

CHURCH PENSION FUND

Miembros

Sra. Barbara Creed, <i>Presidenta</i>	El Camino Real, VIII	2018
El Rvdo. Dr. Timothy Mitchell, <i>Vicepresidente</i>	Kentucky, IV	2021
Sra. Sandra Swan, <i>Vicepresidenta</i>	East Carolina, IV	2021
Sra. Martha Alexander	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Thomas Brown	Massachusetts, I	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce, <i>Obispa</i>	Los Angeles, VIII	2018
Sr. Vincent Currie Jr.	Central Gulf Coast, IV	2018
El Rvmo. Clifton Daniel, <i>Obispo</i>	New York, II	2018
Sr. Gordon Fowler	Pennsylvania, III	2018
Sr. Delbert Glover	Rhode Island, I	2018
Sr. Ryan Kusumoto	Hawaii, VIII	2018
La Rvda. Déan Tracey Lind	Ohio, V	2021
Sr. Kevin Lindahl	Colorado, VI	2021
Canóniga Kathryn McCormick	Mississippi, IV	2018
Sra. Sandra McPhee	Chicago, V	2021
Sra. Margaret Niles	Olympia, VIII	2021
Sr. Sleiman (Solomon) Owayda	Massachusetts, I	2018
Sra. Diane Pollard	New York, II	2018
El Rvmo. Brian N. Prior, <i>Obispo</i>	Minnesota, VI	2021
El Rvmo. Gregory Rickel, <i>Obispo</i>	Olympia, VIII	2021
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	The Virgin Islands, II	2018
Sra. Anne Vickers	Southwest Florida, IV	2021
La Rvda. Canóniga Dra. Sandye A. Wilson	Newark, II	2021
Sra. Mary Kate Wold	New York, II	
Sr. Cecil Wray	New York, II	2018

Resumen de las actividades

PANORAMA GENERAL - CIEN (100) AÑOS DE SERVICIO A LA IGLESIA EPISCOPAL

Church Pension Fund (CPF) proporciona beneficios de jubilación para el clero y el personal laico calificado de la Iglesia Episcopal. CPF también supervisa una variedad de empresas afiliadas que incluyen: Church Life Insurance Corporation, The Episcopal Church Medical Trust, The Church Insurance Companies y Church Publishing Incorporated (en conjunto Church Pension Group o CPG).

La relación entre la Iglesia Episcopal (la Iglesia) y CPF comenzó hace más de un siglo. La Iglesia se inquietó durante mucho tiempo por el gran número de clérigos carentes de recursos adecuados para financiar una

jubilación digna. En 1910, y con la aprobación de la Convención General, el Obispo William Lawrence promovió que se creara la Comisión Conjunta para el Apoyo del Clero que estudiaría la factibilidad de un sistema de pensión obligatoria para el clero Episcopal.

Como respuesta a las recomendaciones de dicha Comisión, la Convención General de 1913 autorizó a los comisionados a crear Church Pension Fund, una corporación independiente dedicada a tomar las medidas necesarias para establecer un fondo de pensión para el clero. La Convención General de 1916 también estableció un canon en la Constitución y los Cánones de la Iglesia (ahora el Título I, Canon 8), con el fin de darle la autoridad al CPF para administrar pensiones y demás prestaciones a favor del clero Episcopal y para recolectar alcúotas para sufragar esos beneficios.

Habiendo obtenido los fondos iniciales, CPF abrió sus puertas 1917 y envió su primer cheque de pensión el 10 de marzo de ese año. Así comenzó la misión de CPF de servir a la Iglesia al proporcionar beneficios de jubilación y para empleados al clero, y eventualmente, al personal laico.

CPG observa su centenario en el periodo del 10 de marzo de 2017 al 10 de marzo de 2018. Su visión sigue en pie conforme avanza este siglo: brindar a sus clientes el nivel más alto posible de seguridad económica durante la jubilación en forma congruente con la mayordomía financiera, de parte de CPF, y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. En términos de su visión, la dedicación de CPF ha facilitado su trabajo y su colaboración cercana con la Iglesia durante el pasado siglo.

CPG se dedica a tres tipos de tareas actualmente: prestaciones de empleados, seguro de propiedad y accidentes, y publicaciones. Cada año CPG organiza cientos de programas educativos, atiende más de 75 mil llamadas de clientes, visita casi 3 mil congregaciones y otras instituciones y recibe más de 320 mil visitas en su página web. CPG es una empresa compleja con tres valores principales que guían todas sus actividades: profesionalismo, compasión y confiabilidad.

Al igual que la mayoría de los fondos de pensiones, la estructura jurídica y gubernamental de CPF está diseñada para proteger sus activos a beneficio de sus participantes. Los fideicomisarios de CPF son elegidos por la Convención General. Sin embargo, una vez elegidos, sus obligaciones legales y fiduciarias son para con CPF y, en forma indirecta, para con sus participantes.

El Informe del Libro Azul repasa el trabajo que ha llevado a cabo CPF durante el último trienio y describe las diversas áreas que han recibido el mayor enfoque.

JUNTA DIRECTIVA Y GOBIERNO DE CPF

CPF se gobierna por medio de una Junta de Fideicomisarios con veinticinco (25) integrantes elegidos por la Convención General, además de un Director Ejecutivo y un Presidente.

Junta de Fideicomisarios de Church Pension Fund

<p>Periodos que terminan en 2018:</p> <p>Canónica Rosalie Simmonds Ballentine, Esq.* Abogada del Bufete de Abogados Rosalie Simmonds Ballentine, P.C. St. Thomas, U.S. Virgin Islands</p> <p>Sra. Barbara B. Creed, Esq. Presidenta, Junta de Church Pension Fund Abogada jubilada de Trucker Huss, APC Portola Valley, California</p> <p>Ilma. Diane M. Jardine Bruce* Obispa Sufragánea, Diocese of Los Angeles Irvine, California</p> <p>Vincent C. Currie, Jr. Administrador (jubilado) Diocese of the Central Gulf Coast Pensacola, Florida</p> <p>Ilmo. Clifton Daniel III, Obispo* Decano Interino The Cathedral Church of Saint John the Divine Nueva York, Nueva York</p> <p>Sr. Gordon B. Fowler, Jr.* Presidente, Director Ejecutivo y Director de Inversiones Glenmede Trust Company Bryn Mawr, Pennsylvania</p> <p>Delbert C. Glover. Ph.D.* Vicepresidente (jubilado) de DuPont Providence, Rhode Island</p> <p>Ryan K. Kusumoto* Presidente y Director General Parents and Children Together Honolulu, Hawaii</p> <p>Canónica Kathryn Weathersby McCormick* Canónica de Administración y Finanzas (jubilada) Diocese of Mississippi Jackson, Mississippi</p> <p>Solomon S. Owayda* Socio Fundador de Mozaic Capital Advisors Arlington, Massachusetts</p> <p>Diane Pollard Consultora Independiente de Prestaciones y Recursos Humanos Nueva York, Nueva York</p> <p>Cecil Wray, Esq. Socio (jubilado), Debevoise & Plimpton LLP Nueva York, Nueva York</p> <p><i>*(Fideicomisarios candidatos a reelección en 2018)</i></p>	<p>Periodos que terminan en 2021:</p> <p>Rev. Dr. Timothy J. Mitchell Vicepresidente de la Junta de Church Pension Fund Rector, Church of the Advent Louisville, Kentucky</p> <p>Sandra S. Swan, D.L.H. Vicepresidente de la Junta de Church Pension Fund Presidenta Emérita Fondo Episcopal de Beneficencia y Desarrollo Chocowinity, North Carolina</p> <p>Martha Bedell Alexander Ex Legisladora Cámara de Representantes del Estado de Carolina del Norte Charlotte, North Carolina</p> <p>Rev. Thomas James Brown Rector, The Parish of the Epiphany Winchester, Massachusetts</p> <p>Reverenda Déan Tracey Lind Decana (jubilada), Trinity Cathedral Cleveland, Ohio</p> <p>Kevin B. Lindahl, Esq. Abogado General Fire and Police Pension Association Denver, Colorado</p> <p>Sandra F. McPhee, Esq. Law Offices of Sandra Ferguson McPhee Wilmette, Illinois</p> <p>Margaret A. Niles, Esq. Socia, K&L Gates LLP Lake Forest Park, Washington</p> <p>Rvmo. Obispo Brian N. Prior Obispo, Iglesia Episcopal en Minnesota Minneapolis, Minnesota</p> <p>Rvmo. Obispo Gregory H. Rickel Obispo, Diocese of Olympia Seattle, Washington</p> <p>Canónica Anne M. Vickers, CFA Canónica de Administración y Finanzas Episcopal Diocese of Southwest Florida Tampa, Florida</p> <p>Rev. Canónica Dra. Sandye A. Wilson Rectora, The Episcopal Church of St. Andrew and Holy Communion South Orange, New Jersey</p> <p>Mary Katherine Wold Directora General y Presidenta Church Pension Fund Nueva York, Nueva York</p>
---	---

Labor de la Junta de Church Pension Fund (CPF)

La Junta de CPF toma decisiones importantes sobre las políticas que afectan la estrategia de inversiones, las pensiones y los demás beneficios y servicios. También supervisa la dirección estratégica de un consorcio amplio y variado de negocios. La Junta de CPF debe abordar los asuntos complejos a los que se enfrenta la organización, 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 de CPF se beneficia del asesoramiento 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. La complejidad de la tarea de CPF hace resaltar las obligaciones fiduciarias de CPF y la necesidad de contar con rectores con experiencia y deseos de participar.

