la medida de la fuerza financiera del plan de pensión. Una proporción de fondos de 1.00 significa que, por lo menos, los activos equivalen a las obligaciones determinadas actuarialmente, aun si se factora en las suposiciones el costo calculado de los COLA discrecionales. Al otorgarse un COLA en años determinados, aumentarían los pagos de los participantes ya retirados y, por lo tanto, se podría reducir la proporción de fondos.

Al 30 de septiembre de los años 2012, 2013 y 2014, el Clergy Pension Plan tuvo una proporción de fondos por arriba de 1.00 y, por lo tanto, se autorizaron aumentos por costo de vida iguales a los COLA de la SSA para 2013, 2014 y 2015, a favor de los beneficiarios del mismo durante esos años. Aunque en los últimos tres años ha mejorado bastante la proporción de fondos del Lay DB Plan, esta siguió siendo menos de 1.00 para cada año, por lo que no se autorizaron COLA para ese plan.

Para los años 2013, 2014 y 2015, respectivamente, se autorizaron aumentos por costo de vida iguales a los COLA de la Administración del Seguro Social a jubilados del clero y a sus beneficiarios en las diócesis extranjeras de la Iglesia Episcopal y la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA).

La postura financiera del Clergy Pension Plan y del Lay Defined Benefit Plan se presenta cada año en Informe Anual del CPG.

Se establece una nueva norma de compensación para acumular el servicio acreditado de tiempo completo para el Clergy Pension Plan

A fin de ayudar al creciente número de clérigos que trabajan medio tiempo, a partir del 1º de enero de 2013, un participante que gane US\$18,200 o más anualmente (la "hipotética compensación mínima" sujeta a cambios que autorice la Junta del CPF), se acreditará como un año de servicio completo; y, a un participante que gane menos de US\$18,200 anuales, se le acreditará un año de servicio parcial. Además, y a fin de recibir crédito por un año de servicio completo, los participantes pueden establecer cuentas compensadoras en las cuales pueden depositar la diferencia entre la compensación ganada y la cantidad de US\$18,200.

Planes de suplementos de Medicare

Durante mucho tiempo, CPF ha proporcionado subsidios para clérigos y sus cónyuges, ambos calificados, para costear el Medical Trust Medicare Supplement Plan (subsidio del suplemento de Medicare), aunque no se garantiza que tal subsidio se seguirá proporcionando debido al aumento de los costos de la atención médica y la incertidumbre que existe sobre la infraestructura de Medicare en el futuro. El Medical Trust ofrece tres planes de suplemento de Medicare para jubilados mayores de 65 años, planes Comprehensive, Plus, y Premium, que se pueden seleccionar de acuerdo con sus necesidades médicas y recursos económicos. Esos planes proporcionan beneficios que complementan la cobertura de Medicare por concepto de estadías de hospital, consultas médicas, análisis de laboratorio, examen físico anual y medicamentos de receta. El Medical Trust también ofrece tres planes de seguro dental para jubilados, los cuales han ido mejorando con el tiempo y ahora cuentan con beneficios para atención del oído, viajes, línea de enfermería disponible 24 horas todos los días, recursos de abogacía para la atención médica y el programa de ayuda para empleados (Employee Assistance Program).

De 2013 a 2015, los costos de los planes de suplemento de Medicare han aumentado modestamente cada año, hasta un total acumulado de US\$30 mensuales por miembro para el Comprehensive Plan y US\$45 mensuales por miembro para los planes Plus y Premium. No obstante, el subsidio del suplemento de Medicare aumentó para cubrir el incremento completo del costo del Comprehensive Plan de todo el personal clérigo que se haya jubilado con más de 20 años de servicio acreditado bajo el Clergy Pension Plan, así como para cónyuges calificados. Para quienes se jubilen a partir del 1º de julio de 2013, la cantidad del subsidio mensual para el suplemento de Medicare se basa en un porcentaje del costo total mensual del Comprehensive Plan del Medical Trust, ajustado por los años de servicio acreditado. Ese cambio no afectó a clérigos ya jubilados a esa fecha (y sus cónyuges calificados o sobrevivientes), ni a clérigos que satisficieran los requisitos para jubilarse a partir del 30 de junio de 2013, pero que optaron por jubilarse después (y sus cónyuges calificados o sobrevivientes).