El proceso electoral y la Junta actual de CPF

Como se establece en los Cánones de la Iglesia Episcopal, la Convención General elegirá a doce (12) rectores en 2018, seleccionándolos de la lista de candidatos que presente el Comité Permanente Conjunto para Nominaciones.

Ocho fideicomisarios — Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine, Esq., la Ilma. Dra. Diane M. Jardine Bruce, el Ilmo. Clifton Daniel III, Gordon B. Fowler, Jr., Delbert C. Glover, Ph.D., Ryan K. Kusumoto, Canóniga Kathryn Weathersby McCormick y Solomon S. Owayda — satisfacen los requisitos para reelección y están de acuerdo en ser candidatos. En 2018 se retirarán de la Junta de CPF los siguientes cuatro fideicomisarios, personas que han prestado su servicio fiel durante los dos sexenios consecutivos permitidos en los Cánones de la Iglesia Episcopal: Barbara B. Creed, Esq., Vincent C. Currie, Jr., Diane B. Pollard, y Cecil Wray, Esq. Los trece fideicomisarios restantes seguirán prestando su servicio.

RESEÑA DEL TRIENIO PASADO

Solidez financiera de CPF

La tarea principal más importante de la Junta y la administración de CPF es monitorear la seguridad financiera del mismo y el elemento crítico del desempeño de las inversiones. Aunque CPF recolecta cuotas de cada persona inscrita en uno de sus planes de pensión definidos, las cuotas recolectadas no cubren el costo de los beneficios de sus planes. Por ejemplo, durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2017, CPF recibió aproximadamente US\$97 millones de dólares en tasaciones y pagó casi US\$377 millones de dólares por concepto de pensiones y beneficios relacionados a favor de clérigos y empleados laicos de la Iglesia Episcopal. Es necesario que las inversiones se desempeñen de manera fuerte y constante para llenar la brecha que existe entre los fondos recolectados y la cantidad de prestaciones que se pagan anualmente. Es crítico que las inversiones se desempeñen bien para que CPF cumpla con su misión; y es por ello que CPF enfatiza tanto la administración activa como un proceso prudente de toma de decisiones.

CPF invierte principalmente en fondos gestionados por administradores externos; unos 200 actualmente, en acciones, bonos y otros tipos de activos. A través de estos gestores, CPF invierte en casi quinientos (500) fondos diferentes, los cuales, a su vez, mantienen una gama amplia de inversiones individuales. Estos administradores y fondos aportan puntos de vista y mecanismos singulares para atraer inversiones atractivas que CPF considere idóneas para generar los resultados deseados a largo plazo. CPF depende de los administradores para seleccionar cada una de las acciones y los bonos y activos que serán parte de sus carteras de inversión. La excepción es una cartera relativamente pequeña de TIPS (Treasury Inflation Protected Securities) que CPF administra directamente. La labor del equipo interno de inversiones de CPF incluye encontrar, reclutar y contratar gerentes externos entre los administradores más reconocidos del mundo para cada clase de inversión, además de supervisar y evaluar su desempeño continuamente.

CPF sigue en un estado financiero sólido gracias a los buenos resultados de sus inversiones y a mayordomía económica cabal. Esta incluye realizar pruebas de presión con sus activos para determinar si CPF está configurado bien en la actualidad, a fin de poder confiar ampliamente en su capacidad para satisfacer sus necesidades en el futuro. Las pruebas de presión que se le han hecho al plan de pensión para clérigos durante los últimos años, demostraron que CPF tiene un nivel adecuado de activos para cumplir con sus obligaciones durante varias décadas, aunque los activos del plan de pensión para clérigos se encuentren en una zona de precaución. Lo anterior significa que no existen suficientes activos en el plan para (i) mejorar las prestaciones en forma importante, o (ii), reducir de manera significativa el nivel de las tasaciones sin revaluar los niveles de beneficios que ofrece actualmente. Durante el pasado trienio, la Junta de CPF sí aprobó ajustes discrecionales sobre el costo de vida (COLA) para los beneficiarios jubilados del plan de pensión para clérigos, para cada año en que la Administración del Seguro Social ofreciera un COLA para sus beneficiarios. No se les concedieron COLA a los beneficiarios jubilados del Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (plan de jubilación para empleados laicos, Plan DB para Laicos), debido a que la Junta de CPF determinó que hacerlo presionaría demasiado la fuerza económica de ese plan. Vea www.cpg.org/COLA para más detalles.

A la fecha del 30 de septiembre de 2017, los activos de CPF fueron US\$13.2 miles de millones (no auditados). Los activos disponibles para beneficios del plan de pensión para clérigos fueron US\$12.3 miles de millones de dólares (no auditados) y los activos disponibles para beneficios del Plan DB para Laicos fueron \$US199.6 (no auditados). Estas cifras son mejores que las de años anteriores.

Los resultados del año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2018 estarán disponibles en la Convención General de julio y aparecerán en línea en el Informe Anual de Church Pension Group para 2018, en www.cpg.org.

Nuevo Director General de Operaciones

En 2016, Francis P. Armstrong suplantó a Jim W. Morrison como Director General de Operaciones de CPG. Armstrong tiene largos antecedentes dentro de la organización, habiendo sido Actuario General de CPG y Vicepresidente Sénior de la Póliza de Prestaciones, antes de jubilarse Morrison. Armstrong ha estado vinculado con CPG desde antes de unirse al grupo. Sus experiencias incluyen ser parte de la gerencia principal y jefe de práctica de la Eastern Region for Hewitt Associates' Health Management Practice, de la cual CPG fue cliente.

I. Beneficios para empleados

CPF le proporciona a la Iglesia una gama amplia de beneficios para empleados y otros servicios relacionados. Cuando es adecuado y factible en términos económicos, CPF evalúa cambios en sus políticas de beneficios para reaccionar ante las necesidades cambiantes de la Iglesia.

CPF administra los siguientes planes de jubilación para el clero y el personal laico calificado:

A. Planes de beneficios definidos (DB)

The Church Pension Fund Clergy Pension Plan (plan de pensión para clérigos). Este es un plan de beneficios definidos de jubilación y seguro de vida para el clero calificado de la Iglesia Episcopal. Actualmente le proporciona pensiones y beneficios relacionados a un total de dieciocho mil (18,000) clérigos activos y jubilados, cónyuges sobrevivientes calificados, u otros beneficiarios nombrados. El plan de pensión para clérigos incluye beneficios de pensión mensual, beneficio navideño, beneficio de reubicación y beneficio de sobreviviente si el titular fallece antes de jubilarse. El plan de pensión para clérigos ofrece beneficios adicionales a participantes calificados a través de planes aparte que incluyen: beneficio de discapacidad de corto plazo y largo plazo, seguro de vida, beneficios para hijos y un subsidio discrecional para costear el plan suplemental de Medicare.

Un estudio de cuatro años acerca de las tendencias de utilización y demografía del clero dio lugar a que CPF propusiera un conjunto detallado de cambios en el plan de pensiones para clérigos y sus planes relacionados con el fin de lograr mayor flexibilidad, constancia y simpleza. Las revisiones fueron aprobadas por medio de conversaciones con más de mil quinientas (1,500) personas, para luego ser autorizadas por la Junta de CPF en diciembre de 2016. Para detalles se puede consultar la Resolución 2015-A177 de la Convención General en este Informe del Libro Azul.

The Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (plan para jubilación de empleados laicos, plan DB para laicos) es un plan de beneficios definidos establecido en 1980. El plan DB para laicos proporciona cobertura de beneficios para unos tres mil novecientos cinco (3,905) participantes activos, jubilados y despedidos (aunque autorizados). Para los participantes calificados, el plan DB para laicos incluye beneficios de pensión mensual y un beneficio de discapacidad en la jubilación. También se incluyen beneficios por fallecimiento para participantes calificados, los cuales se pagan desde el Episcopal Church Lay Employee's Death Benefit Plan (plan de beneficios por muerte para laicos). Los participantes que cumplan con los requisitos del plan DB para laicos 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. La cuota del nueve (9) por ciento del plan DB para laicos es menor que la cuota requerida de dieciocho (18) por ciento del plan de pensión para clérigos. Debido a esta diferencia, los beneficios dispuestos en el plan de beneficios por muerte para laicos no equivalen a los dispuestos en el plan de pensión para clérigos.