Durante el pasado trienio se han efectuado mejoras en los planes de suplemento de Medicare: A partir del 1º de enero de 2013, el Medical Trust aumentó el beneficio máximo de los planes Basic Dental y Dental & Orthodontia, de US\$1,500 a US\$2,000. La implementación del Medicare Secondary Payer Small Employer Exception Plan, a partir de enero de 2013, proporciona primas reducidas para empleados pequeños calificados que opten por participar, así como costos propios menores para la mayoría de los empleados calificados que deseen hacerlo. A partir del 1º de enero de 2014, el beneficio para medicamentos de receta del plan de suplemento de Medicare de Medical Trust cambió al Medicare Part D Plan, con beneficios adicionales administrados por Express Scripts. Este programa excede en nivel de cobertura requerido por la Parte D de Medicare y proporciona beneficios que se comparan con nuestro plan previo de Express Scripts. Al mismo tiempo se elimina el deducible de farmacia minorista de US\$50; se hacen disponibles los medicamentos de marca sin penalidades y se proporciona cobertura adicional durante las brechas en cobertura. A partir del 1º de enero de 2015, Medical Trust añadirá el programa de acondicionamiento físico SilverSneakers, promotor nacional líder en temas de salud y bienestar generales a beneficio de miembros calificados para Medicare. Este programa se enfoca en la actividad física, interacción social y educación sobre la salud.

Beneficios de seguro médico para los empleados laicos y clérigos activos

El Medical Trust sigue ofreciendo una lista extensa de opciones de seguro médico para cumplir con las necesidades particulares del personal clérigo y laico de la Iglesia y los dependientes calificados del mismo. A partir del 1º de enero de 2013, el Medical Trust aumentó el beneficio máximo de los planes Basic Dental y Dental & Orthodontia, de US\$1,500 a US\$2,000. El Medical Trust también ha seguido implementando los requisitos de la Ley del Cuidado de Salud Asequible (Affordable Care Act, ACA), los cuales han ocasionado bastantes mejoras para los beneficios de nuestros miembros. Por ejemplo, los copagos, el coaseguro y los deducibles ahora cuentan hacia el límite del gasto máximo del bolsillo propio que les correspondía a los

miembros. En 2014, lo anterior se aplicó a los servicios médicos y conductuales y se ampliará a los medicamentos de receta en 2015. Las mejoras en los beneficios de 2015 incluyen: análisis aplicado conductual (Terapia ABA) para niños con trastornos del espectro autista; beneficio para el tratamiento de la infertilidad, hasta el límite prescrito; y, beneficios médicos de transición para clientes transexuales, los cuales incluyen cirugía de reasignación de sexo y terapias de reemplazo hormonal. Continúan también las iniciativas de bienestar que incluyen educación, comunicados y la convención sobre los beneficios (Benefits Partnership Conference) para los administradores.

Opciones de inversión en los planes de aportación definida

En forma regular, el CPG revisa las opciones de inversión que se ofrecen bajo sus planes de contribución definida (como, por ejemplo, fondos de bonos, fondos de equidad, fondos de fecha determinada, etc.), además de monitorear el desempeño de cada una. Al hacerlo, contempla si se deben efectuar cambios para tratar de asegurar que las opciones sigan ayudando a los participantes a satisfacer sus metas financieras y sus objetivos como inversionistas, así como a aprovechar las oportunidades de los mercados financieros. Por ejemplo, a partir del 16 de enero de 2013, se puso a disposición de los participantes del Lay DC Plan y el RSVP un nuevo tipo de acciones de los fondos Fidelity Freedom Funds®, los fondos de Fidelity Freedom K Funds®. Estos fondos tuvieron el objetivo de proporcionar la misma estrategia y riesgo de inversión de los Fidelity Freedom Funds®, pero con un costo generalmente menor. En julio de 2014, el CPF añadió nuevos fondos de índice de bajo costo (Fidelity Index Funds), así como una clase de acciones de menor costo para cinco opciones de inversión ya existentes. A partir del 2 de enero de 2015, y comenzando con cuotas que se cobrarán después del primer trimestre de ese año basándose en los balances del cuarto trimestre de 2014, las cuotas administrativas de Lay DC Plan y el RSVP se reducirán de 7.5 a 5.0 puntos base del balance trimestral de la cuenta del fondo mutuo. Eso significa que un participante con un balance trimestral de US \$10,000 disfrutará de una cuota reducida en US\$2.50 cada trimestre.