Planes internacionales — CPF administra un grupo de planes de pensión definidos específicamente y para ciertas diócesis actuales o anteriores de la Iglesia Episcopal en el extranjero (ubicadas fuera de los cincuenta -50- Estados Unidos).

A. Planes de contribuciones definidas (DC)

CPF ofrece estos dos planes de contribuciones definidas:

El Episcopal Church Lay Employees' Defined Contribution Retirement Plan (plan de jubilación de aportes definidos para empleados laicos, plan DC) proporciona cuentas individuales de ahorro de jubilación a aproximadamente dieciséis mil (16,000) participantes activos, jubilados y despedidos (aunque autorizados). El plan DC 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 (plan de ahorros para jubilación, RSVP) es un plan de ahorro de jubilación con contribuciones definidas cuyo objetivo es complementar los beneficios de jubilación disponibles para el clero y los empleados laicos calificados e inscritos en uno de los planes de beneficios de pensión definidos por CPF, utilizando sus propias aportaciones con impuestos diferidos. Los participantes tienen sus propias cuentas y determinan cómo se invierte su dinero. Al igual que con el plan DC, Fidelity Investments administra el plan RSVP con las mismas opciones de inversión.

Cambios en los planes de contribuciones definidas de CPF — conforme aumentaron los activos en los planes de contribuciones definidas de CPF, durante el último trienio, este pudo reducir las cuotas de inversión de los participantes por medio de un movimiento a fondos de menor costo de Fidelity disponibles únicamente para planes de contribuciones definidas más grandes. CPF reemplazó el Domini Fund con el DFA U.S. Sustainability Core 1 Portfolio Fund, fondo de alto rendimiento y responsabilidad social, con cuotas menores. Los antecedentes muestran que, por lo general, ha sido baja la participación en las opciones de responsabilidad social disponibles en la plataforma de Fidelity. Una encuesta administrada por el Equipo de Investigación y Datos de CPF en 2016 reveló que, al seleccionar sus opciones de inversión, la mayoría de los inversionistas laicos y clérigos dan prioridad a los réditos sólidos en lugar del buen impacto social. No obstante, CPF decidió abrir otra nueva opción de inversión con responsabilidad social para personas interesadas en invertir sus propios ahorros al tiempo que se consideran los temas sociales.

Las nuevas ofertas de contribución definida de CPF incluyen: reemplazar el fondo común de inversiones con los fondos de menor costo Fidelity Investments Money Market Government Portfolio - Institutional Class Fund y reemplazar el 500 Index con el Fidelity 500 Index Fund - Institutional Premium Class, también de menor costo. Los cambios se aplicaron por igual a los planes Lay DC y RSVP.

Actualización del Sistema de Pensión para Laicos — El Sistema de Pensión para el Empleado Laico, establecido por la Resolución 2009-A138 de la Convención General (con enmienda posterior por la Resolución 2012-C042 de la Convención General), dispone que las diócesis, parroquias y demás instituciones de la Iglesia y sujetas a la autoridad de esta, inscriban a sus empleados laicos en el plan DB para laicos, el plan DC para laicos o en ciertos planes de pensión existentes. Según lo establecido por la Convención General, la aportación requerida para el plan DB para laicos es del nueve (9) por ciento del salario del empleado y la aportación al plan DC para laicos es del cinco (5) por ciento del salario del empleado, con un

aporte igual de parte de la institución de por lo menos el cuatro (4) por ciento de las aportaciones del empleado al plan DC para laicos.

Ha sido buena la participación en el sistema de pensión para laicos (Lay Pension System) y, en estos momentos, CPG calcula que aproximadamente un noventa (90) por ciento de los empleadores con empleados laicos que deban participar, están cumpliendo este cometido. La mayoría de los empleados han optado por inscribir a sus empleados laicos calificados en el plan DC para laicos. Únicamente el 11.6% de los empleados laicos calificados participan en el plan DB para laicos. Como recordatorio, CPF no rige el cumplimiento del Lay Pension System, aunque ha perseguido una campaña rigurosa desde 2009 para educar a los empleadores Episcopales en relación con sus requisitos y para que inscriban a sus empleados laicos calificados en sus planes.

Los beneficios de jubilación para el clero y el personal laico no son iguales por varios motivos. Para lograr la paridad, la Iglesia podría obligar a que todos los empleados laicos participaran en el plan DB para laicos (en lugar de solo en el plan DC para laicos) y la tasa de tasación tendría que aumentar, del nueve (9) por ciento actual, a un dieciocho (18) por ciento. Aun así, llevaría varios años para que los activos del plan DB para laicos crecieran lo suficiente para poder sufragar el menú completo de beneficios ofrecidos por el plan de pensión para clérigos.

Aparte de los beneficios de jubilación, CPG ofrece otros beneficios y programas adicionales descritos a continuación:

C. Atención de la salud

El Episcopal Church 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 opciones extensas de beneficios para la salud diseñadas para cumplir con las necesidades del personal clérigo, laico y jubilado de la Iglesia, así como sus dependientes calificados. Al trabajar con redes de seguro médico de alta calidad, tales como Cigna, Anthem BlueCross and BlueShield y Kaiser Permanente (así como UnitedHealthcare para los planes de seguro médico complementario), el Medical Trust ofrece diecinueve (19) configuraciones para incluir planes de seguro médico con proveedores preferidos y planes dirigidos por el consumidor en todos los niveles de cobertura establecidos por la Ley de Seguro Asequible (Affordable Care Act [ACA]) (como, por ejemplo, platino, oro, plata y bronce). Todos estos planes incluyen beneficios de salud mental, atención de la vista, un programa de asistencia a los empleados, y beneficios de promoción de la salud, sin costo adicional. También hay planes dentales. El Medical Trust depende de varias aseguradoras para atender a cien (100) diócesis nacionales y a cuarenta y tres (43) instituciones de otros tipos en Estados Unidos. En ese sentido, se ofrecen diversas aseguradoras para garantizar que haya una red de cobertura adecuada.

El Medical Trust fue el proveedor de beneficios de cuidado de la salud seleccionado bajo el Denominational Health Plan (DHP). Creado bajo la Resolución 2009-A177 de la Convención General (y reafirmado y enmendado por la Resolución 2012-B026 de la Convención General), el DHP tiene dos (2) objetivos distintivos e independientes: lograr contener los costos de la Iglesia en vista del aumento constante de los

costos de atención de la salud; y, crear un acceso equitativo y paridad en el sufragio de beneficios de cuidado de la salud para el clero y los empleados laicos de las diócesis del país.

En lo tocante a la contención de costos del DHP, el Medical Trust se ha enfocado en tres objetivos principales:

- Mayor lentitud en el aumento de costos: Lograr que sea más lento el aumento de costos de atención de la salud de la Iglesia, comparados con los aumentos de estos costos fuera del DHP.
- Competitividad con los precios locales: Asegurar que el costo real de los planes de atención de la salud que ofrece el DHP sean competitivos en relación con los planes comparables ofrecidos en el mercado local.
- Menor disparidad entre diócesis: Reducir la disparidad de costos en los planes de atención de la salud que ofrece el DHP a las distintas diócesis, mientras que se mantiene la competitividad en el mercado local de cada una.

Mayor lentitud en el aumento de costos — Entre los años 2010 y 2014, las primas de seguro médico de los empleadores estadounidenses aumentaron un promedio del cinco (5) al once (11) por ciento anual, mientras que los aumentos del Medical Trust tuvieron un promedio de entre cuatro (4) y seis (6) por ciento para el mismo periodo. En 2015 y 2016, el mercado de seguros de la ACA tuvo aumentos promedio de entre siete (7) y diez (10) por ciento, mientras que los aumentos del Medical Trust tuvieron un promedio de entre cinco (5) y seis (6) por ciento. Para el año del plan de 2017, el Medical Trust pudo lograr un aumento de tarifas de un solo dígito, o un seis (6) por ciento, lo cual representa un resultado muy favorable comparado con los aumentos en los mercados de seguros de la ACA que vieron promedios de un veinticuatro (24) por ciento. El Medical Trust espera que continúe esta tendencia en 2018, ya que las primeras señales del año indican que los mercados de la ACA verán aumentos de dos dígitos nuevamente, comparados con el aumento promedio de solo un seis (6) por ciento que se espera en el Medical Trust para este año.