ENTREGA MEJORADA DE BENEFICIOS Y SERVICIOS RELACIONADOS

Aun con casi cien años de servir a las instituciones y personas que forman parte de la Iglesia, el CPG busca siempre cómo mejorar la experiencia de la atención que ofrece. Una de las formas de lograrlo es hablando con sus clientes para determinar cómo puede apoyar mejor a la Iglesia durante sus interacciones con CPG.

Una experiencia más fácil y agilizada en cuanto a los beneficios

El año pasado, CPG reestructuró varias de sus funciones de interacción con clientes para proporcionarles, tanto a los administradores como a los empleados, una experiencia más pronta de los beneficios que se reciben en diversos acontecimientos de la vida. Asimismo, CPG explora constantemente nuevas formas de utilizar medios electrónicos para entregar información, educación y servicios de alta calidad. Ejemplos de estas son el Sistema de participantes de Medical Life (Medical Life Participant System, MLPS), la lista de instituciones (Institution Roster), la lista de empleados (Employee Roster) y las cuentas de MyCPG Accounts que se iniciaron en <http://www.cpg.org> el año pasado. Las innovaciones que CPG ha implementado en esta área continúan a una velocidad que aparenta ser adecuada para las personas que se atienden.

La organización considera la experiencia de servicio para administradores como alta prioridad. Sus herramientas de uso fácil y basadas en red proporcionan administración de datos y beneficios en tiempo real a través de plataformas de autoservicio disponibles en línea desde cualquier computadora, las 24 horas, todos los días. CPG también agilizó los procedimientos de verificación, a fin de que los administradores obtengan la información que necesiten rápida y seguramente; también creó una línea telefónica gratuita dedicada a los administradores, con representantes de atención al cliente expertos, y capacitación en diversas áreas, para contestar una gran variedad de preguntas relacionadas con los beneficios. En su página web, CPG lanzó el Centro de Recursos para Administradores (Administrators' Resource Center, ARC) a fin de proporcionarles a los administradores de diócesis, parroquias e instituciones herramientas, formularios,

guías, noticias sobre beneficios y demás actualizaciones que requieran para desempeñar su trabajo. Asimismo, actualmente desarrolla programas de capacitación puntual basada en Internet, para que los administradores nuevos y expertos complementen las reuniones en persona que el CPG organiza durante el año.

Educación financiera y sobre el bienestar

Durante el pasado trienio, el CPG volvió a evaluar las necesidades de sus usuarios a través de programas educativos y recursos relacionados con el bienestar financiero y físico. Como resultado, CPG mejoró las conferencias que ya ofrece, tales como Planning For Tomorrow, Enriching Your Retirement, Steps to Wellness y CREDO; añadió programas nuevos que se enfocan en la salud física y emocional; y amplió la gama de los recursos de planeación que ofrece en línea. Trátese de ahorrar para la jubilación o enfocarse en la salud física y el bienestar, los clientes de CPG pueden aprovechar una gran variedad de programas educativos, herramientas y recursos que se han puesto a su disposición.

Los congresos de Planning For Tomorrow proporcionan educación financiera y estrategias para aumentar la seguridad de la jubilación y para aprovechar al máximo los programas de beneficios del CPG. Los congresos de Steps to Wellness ofrecen educación y estrategias para una buena alimentación, ejercicio y reducción del estrés. El CPG también añadió programas opcionales posteriores a fin de ampliar la experiencia del bienestar más allá de estos eventos. Los congresos de CREDO fomentan una dinámica holística para el bienestar con aspectos espirituales, vocacionales, financieros y físicos basados en la reflexión y el discernimiento personales. Se llevan a cabo congresos CREDO I y II para el clero activo y otros para clérigos recién ordenados, jubilados, de medio tiempo y bivocacionales. Walk and Be Well es un programa de caminata de 28 días que se transmite por medio de una serie de podcasts en línea. CPG mejoró los servicios que se brindan a clérigos jubilados a través de un formato actualizado de los congresos de *Enriching Your Retirement* que coordina con las diócesis locales de la Iglesia. Los recursos financieros y de bienestar que se ofrecen en línea incluyen: calculadoras para planificación de jubilación, guías, webinaros con información de diversos temas y la oportunidad de programar una consulta individual con especialistas capacitados. Para aprender más sobre estos y otros programas de bienestar, consulte <http://www.cpg.org/wellness>.

PROCESO CONTINUO DE CAPTACIÓN DE INFORMACIÓN EN LA IGLESIA

El CPG tiene el compromiso de mantener el diálogo con las personas e instituciones que atiende y, para tal fin, efectúa encuestas, grupos de enfoque y otros tipos de reuniones para recopilar comentarios de retroalimentación. Hace más de un año que el CPG inició una serie de eventos para capturar información acerca de temas específicos a los que se enfrenta la Iglesia y que intersectan con la misión de la organización.

El equipo ejecutivo del CPG y los rectores del CPF han organizado una serie de grupos de enfoque con temas específicos, foros regionales, y congresos más pequeños, por medio de los cuales han visitado a todas las provincias de la Iglesia durante este trienio. Las charlas en persona con clérigos, empleados laicos, tesoreros y coadjutores servirán para informar las deliberaciones del liderazgo del CPG, conforme este contempla las necesidades cambiantes de las personas a su cargo, así como las maneras de abordarlas de acuerdo a su misión.

En especial, al CPG le interesa obtener los comentarios de la Iglesia acerca de las iniciativas específicas que está tomando en cuenta para enfrentar los cambios demográficos de la población que atiende. En ese sentido, los temas de enfoque incluyen las necesidades de los seminaristas en cuanto a finanzas personales y educación sobre el bienestar, necesidades del clero de medio tiempo y bivocacional en cuanto a educación y beneficios, y cómo se afectan la planeación y los beneficios de jubilación en casos de ordenación a edad mayor. Esos temas y otros son parte de las charlas estratégicas continuas que llevan a cabo entre la Junta del CPF y la gerencia.

Comunicación constante con Obispos

Durante 2014, el CPG efectuó llamadas telefónicas individuales con 70 obispos diocesanos, provisionales y sufragáneos, con el fin de charlar con ellos sobre temas de interés y conocer las necesidades de la Iglesia que se consideran más urgentes dentro de la misión del CPG. Los asuntos que más se comentaron durante esas conversaciones incluyeron: desarrollo de congregaciones, finanzas de las congregaciones, desarrollo de destrezas de liderazgo para el clero, y los cambios culturales y sociales actuales que le han quitado cierto lugar a la religión. Algunos de esos temas quedan fuera de la misión del CPG, sin embargo, las charlas le han dado a la organización una idea acerca de los retos y las oportunidades que enfrenta el liderazgo de la Iglesia. El CPG le dará seguimiento a estas conversaciones, reuniéndose con los obispos personalmente y en grupos para profundizar más en los temas en los que intersectan sus necesidades y nuestra misión.

INICIATIVAS DE CIVISMO CORPORATIVO DEL CPG

El CPG tiene antecedentes fuertes de responsabilidad social corporativa. Sus programas abarcan operaciones sostenibles que benefician al medioambiente, diversidad en cuanto al empleo de personas y selección de proveedores, participación en la comunidad, e inversiones socialmente responsables que concuerdan con sus obligaciones fiduciarias.

Inversión socialmente responsable que concuerda con las obligaciones fiduciarias del CPF

La organización tiene una responsabilidad fiduciaria como fondo de pensiones encargado de velar por los activos del CPF para asegurar que estén disponibles los beneficios que les promete a sus miembros. Para tal fin, el CPF cuenta con una cartera ampliamente diversificada de valores invertidos en todo el mundo a través de una variedad de estrategias de inversión. Debido a que también reconoce que sus inversiones juegan un papel importante para abordar las necesidades sociales, el equipo de inversionistas del CPF identifica activamente una variedad de propuestas que ofrecen réditos plenamente competitivos al mismo tiempo que proporcionan beneficios sociales importantes. La cartera actual del CPF incluye inversiones enfocadas en la economía, inversiones de responsabilidad medioambiental, inversiones con empresas de mujeres y minorías y socios de administración de inversiones. Asimismo, el CPF fomenta cambios en su conducta corporativa al registrar las resoluciones de sus accionistas con las empresas de su cartera de inversiones, con la colaboración del Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo. En tiempos más recientes, dichas resoluciones han alentado a varias empresas a reducir sus emisiones de gases de efecto de invernadero, a aumentar la diversidad de las juntas corporativas de directores y a prevenir el tráfico de personas. Todo esto es parte de un compromiso mayor en toda la organización para "invertir" en forma socialmente responsable en cuanto a tiempo, talento y otros recursos que pudiesen tener un impacto social tangible.

El CPF también se ha comprometido a utilizar su poder como accionista para afectar la conducta corporativa de manera que se aborden los intereses importantes de la Iglesia Episcopal en cuanto a la fe y los asuntos sociales, éticos y ambientales, siempre cumpliendo con sus obligaciones fiduciarias, reglamentarias y jurídicas. Para tal fin, los delegados del CPF votan en forma congruente con esos valores.