Competitividad con los precios locales — Para que el Denominational Health Plan (DHP) tenga éxito, el Medical Trust debe poder desacelerar el aumento de los costos de atención de la salud de la Iglesia y ofrecerle planes con precios competitivos comparados con las opciones alternativas. Se reitera que el Medical Trust ha podido ofrecer resultados favorables.

En 2016, el costo promedio de los planes de atención de la salud del DHP fue un cuatro (4) por ciento menor que el precio promedio de los planes comparables ofrecidos en los mercados de seguros de la ACA. Esa postura mejoró en 2017, cuando el costo promedio del fideicomiso Medical Trust fue un diecinueve (19) por ciento menor que el costo promedio de los planes comparables de los mercados de la ACA. CPG espera que esa ventaja vuelva a aumentar de forma material en 2018. En lo regional, las tarifas del Medical Trust de 2017 fueron más competitivas que los planes comparables de los mercados de la ACA en un ochenta y nueve (89) por ciento de las diócesis. CPG espera que esta cifra llegue a un noventa y ocho (98) por ciento en 2018. En cuanto a las dos (2) diócesis restantes, el Medical Trust espera que las tarifas de 2018 no tengan un precio mayor del siete (7) por ciento por sobre las tarifas promedio comparables de los mercados de la ACA. El Medical Trust se siente más que satisfecho con estos resultados, ya que que sus planes cubren una población que, en promedio, es de mayor edad comparada con los grupos que participan en los mercados

de seguro médico y en los planes ofrecidos por las redes de seguro más amplias. También se debe mencionar el hecho de que el Medical Trust brinda beneficios adicionales que no se ofrecen en el mercado y que incluyen el programa de asistencia para empleados, seguro para la vista y Health Advocate.

Menor disparidad entre diócesis — Por lo evidente en los precios de los mercados de seguro estatales de la ACA, el costo de la atención de la salud varía ampliamente de una zona del país a otra. No obstante, el Medical Trust ha respondido a las inquietudes relativas a la diferencia de costos que se han ventilado en las Convenciones Generales anteriores, esforzándose detalladamente para reducir la disparidad de costos entre las diócesis.

Durante 2017, y en el caso del setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis, las tarifas de los mismos planes quedaron agrupadas alrededor de la tarifa promedio del Medical Trust, o sea, dentro de una gama de entre un diez (10) por ciento menos a cinco (5) por ciento más que la tarifa promedio. El veinticinco (25) por ciento de las diócesis tiene tarifas un diez (10) por ciento (o más) por debajo de la tarifa promedio del Medical Trust, para los mismos planes. Ha sido necesario ofrecer tarifas más bajas en las diócesis con el fin de que el DHP mantenga tarifas competitivas en relación con las de los mercados de seguro de la ACA. El Medical Trust espera resultados similares en 2018.

Iniciativas en curso — El Medical Trust mantiene su compromiso con limitar los aumentos de costos y al mismo tiempo ofrecer beneficios amplios para la atención de la salud y un servicio compasivo. A continuación se presentan las actividades que realiza el Medical Trust para seguir ofreciendo las primas de menor costo posible y al mismo tiempo mantener competitivos los niveles de cobertura de sus miembros:

- Evaluar las configuraciones de los planes en términos de calidad y valor.
- Reducir la cantidad de planes de cada categoría (platino, oro, plata y bronce, por ejemplo) para consolidar el poder de adquisición con menos proveedores y al mismo tiempo mantener una gama de opciones para los participantes y un buen acceso a los proveedores de atención médica.
- Aprovechar el poder de adquisición en las negociaciones con proveedores clave para lograr un ahorro máximo en las cuotas administrativas de los planes.
- Participar en la coalición de compra de fármacos en grupo, Express Scripts, para los beneficios de farmacia (las negociaciones contractuales de 2016 lograron reducir en aproximadamente US\$37 millones los costos farmacéuticos futuros dentro de un periodo de tres (3) años).
- Mantener el seguro propio (o sea, el Medical Trust se hace cargo del riesgo económico de las reclamaciones médicas y de fármacos recetados), al utilizar los reaseguros en forma limitada y juiciosa únicamente para las reclamaciones más grandes.
- Administrar sus operaciones internas para seguir implementando eficiencias de costo.
- Explorar las oportunidades adicionales de ahorro de costos que vayan surgiendo en el mercado de atención de la salud.

CPF administra el Denominational Health Plan (DHP) con el fin de que este atienda a la Iglesia al proporcionarle un nivel agregado superior de beneficios de atención de la salud, tanto en términos de costo y calidad y en comparación con lo disponible en el mercado. Ni embargo, es de notar que el enfoque principal del CPF no es la cobertura de atención de la salud para la Iglesia, sino, más bien, proporcionar

planes de pensión seguros para sus jubilados. Mientras sea obligatoria la participación en el DHP, CPF también seguirá optimista de que sus objetivos se lograrán con éxito. Sin embargo, si el Medical Trust no pudiera darle a la Iglesia una solución general mejor que lo disponible en el mercado, la administración de CPG trabajaría con esta para ayudarla a tomar en cuenta otras opciones y entender sus detalles.

En relación con la paridad de fondos, la Resolución 2009-A177 de la Convención General (reafirmada y enmendada posteriormente por la misma con la Resolución 2012-Bo26), estableció que cada diócesis tuviera al 31 de diciembre de 2015 una póliza mínima de atención de la salud con costos compartidos, la cual le correspondería por igual al clero y al personal laico. De acuerdo con la información que tuvo CPG en 2016, un setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis aprobó el establecimiento de una póliza con costos compartidos que abarque tanto al clero como al personal laico. El Medical Trust sigue trabajando estrechamente con las diócesis restantes con el fin de ayudarlas a establecer dicha póliza mínima de costos compartidos para el clero y el personal laico.

Es importante notar que el Medical Trust no tiene autoridad alguna para hacer cumplir el requisito de póliza con costos compartidos dictada por la Convención General. Más bien, este debe depender de las diócesis para garantizar que finalmente se logre la paridad en la cobertura médica del clero y el personal laico.

Para mayor información, consulte el Informe Anual del DHP para 2017, el cual está disponible en la página web de CPG en www.cpg.org/dhp-annual-report.

El Fondo de Asistencia Médica (The Fund for Medical Assistance) — CPF sigue apoyando a clientes de las diócesis en el extranjero a través del Fondo de Asistencia Médica, el cual ofrece ayuda económica a clérigos, personal laico y dependientes calificados que enfrenten gastos de atención de salud no cubiertos de otra forma por los programas de seguro médico públicos o privados. CPF otorgó US\$27,400 en 2015, US\$27,005 en 2016 y US\$35,900 en 2017 (hasta agosto de 2017) del Fondo de Asistencia Médica y sigue difundiendo la disponibilidad de este programa.

D. Fondo de Asistencia Especial

El Fondo de Asistencia Especial ofrece subvenciones a clérigos jubilados, cónyuges sobrevivientes y dependientes que reciban beneficios y estén atravesando por una situación económica difícil, específica y extraordinaria. CPF otorgó US\$68,450 en 2015, US\$112,750 en 2016 y US\$56,400 (hasta agosto de 2017) del Fondo de Asistencia Especial y sigue difundiendo la disponibilidad de este programa.

E. Seguro de vida

Desde 1922, 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 CPF, Church Life le proporciona protección de seguro de vida al clero episcopal calificado, tanto activo como jubilado. Asimismo, más de un noventa (90) por ciento de las diócesis episcopales optó por proporcionarles seguro grupal de vida y discapacidad a sus empleados, también por medio de Church Life. Church Life también proporciona un fondo colectivo de anualidad para que 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.

II. Productos para propiedad y accidentes

El grupo The Church Insurance Companies (CIC) reúne a varias entidades afiliadas que ofrecen cobertura de seguro de propiedad y seguro de responsabilidad para iglesias, diócesis e instituciones, además de herramientas y estrategias de administración de riesgos. En conjunto, y desde 1929, estas entidades le han proporcionado a la Iglesia Episcopal seguros de propiedad y accidentes, y servicios relacionados, así como acceso a productos de seguro de asociados externos (como, por ejemplo, Liberty Mutual para seguro de compensación al trabajador).

En 2017, William (Bill) F. Murray suplantó a Dale Roderick Webster como Vicepresidente Sénior y Gerente General de CIC. Murray trajo al CIC más de treinta (30) años de experiencia en la industria aseguradora, con cargos tales como Director General de Evaluación de Riesgo, Director de Accidentes/Riesgo Público en Houston Casualty Company, y dieciséis (16) años en la empresa aseguradora General Star Insurance Company, ahora parte de Berkshire Hathaway. Murray es un apasionado de la misión de CIC de ofrecer cobertura de seguro de propiedad y accidentes a precios competitivos para las instituciones Episcopales de manera económica y sustentable.