Operaciones sostenibles y que benefician el medioambiente

Desde hace mucho tiempo el CPG se ha comprometido con operar de forma sostenible y tomando en cuenta el medioambiente. Su esfuerzo incluye publicar documentos y estados de cuenta internos y externos en formato electrónico e implementar prácticas sostenibles en sus oficinas, tales como reciclaje y el uso de pintura y alfombra con bajos niveles de COV. Al diseñar sus nuevas oficinas, los especialistas de CPG se reunieron con arquitectos e ingenieros para crear un ambiente que cumpliera con los niveles de certificación

de LEED, en cuanto a sostenibilidad y eficacia de costos para consumo de agua y energía, materiales de construcción y calidad ambiental.

Diversidad en el empleo y en la selección de proveedores

La diversidad es parte de la cultura del CPG, y la organización demuestra su compromiso con esta de numerosas maneras que incluyen el Consejo de la Diversidad y un Director de Desarrollo y Diversidad encargado de desarrollar, alinear y entregar programas que fomentan una cultura de inclusividad. Los esfuerzos de reclutamiento del CPG también incluyen asociarse con organizaciones que promueven la diversidad para nutrir las relaciones con líderes futuros. El Programa de Proveedores de Minorías del CPG es una iniciativa de toda la empresa dedicada a identificar oportunidades para ampliar las interacciones empresariales con compañías pertenecientes a mujeres y a grupos subrepresentados.

Participación en la comunidad

El CPG tiene el compromiso de participar con la comunidad por medio de actividades continuas de recaudación de fondos y sus ministerios base. Sus empleados apoyan a las organizaciones episcopales en la ciudad de Nueva York y en otros lugares por medio de colectas a favor de ancianos, indigentes, personas faltas de alimentos, víctimas de desastres naturales y otros grupos que no reciben ayuda general.

RESPUESTA DEL CPF ANTE LAS REVOLUCIONES DE LA 77.^a CONVENCION GENERAL

Se le solicitó al CPF responder a varias resoluciones de la 77.^a Convención General. A continuación se da un resumen de las actividades que ha realizado en relación con las resoluciones acerca del Denominational Health Plan y el Lay Employee Pension System, respectivamente. Las respuestas para otras resoluciones vienen al final del presente informe.

Respuesta ante la Resolución B026: Implementación del Plan de Seguro Médico Confesional

En 2009, la 76.^a Convención General pasó la Resolución A177 y su Canon relacionado para establecer el Denominational Health Plan (DHP). La resolución requiere que el clero y los empleados laicos que tengan un horario laboral de por lo menos 1,500 horas compensadas anuales en cualquier diócesis, parroquia, misión, organización u organismo eclesiástico en el país y sujeto a la autoridad de la Iglesia, tengan el mismo acceso y fondos para cobertura de seguro médico con beneficios médicos proporcionados a través del Medical Trust. En 2012, la 77.^a Convención General pasó la Resolución B026, para afirmar los requisitos de la A177 y ampliar el periodo para lograr la paridad de la distribución de costos hasta el 31 de diciembre de 2015. El DHP tiene la meta adicional de lograr que la Iglesia contenga los costos debido al aumento constante de los precios del cuidado de la salud.

Aunque se requiere que todas las diócesis, congregaciones y misiones en el país participen en el DHP, cada una de estas decide si sus escuelas, guarderías y otras instituciones quedan obligadas a participar. Las diócesis también deciden cómo se establecerán sus propias políticas de distribución de costos, si se ofrecerán beneficios de seguro médico para parejas domésticas y si este se ofrecerá por medio de los planes de seguro médico del Medical Trust. Cada empleado puede optar por no seleccionar el DHP si cuenta con cobertura de fuentes aprobadas, tales como la cobertura de un cónyuge o pareja, Tricare, o cobertura personal por medio del Mercado de Seguros Médicos, y, siempre y cuando proporcione el comprobante que verifique su calificación de créditos de impuestos federales para prima de seguro. Los gerentes de relaciones del CPG trabajan con cada diócesis para diseñar cada plan que se implementará según sus necesidades específicas.

El CPG está en comunicación con las diócesis y las provincias para ayudar a los empleados de las Iglesias a entender las opciones que tienen bajo el DHP. A partir del 1^o de enero de 2014, todas las diócesis, misiones y

organizaciones eclesiásticas del país y sujetas a la autoridad de la Iglesia, fueron inscritas en los planes del Medical Trust para beneficiar al clero y a los empleados laicos calificados de las mismas.

El DHP sigue facilitando que la Iglesia contenga los costos. Para el periodo de 2012 a 2014, el mayor poder colectivo de compra que se ocasionó por participar en forma más extensa en el Medical Trust, permitió que el DHP aumentara la contención de costos y lograra un ahorro aproximado para la Iglesia del 13 por ciento, o US\$69 millones. Ese ahorro quedó representado directamente por menores aumentos en las tasas de las diócesis e instituciones participantes. En el pasado trienio, los aumentos promedio de las tasas de contribución al Medical Trust han sido de entre 4 y 6 por ciento, lo cual representa de 1 a 3 por ciento menos que la tendencia nacional de la industria para el mismo periodo.

Avances materiales hacia una distribución de costos más equitativa. La Resolución B026 pide que el Medical Trust siga reduciendo la disparidad en los costos de las primas de seguros médicos de las diócesis. Antes de aprobar el DHP, el Medical Trust operaba con catorce niveles de precios (en los que las tasas del nivel 14 eran aproximadamente tres veces mayores que las del nivel 1). Los ahorros cumulativos del DHP que se han realizado hasta ahora han permitido que el Medical Trust tome pasos importantes para abordar las disparidades de costo de las primas que han existido tradicionalmente, al comprimir la estructura de precios de 14 niveles a 6 niveles en las renovaciones del periodo de 2011 a 2014. También se actuó sobre las renovaciones de 2015, para establecer niveles de tasas que colocaron a más de tres cuartos de las diócesis dentro del 5 por ciento de la tasa promedio de venta en los registros del Medical Trust. El CPG anticipa movimientos mínimos adicionales en su búsqueda continua para balancear una distribución de costos equitativa con la competencia de los mercados locales.

El CPG continúa monitoreando las reformas federales y estatales de las leyes de seguro médico así como las ofertas que han surgido en el mercado por la Ley del Cuidado de la Salud Asequible. También seguirá respondiendo ante los requisitos cambiantes y adaptará sus planes de seguro médico en formas que no ocasionen trastornos para los grupos y miembros participantes.

Diócesis extranjeras. Aunque las diócesis e instituciones extranjeras no son parte del DHP, según lo define la Resolución A177, esta pidió que el CPF "siguiera trabajando con la Diócesis de Colombia, la Convocación de Iglesias Americanas en Europa, y las diócesis en la República Dominicana, Ecuador Central, Ecuador Litoral, Haití, Honduras, Micronesia, Taiwán y Venezuela, para presentar recomendaciones relacionadas con proveer y sufragar beneficios de seguro médico en las mismas y bajo el Denominational Health Plan".

Para responder ante varias limitaciones económicas y de acceso a seguro médico en esos países, en 2010 la Junta del CPF estableció el Fondo de Asistencia Médica (Fund for Medical Assistance, FMA) como programa piloto de cinco años. El propósito del FMA es proporcionar fondos para gastos médicos calificados en los que incurran el clero y los empleados laicos calificados en ciertas diócesis extranjeras, cuando tales gastos no estén cubiertos por seguros médicos públicos o privados. El clero activo y los empleados laicos que tengan un horario laboral programado de 1,500 horas o más anualmente, tendrán los requisitos para solicitar esa ayuda por parte de su obispo. En 2014, la Junta del CPF aprobó una extensión de tres años para el FMA, amplió los criterios de selección, simplificó el proceso de solicitud y proporcionó una mayor flexibilidad para fomentar la utilización de este programa.

El Grupo Asesor del DHP se convierte en el Consejo de Clientes del CPG. De conformidad con la Resolución A177, en 2009 se creó un comité asesor dedicado a ser un canal adicional para obtener retroalimentación de los líderes de cada provincia. Sus comentarios han sido útiles y se integraron en la estrategia y los procesos del DHP. En tiempos más recientes, el comité asesor evolucionó para convertirse en el Consejo de Clientes y ahora tiene un mandato aún más amplio. Aparte de cumplir con las obligaciones del comité asesor establecido por la Resolución A177, se pide que los miembros del Consejo de Clientes ofrezcan sus

comentarios acerca de todos los programas actuales del CPG y que aporten a las ideas nuevas que esté considerando la organización.