Representantes de CIC visitan a más de tres mil (3,000) clientes cada año y publican un popular boletín electrónico sobre prevención de riesgos, *The Good Steward*. Dos (2) de estas empresas afiliadas proporcionan seguro a instituciones calificadas por medio de una estructura de seguro cautivo con mayor flexibilidad y eficacia de costos que las alternativas. Todas las actividades de reclamos, facturación y evaluación de riesgos se llevan a cabo en las oficinas centrales de CIC en Bennington, Vermont. Aunque las iglesias e instituciones episcopales pueden comprar seguro de propiedad y accidentes de cualquier aseguradora, el noventa y cinco (95) por ciento de estas optan por hacerlo con CIC.

Desde su inicio CIC ha proporcionado un servicio vital para las instituciones inscritas en sus programas, y sigue explorando opciones para mejorar su sustentabilidad económica y al mismo tiempo ofrecer cobertura exhaustiva para seguir dando sus servicios durante todo el siglo.

III. Publicaciones

Fundada en 1918 como Church Hymnal Corporation, Church Publishing Incorporated (CPI), es la editorial oficial de materiales de culto y recursos para la Iglesia Episcopal, así como una editorial multifacética y proveedor del mercado ecuménico en general. CIP produce unos cincuenta (50) libros y recursos nuevos anualmente y administra una cartera de más de mil quinientas (1,500) publicaciones activas, muchas de ellas disponibles en el mercado mundial.

En 2017, Mark Dazzo suplantó a Davis Perkins como Vicepresidente Sénior y Editor de CPI. Dazzo ocupó anteriormente el cargo de Director General de Mercadotecnia de la empresa, por lo que entiende profundamente a la Iglesia y a la industria editorial.

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 DB Pension Plan	18,484
Lay DB Plan	3,905
Lay DC Plan	16,012
RSVP Plan	5,045

**The Episcopal Church Medical Trust
Clergy**

Not-Yet-Retired	3,883
Retired and Surviving Spouses	5,049

Lay Employees

Not-Yet-Retired	9,052
Retired and Surviving Spouses	2,416

Family Members

Not-Yet-Retired	11,595
Retired and Surviving Spouses	2,413

34,408

Church Life Insurance Corporation

Group Life Insurance	23,515
Individual Life Insurance	1,310
Annuities	4,840

The Church Insurance Companies

The number/percentage of Episcopal churches and dioceses that purchase their property and casualty insurance from CICVT or CICNY

Episcopal Churches	6,200 / (95%)
Episcopal Dioceses	96 / (96%)

Church Publishing Incorporated

Books in Print	961
Church Supplies	538
Christian Education Resources	345
eBooks	705
eProducts	42

As of October 31, 2017

RESPUESTAS PARA LA CONVENCION GENERAL

I. Revisar los Beneficios de los Servicios de Ministerio Alternativos (Resolución 2015-A177)

La Resolución 2015-A177 instruyó a Church Pension Fund que continuara trabajando de forma activa para revisar la manera en que se puedan determinar los beneficios, a fin de poder responder a la naturaleza cambiante del liderazgo de la iglesia, para servir a los líderes de esta renovada iglesia que Dios nos llama a crear. Se busca en particular la revisión en lo concerniente a la continuidad de servicio interrumpida, bivocacional y no remunerada, y aquellos que prestan servicios en ministerios interinos. La resolución requirió que CPF le informara sus conclusiones al Consejo Ejecutivo.

CPG finalizó dichas conclusiones sobre el plan de pensión para clérigos y planes relacionados después de evaluarlos durante varios años y de consultar a la Iglesia al respecto. Hace más de cuatro (4) años, CPG inició y organizó una serie de eventos de sondeo en varias partes de la Iglesia, con la participación de la gerencia y los fideicomisarios de CPG. Estos eventos incluyeron grupos de enfoque con clérigos de distintos grupos demográficos como los siguientes: segunda carrera, medio tiempo, bivocacionales, no remunerados, recién ordenados y recién jubilados. También incluyeron reuniones regionales más grandes y webinars con los administradores de los beneficios y líderes laicos. La sabiduría obtenida de estas reuniones, y de su presencia cotidiana en la Iglesia, hace que la Junta de CPF afirme los tres (3) objetivos que debe tener la actualización del plan de pensión para clérigos: (i) mayor flexibilidad para reflejar los modelos del ministerio en evolución; (ii) constancia para asegurar que todos los miembros del clero sean tratados equitativamente; y, (iii) simpleza para asegurar que los beneficios de los planes se comuniquen y administren más fácilmente.

Cuando CPG comenzó la labor de diseñar un nuevo plan de pensión para cumplir con los objetivos arriba mencionados, adoptó el mecanismo de probar las ideas con grupos de clérigos, obispos, administradores y líderes laicos, para luego perfeccionarlas, reflexionar sobre los comentarios, y volverlas a probar. En un periodo de aproximadamente quince (15) meses, el proceso permitió que CPG obtuviera comentarios directos de más de mil quinientas (1,500) personas de la Iglesia. Y, de conformidad con la resolución, Mary Kate Wold, Directora General y Presidenta de CPF, se reunió con el Consejo Ejecutivo el 7 de febrero de 2017 para describir los cambios propuestos del plan de pensión para clérigos.

Clero bivocacional y de tiempo parcial — Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar al clero de tiempo parcial. Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizar los requisitos de calificación para facilitar que los clérigos menos remunerados puedan participar en el plan; (ii) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración puedan acumular un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (iii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iv) eliminar el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; (v) aumentar el beneficio de seguro de vida de cuatro (4) veces la remuneración promedio mayor a seis (6) veces; y (vi) actualizaciones para aumentar las pensiones mínimas de muchos clérigos dentro de los niveles de remuneración más bajos.

Clérigos no remunerados — La Junta de CPF determinó que CPF no puede ofrecerle beneficios a clérigos que no reciben paga de la Iglesia. Aunque la Junta reconoce las tendencias emergentes sobre la utilización y la remuneración en la Iglesia, también afirma el propósito original del plan de pensión para clérigos, o sea, reemplazar los ingresos. El canon requiere que CPF base sus tasaciones “en los salarios y otras remuneraciones que se les pagan al clero”. Las actualizaciones recientes del plan de pensión para clérigos hacen que sea más fácil para un empleador calificar a un clérigo para satisfacer los requisitos de beneficios. Las alcúotas que se pagan al plan de pensión para clérigos también sufragan todos los demás beneficios y programas que ofrece CPF (como los programas educativos y de bienestar, por ejemplo). El empleador que desee ofrecerle beneficios a un clérigo, o acceso a programas de CPG, puede lograrlo al cumplir con los requisitos mínimos de participación establecidos en los reglamentos actualizados. CPF ya comenzó a educar y a animar a los empleadores y al clero a comprender las nuevas reglas del plan de pensión para clérigos actualizado a fin de aprovecharlas y abrir los beneficios de pensión y suplementarios del clero cuando sea adecuado. Asimismo, un estudio reciente muestra que el treinta y dos (32) por ciento de los clérigos no remunerados actualmente, recibieron ingresos en algún momento de su carrera eclesiástica y tienen beneficios conferidos bajo el plan de pensión para clérigos.

Continuidad interrumpida del servicio — **Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar a clérigos con interrupciones en la continuidad de su servicio.** Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración acumulen un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (ii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iii) actualizaciones que eliminan el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; y (iv) actualizaciones para permitir que el clero logre el beneficio completo después de veinticinco (25) años de servicio acreditado (a diferencia de treinta -30- años), sin importar si el clérigo esté activo o inactivo en el momento de su jubilación.

Ministerios interinos — **Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar a clérigos en ministerios interinos.** Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración acumulen un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (ii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iii) actualizaciones que eliminan el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; y (iv) estipulaciones para que cualquier clérigo se jubile y cobre una pensión, siempre que el clérigo no trabaje para el mismo empleador de la Iglesia que fuera el lugar del cual se jubiló y no gane más de la cantidad especificada (actualmente US\$37,400).

Clero de segunda carrera — Las actualizaciones que benefician al clero de segunda carrera en particular incluyen: (i) requisitos de autorización más abiertos para que los clérigos de edad más avanzada y con menos de cinco (5) años de servicio puedan recibir beneficios al llegar a la edad de su jubilación; (ii)

estipulación de un pago único para clérigos que de otra forma recibirían una pensión muy pequeña; y (iii) requisitos laxos para los clérigos puedan desempeñar un servicio remunerado durante la jubilación y más allá del límite de remuneración, o para el mismo empleador por un periodo de hasta dos (2) años, y para permitir que el clero de segunda carrera mejore sus ingresos de jubilación sin verse afectados por los periodos cortos de trabajo en la Iglesia.

CPG ha recibido reacciones positivas de personas que fueron invitadas a dar comentarios sobre estos cambios. Para un panorama más detallado sobre esta labor y un desglose de las actualizaciones, visite la página web de CPG en www.cpg.org/CPPR.