El Consejo de Clientes incluye un grupo diverso de interesados de la Iglesia: La Rev. Canóniga Lucy Amerman (Canóniga de lo Ordinario para Servicios Pastorales, Diocese of Pennsylvania); Robert Biehl (Tesorero, Diocese of Texas); Anilin Collado (Misionera para Recursos Humanos, Diocese of Los Angeles); Kenneth Cummings (Director Asociado de Recursos Humanos, Trinity Church Wall Street, Diocese of New York); el Rev. Irv Cutter (Rector, St. John's Episcopal Church, Diocese of Oklahoma); la Rev. Canóniga Neysa Ellgren (Canóniga de lo Ordinario, Diocese of Oregon); Julie Giguere (Administradora Financiera Diocese of Vermont); el Rvmo. Obispo E. Ambrose Gumbs (Diocese of the Virgin Islands); Kathleen Hall (Directora de Recursos Humanos y Administración, Diocese of Washington); JoAnn Hardy (Administradora Diocesana, Diocese of Michigan); el Rev. Dr. Daniel Heischman (Director Ejecutivo, National Association of Episcopal Schools); el Rvmo. Obispo Scott Hayashi (Diocese of Utah); el Rvmo. Obispo Paul Lambert (Obispo Sufragáneo, Diocese of Dallas); Hugh McIntosh (Director de la Escuela, Episcopal High School of Baton Rouge, Diocese of Louisiana); el Rev. Rob Morpeth (Director de Personal de Finanzas y Administración, Diocese of Alabama); el Rev. Christopher Powell (Rector, Christ Church, Diocese of Chicago); el Rvmo. Obispo Wilfrido Ramos (Obispo Provisional, Iglesia Episcopal Puertorriqueña); Todd Rubiano (Misionero Financiero Jefe, Diocese of Rochester); el Rvmo. Obispo John Smylie (Diocese of Wyoming); Jeff Tyrakowski (Consultor, Ernst Tyrakowski Benefits, LLC); Anne Wagner (Directora de Operaciones y Coordinadora de la Convención, Diocese of Iowa); el Rvmo. Obispo. George Werner (Deán Emeritus, Trinity Cathedral, Diocese of Pittsburgh); y Lisa White (Administradora y Contralora de la Parroquia, St. Paul's Episcopal Church, Diocese of Indianapolis).

Respuesta ante la Resolución Co42: Ampliar el periodo de implementación del Lay Employee Pension Plan

En 2009, la 76.^a Convención General pasó la Resolución A138 y su Canon relacionado para establecer un sistema de pensión para empleados laicos Lay Employee Pension System (LPS) paneclesiástico. La resolución dispone que se proporcionen beneficios de pensión a empleados laicos que tengan un horario laboral de por lo menos 1,000 horas compensadas anuales en cualquier diócesis, parroquia, misión, organización u organismo eclesiástico en el país y sujeto a la autoridad de la Iglesia; también se pide que CPF administre ese sistema y requiere que, si se proporciona un plan de pensión con contribuciones definidas, este sea el Lay DC Plan de CPF, o, en el caso de los colegios, el Lay DC Plan o un plan de pensiones patrocinado por TIAA-CREF. En julio de 2012, la 77.^a Convención General pasó la Resolución Co42, para afirmar los requisitos de la A138 y ampliar, *solo para los colegios*, el periodo para lograr la base total de empleados y las contribuciones pares hasta enero de 2018, de acuerdo con el calendario anual específico programado y establecido en dicha resolución.

En el pasado trienio, los colegios siguieron inscribiéndose en planes de jubilación con contribuciones definidas administrados por el CPF o TIAA-CREF. Actualmente, el CPF educa y alienta a los administradores escolares a cumplir con los requisitos de las Resoluciones A138 y Co342 por medio de una serie de boletines enviados por correo y presentaciones realizadas en línea y en persona. Aparte de trabajar directamente con los colegios, y a fin de educarlos y fomentar su participación en los requisitos, el CPF trabaja en colaboración con los líderes diocesanos y con la Asociación Nacional de Colegios Episcopales (NAES) y otras asociaciones regionales escolares. El CPG también sigue ofreciendo recursos en línea que incluyen webinarios y herramientas de cálculo para administradores, empleados y empleadores. En 2012 y 2014, CPG organizó presentaciones en línea para colegios y en colaboración con la NAES. Dichas presentaciones tuvieron el objetivo de contestar preguntas acerca de las resoluciones y aclarar el calendario en fases para cumplir con el requisito de participación. EL CPG participó en las convenciones bianuales de la NAES en 2012 y 2014 y en la convención bianual de la Asociación de Colegios Episcopales del Suroeste en 2013 (participará nuevamente en 2015).