II. Estudio Sobre el Costo de los Beneficios de Pensión en las Diócesis del Extranjero (Resolución 2015-A181)

La Resolución 2015-A181 instruyó al Church Pension Group a llevar a cabo un estudio sobre remuneraciones, costos y tarifas de todas las prestaciones para empleados (como, por ejemplo, jubilación, seguro médico, discapacidad a corto plazo y discapacidad a largo plazo, etc.), para el clero y los empleados laicos de las diócesis de la Provincia IX, la Diócesis de Haití, la Iglesia Episcopal de Cuba, y Socios de Pacto; además de proporcionar información y orientación a los Fideicomisarios de CPF sobre programas y estrategias alternativos, tales como planes de aportaciones de los empleados, que mejorarían los planes de pensiones de clérigos y laicos en estas áreas, comentar acerca de sus hallazgos con los líderes diocesanos, y presentar un informe al respecto ante la 79a Convención General.

El propósito de este estudio fue el de facilitar información apropiada y los costos de las coberturas de beneficios para empleados a los líderes diocesanos, así como proporcionar información a la Iglesia sobre el estado actual de las prestaciones para empleados en esas áreas. La administración de CPG también amplió el estudio para incluir a la Diocese of the Virgin Islands.

Desde la pasada Convención General, CPG se dedicó a estudiar los costos y las diferencias de los beneficios para empleados ofertados en diócesis del extranjero, así como a plantear sus hallazgos con cada una de las diócesis del estudio. De hecho, CPG trabajó con obispos y líderes laicos para recopilar información sobre los beneficios y contrató a un experto independiente para comparar los beneficios que ofrecen los empleadores al clero y a los empleados laicos en dichas diócesis e iglesias fuera del país y tomando en cuenta los puntos de referencia de cada nación.

Los beneficios de pensión son una característica principal del paquete de prestaciones del clero en las diócesis del extranjero. Con la excepción de Puerto Rico, los beneficios de pensión no están disponibles para el personal laico. Asimismo, cada diócesis local se hace cargo de evaluar y determinar las necesidades de los paquetes de beneficios para la salud y el bienestar del clero y el personal laico. Estos pueden incluir beneficios de atención de la salud, bienestar, seguro de vida grupal, discapacidad de corto y largo plazo, licencia con goce de sueldo y comidas. Lo investigado por CPG incluyó una evaluación de todos estos beneficios y una evaluación sobre los beneficios de jubilación dispuestos en el International Clergy Pension Plan (plan de pensión internacional para clérigos).

Resultados de la investigación

Los hallazgos iniciales del estudio de CPG incluyen:

- Los beneficios de jubilación, seguro de vida y discapacidad proporcionados a través del plan de pensión internacional para clérigos superan los beneficios disponibles para profesionistas similares en los mercados de las localidades.
- El plan de pensión internacional para clérigos es una característica principal del paquete de prestaciones del clero en la mayoría de las diócesis en el extranjero. La fórmula actual dispone un reemplazo de ingresos del cien (100) por ciento para clérigos de carrera completa (veinticinco -25- años de servicio acreditado) con una remuneración promedio mayor de US\$10,000 o menos. También proporciona beneficios de fallecimiento y discapacidad.
- No son comunes los planes de pensión proporcionados por empleadores privados. Por lo tanto, los beneficios de jubilación para el clero y el personal laico en el extranjero se encuentran por arriba del mercado en cierto grado.
- La remuneración del clero en el extranjero es baja, comparada con los mercados locales con responsabilidades similares.
- La cifra del beneficio de pensión se ve algo disminuida debido a la remuneración menor.
- Por lo general, no hay datos disponibles sobre la remuneración de empleados.
- Hay diócesis que ofrecen cobertura adicional de seguro de vida grupal, incluso para el personal laico.
- Es típico que no haya oferta de beneficios de pensión para el personal laico de la Iglesia Episcopal.
- Los beneficios de atención de la salud establecidos y proporcionados por el liderazgo diocesano local quedan por debajo del mercado en la mayoría de los países.
- La cobertura de los beneficios de atención de la salud y bienestar para clérigos y empleados laicos, varían en cuanto a nivel y por diócesis; específicamente en lo tocante a los criterios de calificación y lineamientos de repartición de costos.
- Los beneficios de jubilación de los beneficiarios del plan de pensión internacional para clérigos se disponen en dólares estadounidenses. Las variantes de inflación y cambio de moneda afectan el poder de compra, ya que el dólar estadounidense tuvo una ventaja positiva comparada con las monedas extranjeras en los últimos cinco (5) años.
- La inflación afectó negativamente a casi a todos los países estudiados.
- No hubo información confiable sobre las tasas de inflación en Venezuela y Cuba.

El estudio de CPG sobre los beneficios de seguro social gubernamental en estas diócesis dio conocimientos adicionales:

- Todos los países estudiados ofrecen beneficios de seguro social.
- Los programas gubernamentales de seguro social son menos generosos que el programa de Seguro Social de Estados Unidos.
- La mitad de los países estudiados no tienen un proceso regular para indexar los beneficios de seguro social.

- Es carente o poco constante la participación de los empleados eclesiásticos debido a que no es obligatoria para el clero ni para el personal laico.
- Los clérigos que optaron por participar voluntariamente en los beneficios de seguro social encontraron que el proceso fue arduo y que realizar los trámites por cuenta propia resultó difícil.
- La participación limitada en los programas gubernamentales de seguro social podría incrementar la necesidad de que exista un plan de pensión privado y robusto, proporcionado por empleadores, y con los niveles adecuados de reemplazo de ingresos para jubilación de clérigos y empleados laicos.

Estrategias alternativas y temas a plantear en el futuro

El informe final que presentó CPF a la Convención General incluye datos sobre costos y tarifas. Cuando sea completado estará disponible en www.cpg.org/GC2018. Las consideraciones estratégicas relacionadas con las brechas en los beneficios identificadas en la investigación de la Resolución A181 estarán disponibles también al concluirse en la página web que se indica e incluyen: la posible necesidad de que se siga investigando la participación local en el seguro social, el establecimiento de programas adicionales de ahorro para la jubilación para abordar las necesidades del personal laico, y el desarrollo de programas mejorados para la atención de la salud y el bienestar a través de tácticas de compra colectiva. www.cpg.org/GC2018. CPG planea revisar la investigación y los hallazgos relativos a la Resolución A181 junto con el obispo de cada diócesis en el extranjero antes de la 79a Convención General.

III. Eliminar las Inversiones en Corporaciones Privadas de la Industria Penitenciaria (Resolución 2015-D067)

La Resolución 2015-D067 instruyó a la Iglesia Episcopal a seguir una política de no comprar en lo que respecta a las empresas que poseen u operan prisiones con fines de lucro, y alentó al CPF a instituir una política similar.

CPF no tiene inversiones directas en prisiones con fines de lucro. Sin embargo, hasta donde sea posible, está comprometido a hacer uso de sus acciones en empresas que abordan las violaciones de los derechos humanos donde estas ocurran, lo cual podría incluir sistemas penitenciarios públicos y con fines de lucro.

IV. Fortalecer la Relación con la Iglesia Episcopal de Cuba (Resolución 2015-B003)

La Resolución 2015-B003 estableció un equipo, que incluyó al CPF, para seguir fortaleciendo la relación entre la Iglesia Episcopal y La Iglesia Episcopal de Cuba con el objetivo de promover mejor comprensión y compañerismo.

La resolución dispuso que se estableciera un equipo para facilitar la colaboración, para lo cual fue creado el Grupo de Trabajo sobre la Iglesia Episcopal en Cuba. CPG tuvo una función de apoyo en ese Grupo de Trabajo. Específicamente, trabajó con sus propios actuarios para calcular y describir el impacto financiero de permitir que el clero cubano activo participara en el plan de pensión internacional para clérigos. El Director General de Operaciones de CPG acudió a dos (2) reuniones del Grupo de Trabajo, en las cuales expuso las obligaciones de CPG como patrocinador y administrador del plan.

V. Instruir al CPG a Estudiar un Plan de Discapacidad para Empleados Laicos (Resolución 2015-B016)

La Resolución 2015-B016 instruyó al Church Pension Fund a estudiar la viabilidad de un plan obligatorio de discapacidad a corto plazo para todos los empleados laicos de la Iglesia Episcopal, seguido por un informe de sus conclusiones ante el Consejo Ejecutivo.

Identificar los patrones y las actitudes relativas a la cobertura de discapacidad a corto plazo

En 2016, CPG analizó su propia información sobre la discapacidad a corto plazo y llevó a cabo una encuesta para identificar las faltas de cobertura. Su análisis indicó que, aproximadamente un cincuenta (50) por ciento de las congregaciones con empleados calificados para recibir beneficios ofrecen algún tipo de cobertura de discapacidad a corto plazo. De las congregaciones que no ofrecen esa cobertura, un sesenta y cinco (65) por ciento citaron los costos como impedimento. El 27.5 % confesó que no lo habían pensado y el 7.5 % sencillamente no vio la necesidad.

Se les pidió a los encuestados que indicaran el nivel de precio que le daría atractivo a la cobertura de discapacidad de corto plazo. Un treinta (30) por ciento indicó que esa cobertura costaría demasiado a cualquier precio; un treinta y cinco (35) por ciento dijo que estarían dispuestos a pagar una prima de US\$15-\$35 mensuales por empleado; y, un treinta y cinco (35) por ciento estarían dispuestos a pagar una prima de solo US\$5-\$15 mensuales por empleado.

Estimar el costo para proporcionar cobertura a quienes carecen de esta

CPF calculó que costo de proporcionar cobertura estándar de discapacidad a corto plazo a empleados laicos sería de unos US\$15 mensuales por empleado.

En octubre de 2016 se presentó un informe al Consejo Ejecutivo con estos y otros resultados. El informe completo se encuentra en WWW.CPG.ORG/GC2018.

Entre los encuestados, CPG identificó ciertas faltas de cobertura de discapacidad a corto plazo y conocimientos generales sobre los productos, sin embargo, no encontró suficiente apoyo para exigir este tipo de cobertura para el personal laico. De hecho, las inquietudes respecto al costo sugieren que un mandato no sería bien recibido por muchos, por lo menos hasta que no se impartan más conciencia y conocimientos sobre el tema.

VI. Ampliar los Beneficios de Jubilación a las Parejas del Mismo Sexo (Resolución 2015-D047)

La Junta de CPF recibió instrucciones para que continuara revisando y modificando las reglas del plan de pensión para que los participantes del plan que tienen cónyuges del mismo sexo y sus cónyuges reciban el mismo trato, en todos los aspectos, que los participantes que tienen cónyuges del sexo opuesto, a fin de evitar la discriminación en contra de las parejas del mismo sexo quienes no podían contraer matrimonio civil anteriormente. Las actualizaciones incluyen un período de transición para facilitar los mismos beneficios a las parejas casadas, incluidas ciertas disposiciones especiales en el plan para la pareja sobreviviente de los participantes fallecidos.

El año 2011, CPF actualizó las reglas del plan de pensión para clérigos y del plan DB para laicos para lograr la paridad de los cónyuges del mismo sexo, mucho antes de esta resolución. En ese entonces, CPG ofrecía un periodo de transición que permitía que las parejas casadas del mismo sexo calificaran para los beneficios bajo un reglamento no tan estricto. Por lo anterior, CPG extendió el periodo de transición por segunda y tercera vez, finalizando el último periodo de transición el 31 de diciembre de 2017. Para mayor información acuda a www.cpg.org/active-clergy/retirement/pensions/benefits/survivors-benefits/.

VII. Autorizar para Uso Experimental los Ritos de Matrimonio y Bendición en "Recursos Litúrgicos I" (Resolución 2015-A054)

Church Publishing Incorporated publicó el ejemplar actualizado de *Te bendeciré y serás bendición*, para responder directamente a la Resolución [2015-A054](#). Consulte la Resolución [2015-A054](#) en el Archivo Episcopal para los detalles y el contexto.

VIII. Establecer Políticas y Prácticas en toda la Iglesia para Licencia Parental (Resolución 2015-D030).

La Resolución 2015-D030 alentó vigorosamente a todas las diócesis, congregaciones y otros organismos y agencias/contextos relacionados con la iglesia a que dispongan y ofrezcan políticas de licencia parental para los padres biológicos y adoptivos tanto clérigos como laicos en su empleo. La 78a Convención General también instruyó que CPG aumentara la publicidad y difusión de las prestaciones de discapacidad a corto plazo y pidió al Consejo Ejecutivo en consulta con CPG que preparara un modelo de política paneclesial sobre el permiso parental para los padres biológicos y adoptivos para la consideración de la 79a Convención General.

CPG está listo para ayudar al Consejo Ejecutivo con esta tarea en cuando se lo solicite.

CHURCH PENSION FUND (CPF) Y LAS INVERSIONES CON RESPONSABILIDAD SOCIAL (SRI)

La inversión con responsabilidad social (SRI) fue un tema principal planteado en la 78a Convención General y sigue siendo un asunto importante en la Iglesia. Por tal motivo, CPF decidió presentar un resumen de sus iniciativas al respecto en el Libro Azul. Para información adicional acuda a su página web en www.cpg.org/SRI.

CPF lleva décadas comprometido con las SRI. En todo ese tiempo ha ejecutado las siguientes estrategias de alto impacto para implementar efectos significativos:

- Invertir para lograr impactos positivos: búsqueda proactiva de administradores que entregan réditos sólidos y resultados sociales positivos, e invertir con ellos;
- Participación de los accionistas: uso de la posición de CPF como inversionista institucional para influir en la conducta de las empresas de su cartera de inversión; y,
- Liderazgo ideológico: compartir la experiencia de CPF y sus relaciones empresariales para crear conciencia acerca de las estrategias modernas y eficaces de utilizar el capital para lograr un impacto social positivo.

Cada una de estas estrategias se resume a continuación:

I. Invertir para lograr impactos positivos

Como fiduciario, la estrategia de SRI de CPF sigue enfocándose en trabajar con administradores de inversiones externos con experiencia en identificar oportunidades de inversión que ofrezcan réditos totalmente competitivos y ajustados por riesgo, que además logren un impacto social positivo. Es importante notar, que el objetivo principal de la dinámica de inversión con responsabilidad social (SRI) es ganar réditos suficientes para garantizar que los beneficios prometidos a los beneficiarios actuales y futuros estén disponibles cuando sea necesario. Las tres (3) áreas en las que invierte CPF activamente incluyen: responsabilidad medioambiental, objetivos económicos y empresas cuyas propietarias sean mujeres y minorías.

Responsabilidad medioambiental

La sustentabilidad del medio ambiente es importante para CPF y ese es el motivo por el que sigue buscando administradores expertos en las inversiones medioambientalmente responsables. CPF ha invertido en varios fondos que respaldan y promueven la sustentabilidad forestal, tecnología limpia y edificios verdes.

Sustentabilidad forestal

CPF ha invertido en varias iniciativas relacionadas con la sustentabilidad forestal. Estas incluyen inversiones en fondos de bosques sostenibles administrados por The Forestland Group, grupo dedicado a promover y a emplear prácticas de sustentabilidad forestal y que ha capturado y almacenado cuatrocientas dieciocho mil (418,000) toneladas de dióxido de carbono.

Tecnología limpia

CPF ha invertido en más de cien (100) proyectos de tecnología limpia. Estas inversiones generan o promueven la utilización de energía solar, de viento, hidráulica, geotérmica y de combustibles de biomasas; o, que ofrecen soluciones para células fotovoltaicas y refrigerantes. CPF también ha sufragado tecnologías de vanguardia y ha invertido en empresas que fabrican vehículos eléctricos y producen baterías de litio.

CPF sirvió como inversionista principal del Developing World Market's Off-Grid, Renewable and Climate Action Impact Note (ORCA Note). El ORCA Note ofrece préstamos de financiamiento de proyectos de energía renovable a empresas socialmente responsables en Ecuador, Guatemala, India, Kazakstán, Kenia, Mongolia, Nicaragua, Ruanda y Tanzania. Está compuesta de once (11) préstamos subyacentes que se le han hecho a instituciones financieras y empresas operacionales inclusivas.

Edificios verdes

CPF apoya la construcción con principios sostenibles y ha invertido en bienes raíces en más de sesenta y cinco (65) edificios con certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) y más de diez (10) edificios con certificación BREEAM (Building Research Establishment

Environmental Assessment Method). Asimismo, sus oficinas centrales se encuentran en un espacio con Certificación LEED Dorada, como reconocimiento por haber implementado prácticas de conservación del medio ambiente en la construcción y en las operaciones de sus oficinas neoyorquinas.

Objetivos económicos

Las inversiones CPF con objetivos económicos definidos se han enfocado tradicionalmente en iniciativas de micro financiamiento, viviendas asequibles, agricultura sustentable y desarrollo urbano.

Microfinanzas

A través de sus inversiones con el Essential Capital Consortium, CPF fue el inversionista principal de un fondo de emprendimiento social administrado por el Deutsche Bank's Global Social Finance Group. Esta inversión financiará aproximadamente veinte (20) empresas enfocadas en financiación de deuda para empresas de los sectores de energía, salud y micro finanzas de países en desarrollo.