Respuesta ante la Resolución A137: Fortalecimiento de las Familias

El Medical Trust recientemente completó una investigación extensa acerca de la necesidad médica, la prevalencia, el costo y los niveles de cobertura típicos para tratamientos de infertilidad. Los resultados y análisis de la misma se han convertido en elementos clave para nuestra planeación continua. A partir del 1º de enero de 2015, los planes de Medical Trust incluyen cobertura ampliada para el tratamiento de la infertilidad.

Respuesta a la Resolución A140: Abogar por la Salud Materno-Infantil

Todas las provisiones del plan del Medical Trust cumplen con las pautas actuales de la ACA relativas a la salud de la mujer. El Medical Trust estableció un proceso formal y continuo para asegurar que las provisiones y políticas del plan de seguro médico estén al corriente con las pautas de la ACA, sobre todo en el ámbito de la salud femenina y la atención preventiva. A partir del 1º de enero de 2015, los planes del Medical Trust incluyen cobertura ampliada para el tratamiento del autismo, incluida la cobertura del análisis aplicado conductual.

Respuesta ante la Resolución A076: Fortalecimiento de Pequeñas Congregaciones

En forma regular, el CPF lleva a cabo encuestas, grupos de enfoque y otros tipos de reuniones con la Iglesia para obtener comentarios de las personas e instituciones que atiende, incluidas las congregaciones pequeñas. Durante el pasado trienio, miembros del equipo gerencial del CPG se reunieron con la Comisión Permanente para Congregaciones Pequeñas a fin de plantear temas como pensiones, beneficios médicos y de otros tipos, y datos demográficos de las parroquias pequeñas.

Church Publishing Incorporated (CPI), editorial afiliada al CPF, también ha actuado en respuesta a esta resolución. CPI presentó una lista de recursos para el boletín de la Convención General bajo el título *Hope & Action: Abundant Small Congregations*. CPI publicó varios recursos en el pasado trienio para abordar la resolución, mismos que incluyen: *Marked for Mission: Youth in Action* (2014) con el tema de las Cinco Marcas de la Misión; “Building Faith,” blog publicado en forma regular (en 2014) destinado a las congregaciones pequeñas; y, varios libros para las mismas que incluyen, *Big Lessons from Little Places: Faithfulness and the Future in Small Congregations*. El plan de estudios de CPI, *Weaving God’s Promises* y la serie de publicaciones electrónicas *Rite Series* tienen una estructura de precios por niveles para serles asequibles a estas pequeñas iglesias.

Respuesta ante la Resolución A049: Autorizar recursos litúrgicos para bendecir a personas del mismo sexo

CPI publicó “I Will Bless You and You Will Be A Blessing” (Te bendeciré, y serás bendición), en inglés, español y francés, el rito de bendición para personas del mismo sexo para el uso de la Convención General. A petición de la Comisión Permanente de Liturgia y Música, ese documento está disponible sin costo en formato PDF y documento de Word, junto con una página explicando sus bases teológicas, en <http://www.episcopalchurch.org> en los tres idiomas. La página web de CPI <http://www.churchpublishing.org> también tiene un enlace al mismo. CPI incluyó el texto litúrgico en el documento electrónico *Rite Stuff 2.0* y, a través de Morehouse Church Supplies, proporciona una versión de recuerdo de la liturgia, similar a las ediciones de regalo del texto del BCP para el Matrimonio Sagrado.

Respuesta ante la Resolución A055: Autorizar Oración Diaria para Todos los Tiempos

En agosto de 2014, CPI publicó el tomo *Oración Diaria para Todos los Tiempos* en inglés y español, así como un formato de libro electrónico, también en ambos idiomas. La versión en PDF [en inglés] está disponible en línea sin costo en <http://www.episcopalchurch.org>. En enero de 2015 se publicará una edición de lujo para regalo del texto en inglés.

Si existen discrepancias entre la información del presente informe y los documentos oficiales del plan, los documentos del plan tendrán autoridad. Church Pension Fund y sus afiliados se reservan el derecho de enmendar, cancelar o modificar los términos de cualquier plan de beneficios descrito en este informe en cualquier momento, sin previo aviso y por cualquier motivo.