Viviendas asequibles

Las inversiones CPF han permitido la construcción o preservación de casi cincuenta y cuatro mil (54,000) unidades de viviendas asequibles en Estados Unidos. Se espera que la demanda de unidades de viviendas asequibles siga aumentando durante los próximos años, ya que el Urban Institute ha informado que, de cada cien (100) hogar de extremos bajos ingresos que requiere alquilar una vivienda en Estados Unidos, únicamente se encuentran disponibles veintinueve (29) unidades de arrendamiento asequibles.

Agricultura sostenible

Las inversiones CPF en Silverlands, fondo de capital privado administrado por SilverStreet Capital, apoya a los agricultores indígenas de África subsahariana. Las iniciativas de Silverlands han sido decisivas para mejorar la vida de miles de personas en esa región.

Desarrollo urbano

CPF ha sufragado más de trecientos veinte (320) proyectos de reurbanización en ciudades por todo el mundo. Los efectos positivos que han tenido estos proyectos en sus comunidades incluyen: reducción de la delincuencia, mejoras en los inventarios de vivienda y mejorías en la actividad económica. También se incluye la restauración de edificios y la construcción de viviendas nuevas.

Empresas de mujeres y minorías

CPF busca continuamente a administradores que puedan darle acceso a inversiones que ofrezcan réditos competitivos y ajustados en cuanto a los riesgos. Con los años, CPF ha tenido la suerte de trabajar con administradores de empresas cuyas propietarias son mujeres o personas de minorías. Actualmente, CPF invierte en veinticinco (25) fondos de mujeres propietarias o de minorías.

II. Participación de los accionistas

Diálogos productivos

CPF utiliza su posición como gran accionista institucional para captar la participación empresarial en materia social y de conservación del medio ambiente con implicaciones para las inversiones a largo plazo. Busca también fomentar los diálogos productivos y, si es necesario, presentar resoluciones de accionistas para animar a estas empresas a llevar a cabo sus negocios de manera que se aborden las inquietudes importantes de la Iglesia Episcopal en lo relacionado con el ámbito social y medioambiental.

Durante décadas, CPF ha colaborado con el Comité sobre la Responsabilidad Social Corporativa (CCSR) del Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal y con la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante (el DFMC) (así como con otras organizaciones e inversionistas religiosos), para plantear sus inquietudes comunes y desarrollar estrategias para abordarlas. CPF también es parte de varios grupos de inversionistas que incluyen el Interfaith Center on Corporate Responsibility y la red de inversionistas CERES Investor Network. Asimismo, CPF coordina sus iniciativas de participación de accionistas con inversionistas que compartan sus intereses.

En particular, CPF ha enfocado su atención en alentar a las empresas de su cartera de inversiones a que aborden temas relacionados con el medio ambiente, las violaciones a los derechos humanos y la diversidad de las juntas corporativas. Es frecuente que las iniciativas de participación de inversionistas requieran años de diálogo, pero CPF considera que ha avanzado exitosamente con dichas empresas sobre este tema.

CPF se enorgullece mucho de estos esfuerzos dedicados a respaldar su compromiso con la responsabilidad social corporativa y con los valores de la Iglesia Episcopal, mientras que también persigue su propia visión de ofrecer el mayor nivel posible de seguridad económica durante la jubilación para los clérigos y los empleados laicos de la Iglesia.

Votación por representante

Todas las empresas que cotizan en la bolsa de valores llevan a cabo una reunión anual en la cual sus accionistas votan sobre una variedad de asuntos que van, desde la elección de directores corporativos y aprobación de auditores, hasta distintos temas propuestos por los accionistas. Estos generalmente votan sobre antes de la reunión por medio de un voto por delegación enviado a la compañía.

CPF trabaja con CCSR y el DFMS para decidir cómo votar por delegación para sus acciones. Esta iniciativa conjunta logró que hace unos años el CCSR estableciera un conjunto de pautas para los votos por delegación de la Iglesia Episcopal, mismas que fueron aprobadas por el Consejo Ejecutivo. Para consultarlas, acuda a esta dirección electrónica: <http://www.episcopalchurch.org/page/socially-responsible-investing>.

CPF sigue las pautas de votación por delegación de la Iglesia Episcopal cuando vota de esta forma para las inversiones de su cartera, siempre que sean congruentes con sus obligaciones fiduciarias. De esa forma respalda las inquietudes sociales, éticas y medioambientales de la Iglesia Episcopal, al mismo tiempo que

lucha para lograr el mayor nivel posible de seguridad económica durante la jubilación para los clérigos y los empleados laicos de la Iglesia.

III. Líderes ideológicos

CPF ha operado en el espacio de la inversión con responsabilidad social (SRI) durante siete décadas y ha logrado la reputación de ser un inversionista respetado, reconocido y de gran impacto. CPF usa su liderazgo ideológico para reunir a personas y conectar a inversionistas con los administradores y las oportunidades de SRI.

Como parte de su compromiso continuo de aumentar la conciencia relacionada con este tipo de inversiones (SRI), y de fomentar las relaciones entre las personas interesadas en el tema, CPF organiza charlas de mesa redonda para compartir ideas y plantear las oportunidades y los retos de las inversiones con temas sociales. En Nueva York, la mesa redonda llevada a cabo con Equilibrium Capital, administrador mundial de activos enfocados en estrategias, fondos y productos guiados por la sustentabilidad, reunió a personas de diversas firmas de inversiones, fondos de pensión, organizaciones religiosas, agencias de consultoría, institutos de investigación y fundaciones familiares, quienes compartieron ideas y comentaron sobre las oportunidades y los desafíos de este tipo de inversión.

CPF organizó otro evento en Londres con Bridges Fund Management, administrador de fondos especializado y dedicado a utilizar un mecanismo guiado por el impacto destinado a crear réditos superiores tanto para los inversionistas como para la sociedad. La mesa redonda reunió a personas de varias firmas de inversión y fondos de pensión, así como representantes de Trinity Wall Street y the Church Commissioners for England. El grupo compartió ideas sobre las oportunidades de SRI en todo el mundo y el interés creciente de los inversionistas institucionales al respecto.

Los ejecutivos CPF acuden de forma regular a congresos sobre SRI alrededor del mundo y dan ponencias sobre el tema en estos eventos. Los congresos se diseñan para incrementar lo que se entiende colectivamente en la industria acerca de la SRI y sus mecanismos y sus participantes a menudo incluyen inversionistas de otras instituciones, funcionarios de gobierno y empresas sin fines de lucro enfocadas en la abogacía. Aparte de establecer relaciones con las principales firmas de administración de SRI, estos eventos permiten que CPF comparta su perspectiva acerca de temas relacionados y proporcionan un foro para identificar posibles oportunidades de inversión de impacto positivo.

Como parte de la celebración de su centenario, CPG será anfitrión de una serie de conversaciones en la Iglesia llamada, Insights & Ideas. Conversaciones del Centenario. Cada evento incluye una charla detallada con el tema de las inversiones de impacto positivo. Para facilitarla, CPG reclutó a expertos en la materia independientes, miembros antiguos de su propio equipo de inversiones y miembros de la Junta CPF, quienes compartirán información, consejos e ideas relacionados con el ámbito de la inversión de impacto positivo. El objetivo de estas reuniones es inspirar a las instituciones de diversos tamaños y ofrecerles ideas que puedan ejecutar para utilizar el capital con el fin de crear efectos sociales positivos, al mismo tiempo que se logran los réditos competitivos. Cada evento se graba en video y estará disponible en la página web de CPG en la primavera.

CPF sigue su compromiso de compartir con mayor amplitud sus puntos de vista sobre el tema de SRI, por lo que creó una serie de preguntas y respuestas para ejecutivos y videos con casos de estudio que se pueden ver en www.cpg.org/SRIvideos.

CONCLUSIÓN

Este trienio ha sido un periodo productivo para CPG, el cual abordó una revisión detallada del plan de pensión para clérigos, un estudio sobre los beneficios que se ofrecen en las diócesis del extranjero, un estudio sobre los beneficios de discapacidad y un estudio sobre las tendencias de utilización del clero. CPG realizó todo esto al mismo tiempo que monitoreó constantemente la fuerza económica de la organización y continuó sus actividades esenciales de inversión que incluyeron las inversiones con responsabilidad social y la atención de alta calidad para las personas e instituciones que dependen de su asistencia.

Con cien (100) años de servicio, CPGF sigue comprometido con proporcionarles a sus clientes el nivel más alto posible de seguridad económica durante la jubilación, en forma congruente con la mayordomía financiera de nuestra parte y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. Este informe del Libro Azul describe parte de la labor de CPG al respecto. Para mayor información de utilidad, se puede acudir a la página web de CPG en www.cpg.org, donde se incluye el informe de CPG ante el Subcomité sobre el estado de la Iglesia en relación al Church Pension Group.